



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije  
**SPOROČILO ZA MEDIJE št. 128/21**  
Luxembourg, 15. julij 2021

Sodba v združenih zadevah C-804/18 in C-341/19  
WABE in MH Müller Handel

**Prepoved nošenja vsakršnih vidnih znakov izražanja političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu je mogoče upravičiti s potrebo delodajalca, da v razmerju do strank nastopa nevtralnno ali da prepreči socialne spore**

*Vendar mora ta upravičitev ustrezati resnični potrebi delodajalca, nacionalna sodišča pa pri usklajevanju zadevnih pravic in interesov lahko upoštevajo okoliščine svoje države članice in zlasti ugodnejše nacionalne določbe glede varstva svobode vere.*

IX in MJ, ki sta bili v družbah nemškega prava zaposleni kot vzgojiteljica za otroke s posebnimi potrebami ter kot prodajna svetovalka in delavka na blagajni, sta na svojem delovnem mestu nosili muslimansko naglavno ruto.

Delodajalec IX, društvo WABE eV, je menil, da nošenje take naglavne rute ne ustreza politiki politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo je izvajal v razmerju s starši, otroki in tretjimi osebami, zato je IX predlagal, naj to ruto sname, in ker tega ni storila, ji je dvakrat suspendiral pogodbo o zaposlitvi in ji izdal opomin. Delodajalec MJ, družba MH Müller Handels GmbH, pa je MJ, ker na delovnem mestu ni želela sneti take rute, najprej razporedil na drugo delovno mesto, na katerem je navedeno naglavno ruto lahko nosila, nato pa jo je poslal domov in ji naročil, naj na delovno mesto pride brez vpadljivih in velikih znakov katerega koli verskega, političnega ali filozofskega prepričanja.

IX je pri Arbeitsgericht Hamburg (delovno sodišče v Hamburgu, Nemčija) vložila tožbo, s katero je predlagala, naj se društvu WABE naloži, naj iz njenega osebne spisa umakne opomina v zvezi z nošenjem muslimanske naglavne rute. MJ pa je pri nacionalnih sodiščih vložila tožbo, s katero je predlagala ugotovitev ničnosti navodila družbe Müller Handel in dodelitev odškodnine za nastalo škodo. Ker je MJ pred tem sodišči uspela, je družba Müller Handel vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija).

V teh okoliščinah sta se predložitveni sodišči odločili, da Sodišče vprašata o razlagi Direktive 2000/78<sup>1</sup>. Sodišču je bilo zlasti postavljeno vprašanje, ali notranje pravilo podjetja, ki delavcem prepoveduje, da bi na delovnem mestu nosili kakršen koli viden znak političnega, filozofskega ali verskega prepričanja, za delavce, ki spoštujejo določena pravila oblačenja zaradi verskih zapovedi, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja, pod katerimi pogoji je morebitno različno obravnavanje, ki posredno temelji na veri ali prepričanju in ki izhaja iz takega pravila, lahko upravičeno in katere elemente je treba upoštevati pri preučitvi primernosti takega različnega obravnavanja.

Sodišče je v sodbi, izdani v velikem senatu, med drugim pojasnilo, pod katerimi pogoji je različno obravnavanje, ki posredno temelji na veri ali prepričanju in ki izhaja iz takega notranjega pravila, lahko upravičeno.

## Presoja Sodišča

<sup>1</sup> Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

Sodišče je v zvezi z zadevo C-804/18 preučilo, na prvem mestu, ali notranje pravilo podjetja, ki delavcem prepoveduje, da bi na delovnem mestu nosili kakršne koli vidne znake političnih, filozofskih ali verskih prepričanj, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja, ki je z Direktivo 2000/78<sup>2</sup> prepovedana.

V zvezi s tem je Sodišče poudarilo, da je nošenje znakov ali oblačil za izražanje vere ali prepričanja zajeto s „svobodo misli, vesti in vere“.<sup>3</sup> Poleg tega se za uporabo Direktive 2000/78 izraza „vera“ in „prepričanje“ štejeta za dve plati enega samega razloga za diskriminacijo.

Sodišče je tudi opozorilo na svojo sodno prakso, v skladu s katero tako pravilo ne pomeni neposredne diskriminacije, kadar se brez razlikovanja nanaša na vsakršno izražanje takih prepričanj in enako obravnava vse delavce podjetja s tem, da jim na splošno in brez razlikovanja nalaga nevtralnost oblačil, ki nasprotuje nošenju takih znakov. Sodišče je menilo, da te ugotovitve ne more omajati ugotovitev, da nekateri delavci upoštevajo verske zapovedi, ki nalagajo nošenje določenih oblačil. Čeprav namreč pravilo, kot je to, ki je navedeno zgoraj, res lahko povzroči posebne nevšečnosti za take delavce, to ne vpliva na ugotovitev, da to pravilo, ki izraža politiko nevtralnosti podjetja, načeloma ne povzroča različnega obravnavanja delavcev, ki bi temeljilo na merilu, ki bi bilo neločljivo povezano z vero ali s prepričanjem.

V obravnavani zadevi se zdi, da je bilo zadevno pravilo uporabljeno na splošno in brez razlikovanja, saj je zadevni delodajalec prav tako zahteval od zaposlene, ki je nosila verski križ, naj ga sname, kar je tudi dosegel. Sodišče ugotavlja, da v teh okoliščinah pravilo, kot je to iz postopka v glavni stvari, v zvezi z delavci, ki upoštevajo določena pravila oblačenja na podlagi verskih zapovedi, ne pomeni neposredne diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja.

Sodišče je, na drugem mestu, preučilo, ali je različno obravnavanje, ki posredno temelji na veri ali prepričanju<sup>4</sup> in ki izhaja iz takega notranjega pravila, mogoče upravičiti z željo delodajalca, da v razmerju do svojih strank ali uporabnikov izvaja politiko politične, filozofske in verske nevtralnosti, da bi upošteval njihova legitimna pričakovanja. Odgovorilo je pritrdilno in je opredelilo elemente, ki pogojujejo ta sklep.

V zvezi s tem je Sodišče najprej poudarilo, da je želja delodajalca, da v razmerju s strankami prikaže politiko politične, filozofske ali verske nevtralnosti, lahko legitimni cilj. Vendar je Sodišče pojasnilo, da zgolj ta želja kot taka ne zadostuje za objektivno upravičitev različnega obravnavanja, ki posredno temelji na veri ali prepričanju, saj je taka upravičitev lahko objektivna le, če ima delodajalec resnično potrebo. Elementi, ki so upoštevni za opredelitev take potrebe, so zlasti pravice in legitimna pričakovanja strank ali uporabnikov ter, natančneje, na področju izobraževanja, želja staršev, da bi njihove otroke obkrožale osebe, ki ne izražajo svoje vere ali prepričanja, kadar so v stiku z otroki.

Za presojo obstoja take potrebe je zlasti upoštevno, ali je delodajalec predložil dokaz, da bi bila brez take politike nevtralnosti kršena njegova svoboda gospodarske pobude<sup>5</sup>, ker bi mu glede na naravo njegovih dejavnosti ali okvir, v katerem se te izvajajo, nastale neugodne posledice.

Sodišče je nato pojasnilo, da mora biti navedeno različno obravnavanje primerno za zagotovitev pravilne uporabe navedene politike nevtralnosti, kar pomeni, da je treba tej politiki slediti dosledno in sistematično. Nazadnje, prepoved nošenja kakršnega koli vidnega znaka političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu mora biti omejena na to, kar je nujno potrebno glede na dejanski obseg in težo neugodnih posledic, ki jih želi delodajalec s tako prepovedjo preprečiti.

---

<sup>2</sup> Člen 1 in člen 2(2)(a) Direktive 2000/78.

<sup>3</sup> Člen 10 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

<sup>4</sup> V smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, ki prepoveduje vsakršno posredno diskriminacijo, med drugim na podlagi vere ali prepričanja, razen če merilo ali prakso, iz katere ta izhaja, objektivno upravičuje legitimni cilj ter če je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.

<sup>5</sup> Priznana v členu 16 Listine.

Sodišče je, na tretjem mestu, v zvezi z zadevo C-341/19 preučilo, ali je posredno diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja, ki izhaja iz notranjega pravila podjetja, ki prepoveduje nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja na delovnem mestu, da bi se v tem podjetju zagotovila politika nevtralnosti, mogoče upravičiti le, če se nanaša na vsakršno vidno obliko izražanja takih prepričanj, ali pa je prepoved, omejena na nošenje vpadljivih in velikih znakov lahko dovoljena, če se izvaja dosledno in sistematično.

V zvezi s tem je poudarilo, da lahko taka omejena prepoved huje prizadene osebe, ki pripadajo verskim, filozofskim in nekonfesionalnim gibanjem, ki zahtevajo nošenje velikega vpadljivega oblačila ali znaka, kot je pokrivalo. Če je torej merilo nošenja velikih vpadljivih znakov navedenih prepričanj neločljivo povezano z eno ali več določenimi verami ali prepričanja, bo prepoved nošenja teh znakov na podlagi takega merila povzročila, da bodo nekateri delavci obravnavani manj ugodno kot drugi na podlagi svoje vere ali prepričanja, kar pomeni neposredno diskriminacijo, ki je ni mogoče upravičiti.

Če pa ne bi bilo mogoče ugotoviti neposredne diskriminacije, je Sodišče ugotovilo, da bi različno obravnavanje, kakršno je to v postopku v glavni stvari, če bi privedlo do posebno neugodnega položaja za osebe, ki pripadajo določeni veri ali prepričanju, pomenilo posredno diskriminacijo, ki je lahko upravičena le, če se prepoved nanaša na vsakršno vidno obliko izražanja političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. V zvezi s tem je opozorilo, da je lahko, da bi se upravičilo različno obravnavanje, ki posredno temelji na veri ali prepričanju, politika nevtralnosti v podjetju legitimni cilj in mora ustrezati resnični potrebi podjetja, kot je preprečevanje socialnih sporov ali nevtralnost delodajalca v razmerju s strankami. Da bi se taka politika lahko učinkovito izvajala, pa se ne sme dopustiti noben viden izraz političnih, filozofskih ali verskih prepričanj, kadar so delavci v stiku s strankami ali z drugimi delavci, saj nošenje katerega koli znaka, tudi če je majhen, pomeni, da pravilo ni primerno za uresničitev želenega cilja.

Sodišče je, na četrtem mestu, presodilo, da se v okviru preizkusa primernosti različnega obravnavanja, ki posredno temelji na veri ali prepričanju, nacionalne določbe za varstvo svobode vere lahko štejejo za ugodnejše določbe.<sup>6</sup> V zvezi s tem je opozorilo, prvič, da je treba pri preizkusu primernosti omejitve, ki izhaja iz ukrepa, namenjenega zagotovitvi uporabe politike politične, filozofske in verske nevtralnosti, v smislu člena 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 upoštevati različne zadevne pravice in svoboščine ter da morajo nacionalna sodišča glede na vse elemente zadevnega spisa upoštevati zadevne interese in svoboščine ter omejiti omejitve zadevnih svoboščin na to, kar je nujno potrebno. S tem bi se zagotovilo, da se, kadar je upoštevni več temeljnih pravic in načel, določenih v Pogodbah, presoja spoštovanja načela sorazmernosti izvede tako, da se upošteva potrebna uskladitev zahtev v zvezi z varstvom različnih zadevnih pravic in načel ter pravično ravnotežje med njimi. Drugič, Sodišče je ugotovilo, da je zakonodajalec Unije s tem, da v Direktivi 2000/78 sam ni izvedel potrebne uskladitve med svobodo misli, prepričanja in vere ter legitimnimi cilji, na katere se je mogoče sklicevati v upravičitev neenakega obravnavanja, ter s tem, da je to uskladitev prepustil državam članicam in njihovim sodiščem, dovolil, da se upoštevajo okoliščine posamezne države članice in da se vsaki od njih prizna polje proste presoje, ki ga ima v okviru te uskladitve.

---

**OBVESTILO:** S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

---

*Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.*

*[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.*

*Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

---

<sup>6</sup> V smislu člena 8(1) Direktive 2000/78, ki se nanaša na določbe, ki so za varstvo načela enakega obravnavanja ugodnejše od tistih, ki so določene v tej direktivi. To bi na primer veljalo za nacionalne določbe, ki za upravičitev različnega obravnavanja, ki posredno temelji na veri, določajo strožje zahteve, kot so te, določene v členu 2(2)(b)(i) navedene direktive.

Posnetki z razglasitve sodbe so na voljo na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.