



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNE ODVJETNICE
JULIANE KOKOTT
od 31. svibnja 2016.¹

Predmet C-157/15

Samira Achbita

i

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
protiv
G4S Secure Solutions NV**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Hof van Cassatie (Kasacijski sud, Belgija))

„Temeljna prava – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Pojam diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja – Razlika između izravne i neizravne diskriminacije – Opravdanje – Interna zabrana poduzetnika u pogledu nošenja vidljivih političkih, filozofskih i vjerskih simbola – Vjerska i svjetonazorska neutralnost – Otpuštanje radnice muslimanske vjeroispovijedi zbog njezine čvrste namjere da na radnom mjestu nosi islamsko pokrivalo za glavu“

I – Uvod

1. Smije li privatni poslodavac radnici muslimanske vjeroispovijedi zabraniti da na radnom mjestu nosi pokrivalo za glavu? Osim toga, smije li je otpustiti ako odbije na radnom mjestu skinuti pokrivalo za glavu? To su, u bitnome, pitanja na koja Sud u ovom predmetu prvi put treba odgovoriti sa stajališta prava Unije, i to s obzirom na zabranu diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja.
2. Ovdje nije potrebno posebno naglašavati društvenu osjetljivost te problematike, osobito u trenutačnom političkom i društvenom kontekstu u kojem se Europa suočava s vjerojatno najvećim dotokom migranata iz trećih zemalja te se posvuda intenzivno raspravlja o najboljem načinu uspješne integracije osoba migrantskog podrijetla.
3. Konačno, pravni problemi povezani s islamskim pokrivalom za glavu predstavljaju temeljno pitanje o tome koliko različitosti i raznolikosti otvoreno i pluralističko europsko društvo u svojem središtu mora trpjeti te, s druge strane, koliko prilagodbe smije zahtijevati od određenih manjina.
4. U skladu s tim često su se vodile i vode se žustre rasprave o islamskom pokrivalu za glavu. Posljednjih su godina već bile predmet postupaka pred nizom sudova unutar i izvan Europske unije te im se u medijima i stručnoj literaturi pridaje velika pozornost.

¹ — Izvorni jezik: njemački

5. Sa stajališta prava Unije polaznu točku za rješavanje problema čini Direktiva o borbi protiv diskriminacije 2000/78/EZ² o čijem tumačenju belgijski sud visoke razine postavlja pitanje Sudu. Vrlo slično pitanje razmatra se i u predmetu C-188/15 (Bougnaoui i ADDH) koji je upućen iz Francuske i koji je u tijeku.

6. U obama predmetima očekuje se načelna odluka Suda koja bi i izvan konkretnih glavnih postupaka mogla biti putokaz za radno okruženje u cijeloj Europskoj uniji, barem u privatnom sektoru. U pogledu uvjeta rada koji vrijede za zaposlenike u javnom sektoru (na primjer u školama, nadležnim tijelima i sudovima, ali i u privatnim poduzećima koja pružaju javne usluge) mogu vrijediti određene specifičnosti koje, međutim, u ovom predmetu nemaju nikakvu ulogu. Ovdje isto tako nije potrebno razmatrati pravne probleme koji se odnose na ponašanje pojedinaca u javnom prostoru (na primjer prolaznika na ulicama i trgovima, korisnika u javnim ustanovama te kupaca u restoranima ili trgovinama).

II – Pravni okvir

A – Pravo Unije

7. Pravni okvir Unije u ovom predmetu određen je Direktivom 2000/78. Svrha je te direktive u skladu s njezinim člankom 1.

„utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja”.

8. U članku 2. Direktive 2000/78, naslovljenom „Pojam diskriminacije”, predviđa se sljedeće:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

- (a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;
- (b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:
 - i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; [...]

[...]

2 — Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.); u daljnjem tekstu: Direktiva 2000/78 ili samo Direktiva.

5. Ova Direktiva ne utječe na mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva, a koje su u demokratskom društvu potrebne zbog očuvanja javne sigurnosti, održanja javnog reda i prevencije kaznenih djela, radi zaštite zdravlja te zaštite prava i sloboda drugih ljudi.”

9. Područje primjene Direktive 2000/78 određeno je u njezinu članku 3.:

„1. U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]”

10. Na kraju treba uputiti na članak 4. Direktive 2000/78, naslovljen „Uvjeti za obavljanje zanimanja”, u čijem se stavku 1. predviđa sljedeće:

„Neovisno o članku 2. stavcima 1. i 2., države članice mogu propisati da različito postupanje, koje se temelji na nekoj od značajki u vezi s bilo kojim od razloga iz članka 1., ne predstavlja diskriminaciju kada zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.”

B – Nacionalno pravo

11. U Belgiji je u razdoblju relevantnom za glavni postupak vrijedio Zakon o borbi protiv diskriminacije iz 25. veljače 2003.³ koji je donesen radi provedbe Direktive 2000/78.

12. U skladu s člankom 2. stavkom 1. tog zakona izravna diskriminacija postoji

„kad se razlika u postupanju, koja nije objektivno i razumno opravdana, izravno temelji na spolu, takozvanoj rasi, boji kože, podrijetlu, nacionalnoj ili etničkoj pripadnosti, spolnom opredjeljenju, osobnom statusu, rođenju, imovinskom stanju, dobi, vjeri ili uvjerenju, trenutačnom ili budućem zdravstvenom stanju, invaliditetu ili fizičkoj značajki”.

13. U skladu s člankom 2. stavkom 2. istog zakona, o neizravnoj diskriminaciji radi se

„kad naizgled neutralna odredba, naizgled neutralno mjerilo ili naizgled neutralna praksa kao takva ima štetan učinak na osobe na koje se primjenjuje jedan od razloga za diskriminaciju naveden u stavku 1., osim ako je ta odredba, mjerilo ili praksa objektivno ili razumno opravdana”.

14. Belgijski Arbitražni sud, današnji Ustavni sud, presudom je od 6. listopada 2004. iscrpan popis pojedinačnih razloga za diskriminaciju iz članka 2. proglasio neusklađenim s belgijskim Ustavom. Otad se članak 2. primjenjuje na sve vrste diskriminacije, neovisno o razlogu na kojem se temelje⁴.

15. U međuvremenu je Zakon o borbi protiv diskriminacije zamijenjen Zakonom o borbi protiv određenih oblika diskriminacije⁵ od 10. svibnja 2007. Međutim, taj se novi zakon nije mogao primijeniti na činjenice iz glavnog postupka.

3 — *Belgisch Staatsblad* od 17. ožujka 2003., str. 12844.

4 — Presuda br. 157/2004 belgijskog Arbitražnog suda

5 — *Belgisch Staatsblad* od 30. svibnja 2007., str. 29016.

III – Činjenice i glavni postupak

16. G4S Secure Solutions NV (u daljnjem tekstu: G4S) poduzetnik je koji različitim klijentima iz javnog i privatnog sektora, među ostalim, pruža zaštitarske i čuvarske, ali i recepcijske usluge. S. Achbita zaposlila se na neodređeno u društvu G4S kao recepcionarka 12. veljače 2003.

17. Radnici društva G4S ne smiju na poslu nositi nikakve vjerske, političke ili filozofske simbole. Ta je zabrana najprije vrijedila samo kao nepisano pravilo u društvu. Nakon odobrenja radničkog vijeća od 13. lipnja 2006. sljedeća je pisana formulacija uključena u pravilnik o radu društva G4S:

„Radnicima je na radnom mjestu zabranjeno nositi vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja i/ili izražavati svaki obred koji iz toga proizlazi.”

18. Ne usprotivivši se tom pravilu poduzeća, S. Achbita, koja je već bila muslimanka kad se zaposlila u društvu, nosila je pokrivalo za glavu isključivo izvan radnog vremena. Međutim, u travnju 2006. najavila je da iz vjerskih razloga pokrivalo za glavu ubuduće namjerava nositi i tijekom radnog vremena. Uprava društva upozorila ju je na to da se to protivi neutralnosti kojoj G4S teži.

19. Nakon bolovanja S. Achbita najavila je 12. svibnja 2006. da će se 15. svibnja 2006. vratiti na posao s pokrivalom na glavi. S. Achbita otpuštena je 12. lipnja 2006. zbog svoje čvrste namjere da kao muslimanka nosi islamsko pokrivalo za glavu. Dobila je otpremninu.

20. S. Achbita podnijela je 26. travnja 2007. pred Arbeidsrechtbank te Antwerpen⁶ tužbu za naknadu štete protiv društva G4S zbog zloporabe prava na otkaz ugovora o radu te je, podredno, zatražila naknadu štete zbog povrede Zakona o borbi protiv diskriminacije. Belgijski Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centar za jednake mogućnosti i borbu protiv rasizma, u daljnjem tekstu: Centrum)⁷ intervenirao je 2009. u postupak na strani S. Achbite.

21. Arbeidsrechtbank je presudom od 27. travnja 2010. odbio tužbu S. Achbite jer nije postojala izravna ili neizravna diskriminacija. U žalbenom postupku Arbeidshof te Antwerpen⁸ također je odbio njezine zahtjeve presudom od 23. prosinca 2011. jer, s obzirom na različita mišljenja u sudskoj praksi i pravnoj literaturi, G4S nije morao pretpostaviti protupravnost svoje interne zabrane zbog čega se otpuštanje S. Achbite ne može smatrati očito neprimjerenim ili diskriminirajućim. Protiv te drugostupanjske presude sada se pred belgijskim Hof van Cassatie⁹, sudom koji je uputio zahtjev, vodi kasacijski postupak na temelju žalbe koju su, s jedne strane, podnijeli S. Achbita i, s druge strane, Centrum.

IV – Zahtjev za prethodnu odluku i postupak pred Sudom

22. Kasacijski sud presudom je od 9. ožujka 2015., koja je tajništvu Suda podnesena 3. travnja 2015., prekinuo postupak i Sudu uputio sljedeće prethodno pitanje:

Treba li članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive Vijeća 2000/78/EZ tumačiti na način da zabrana vjernici muslimanske vjeroispovijedi da na radnom mjestu nosi pokrivalo za glavu ne predstavlja neizravnu diskriminaciju kada poslodavčevo postojeće pravilo svim radnicima zabranjuje nošenje vanjskih simbola političkih, filozofskih i vjerskih uvjerenja na radnom mjestu?

6 — Sud za radne sporove iz Antwerpena

7 — Radi se o belgijskoj ustanovi javnog prava koja je zakonom osnovana 1993. i čija je osobita zadaća borba protiv rasizma te različitih oblika diskriminacije. Centrum je Sudu poznat, među ostalim, iz predmeta Feryn (C-54/07).

8 — Viši sud za radne sporove iz Antwerpena

9 — U daljnjem tekstu: Kasacijski sud

23. U prethodnom postupku pred Sudom pisana su očitovanja podnijeli G4S, Centrum, belgijska i francuska vlada te Europska komisija. Iste su stranke sudjelovale i na raspravi koja je održana 15. ožujka 2016., a uz njih se u postupak uključila i Ujedinjena Kraljevina. Istog dana održana je rasprava u predmetu C-188/15.

V – Ocjena

24. Predmet ovog zahtjeva za prethodnu odluku pojam je „diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja” u smislu članka 1. i 2. Direktive 2000/78.

25. *Diskriminacija* znači različito postupanje koje nije opravdano¹⁰. Iako se u tekstu Direktive 2000/78 gotovo uopće ne pravi jasna razlika između pojmova „različito postupanje” i „diskriminacija”, očito je da i zakonodavac Unije djeluje na temelju pretpostavke da je „važno razlikovati opravdano različito postupanj[e] [...] od diskriminacije koju treba zabraniti”.¹¹

26. Za razliku od usporednog predmeta C-188/15, u ovom prethodnom postupku Sudu je, strogo gledano, postavljeno pitanje samo u pogledu pojma izravne diskriminacije u skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2000/78 te stoga, konačno, i u pogledu razlike između izravne i neizravne diskriminacije, ali ne i u pogledu mogućeg opravdanja diskriminacije (odnosno različitog postupanja) bilo koje vrste. To može biti zbog toga što se čini da belgijski Kasacijski sud smatra da je samo po sebi razumljivo da se neizravna diskriminacija u slučaju kao što je ovaj može opravdati, dok se izravna ne može.

27. Međutim, kao što ću detaljnije objasniti u daljnjem tekstu, čak se i izravno različito postupanje može opravdati u određenim uvjetima. Istovremeno je potrebno uzeti u obzir da je i u pogledu opravdanja izravnog različitog postupanja i opravdanja neizravnog različitog postupanja potrebno poštovati određene zahtjeve prava Unije. Stoga, kako bi se sudu koji je uputio zahtjev dao koristan odgovor¹², i to u kontekstu neujednačene prakse nacionalnih sudova unutar i izvan Europske unije, Sud bi u ovom predmetu trebao detaljno ispitati problematiku diskriminacije, uključujući moguće opravdanje. Komisija je to s pravom zatražila tijekom rasprave.

28. Najprije ću ukratko ispitati područje primjene Direktive 2000/78 (vidjeti u tom pogledu odjeljak A) prije nego što se posvetim pojmu diskriminacije na temelju vjere (vidjeti odjeljak B) i na kraju se očitujem o mogućnosti opravdanja (vidjeti odjeljak C).

A – Područje primjene Direktive 2000/78

29. U skladu s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (c) Direktiva 2000/78 primjenjuje se „[u] granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu [...] na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na [...] zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće”.

10 — Vidjeti moje mišljenje u predmetu Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, t. 28.).

11 — Vidjeti u tom pogledu, iako se odnosi na diskriminaciju na temelju dobi, posljednju rečenicu uvodne izjave 25. Direktive 2000/78. Vidjeti osim toga tekst članka 4. stavka 1. te direktive u skladu s kojim države članice mogu propisati da pod ondje pobliže navedenim zahtjevima opravdanja „različito postupanje” [...] „ne predstavlja diskriminaciju”. Slično se navodi i u sudskoj praksi koja nije uvijek jedinstvena; vidjeti na primjer u pogledu diskriminacije na temelju dobi presudu Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 27.).

12 — U pogledu potrebe za davanjem korisnog odgovora sudu koji je uputio zahtjev i pritom nužnog ispitivanja aspekata prava Unije koji nisu izričito predmet zahtjeva za prethodnu odluku vidjeti presude SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, t. 8.), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, t. 50.), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, t. 37.) i Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, t. 33. i 34.) te, osobito u pogledu Direktive 2000/78, presude Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, t. 32.), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, t. 48.) i Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, t. 23.).

30. Budući da je zabrana nošenja islamskog pokrivala za glavu, koja je proizišla iz opće zabrane poduzeća u pogledu vidljivih vjerskih simbola, bila odlučujuća za otkazivanje radnog odnosa S. Achnita s društvom G4S, radi se o uvjetima otkaza u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78. Stoga je ovaj predmet obuhvaćen područjem primjene te direktive.

31. Francuska osobito ističe da se u skladu s prvim dijelom uvodnog stavka članka 3. stavka 1. Direktiva 2000/78 primjenjuje samo u granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu (danas: Uniju). Stoga Francuska smatra da se Direktiva ne može primjenjivati na situacije koje su povezane s nacionalnim identitetom država članica. Ta država članica osobito smatra da primjena Direktive na javnu službu („service public”) podliježe ograničenjima zbog ustavnog načela sekularizma¹³ („laïcité”) koje vrijedi u Francuskoj. U tom se pogledu Francuska poziva na obvezu Unije iz članka 4. stavka 2. UEU-a da poštuje nacionalni identitet država članica koji je izražen u njihovim temeljnim političkim i ustavnim strukturama.

32. U tom pogledu najprije treba primijetiti da se ovaj predmet ne odnosi na zapošljavanje u javnoj službi. Neovisno o tome, podjela nadležnosti između Unije i njezinih država članica proizlazi iz Ugovora. Ne može se samo na temelju obveze Unije iz članka 4. stavka 2. UEU-a da poštuje nacionalni identitet svojih država članica zaključiti da su određena stručna područja ili područja djelatnosti potpuno izuzeta iz područja primjene Direktive 2000/78¹⁴. Naprotiv, *primjena* te direktive ne smije utjecati na nacionalni identitet država članica. Stoga se na temelju nacionalnog identiteta ne ograničava područje primjene Direktive kao takvo, nego ga je potrebno na odgovarajući način uzeti u obzir pri tumačenju načela jednakog postupanja koje je ondje navedeno te opravdanih razloga za moguće različito postupanje¹⁵. Osim toga, i Francuska je tijekom rasprave pred Sudom priznala da je takav pristup primjeren za očuvanje nacionalnog identiteta.

B – Pojam diskriminacije na temelju vjere

33. Kao što proizlazi iz njezina članka 1. u vezi s člankom 2. stavkom 1., svrha je Direktive 2000/78 borba protiv izravne i neizravne diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja. Za potrebe ovog predmeta nije potrebno detaljnije razlikovati „vjeru” od „uvjerenja”. Stoga ću radi jednostavnosti govoriti samo o „diskriminaciji na temelju vjere” ili „vjerskoj diskriminaciji”.

1. Vjerski aspekt u ovom predmetu

34. Što čini „vjeru”, po svojoj je prirodi složeno pitanje u kojem se isprepliću objektivna stajališta s elementima subjektivnog uvjerenja svakog pojedinca.

35. Pojam „vjere” iz članka 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti široko. Njime nije obuhvaćeno samo vjerovanje osobe kao takvo (*forum internum*), nego i izražavanje te vjere te njezino iskazivanje u javnom prostoru (*forum externum*). Naime, kao što se može zaključiti iz njezina naslova, uvodnog dijela i članka 1., svrha je Direktive 2000/78 borba protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja. Sveobuhvatni je cilj te direktive osiguranje radnog okruženja bez

13 — Vidjeti članak 1. prvu rečenicu Ustava Francuske Republike od 4. listopada 1958. Vidjeti u tom pogledu i Europski sud za ljudska prava (ESLJP), presude Şahin/Turska (zahtjev br. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, t. 56.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 47.).

14 — Vidjeti u tom smislu presudu Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, t. 92. do 94.) te Runevič-Vardyn i Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, t. 86. i 87.) u kojima Sud nacionalni identitet u smislu članka 4. stavka 2. UEU-a također ne promatra kao granicu područja primjene prava Unije, nego kao legitiman cilj za opravdanje intervencija država članica u prava pojedinaca koja su im zajamčena na temelju prava Unije.

15 — Vidjeti u tom pogledu točku 123. ovog mišljenja.

diskriminacije¹⁶. Kako bi se taj cilj u najvećoj mogućoj mjeri postigao, područje primjene navedene direktive ne može se usko odrediti¹⁷. To vrijedi tim više jer se Direktivom 2000/78 konkretizira načelo jednakog postupanja koje je jedno od temeljnih načela prava Unije i koje ima istu snagu kao i temeljna prava te je na vidljivom mjestu izraženo u članku 21. Povelje o temeljnim pravima¹⁸.

36. Na sličan je način u članku 10. stavku 1. drugoj rečenici Povelje o temeljnim pravima navedeno da sloboda vjeroispovijedi obuhvaća i slobodu iskazivanja svoje vjeroispovijedi javno ili privatno, među ostalim, običajima.

37. Široko tumačenje pojma „vjera” nikako ne znači da je neko ponašanje ili postupanje osoba unaprijed zaštićeno pravnim poretkom samo zašto što je poduzeto pozivanjem na bilo kakvo vjersko uvjerenje¹⁹.

38. Međutim, u ovom predmetu iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje nedvojbeno proizlazi da S. Achbita, kao i brojne druge muslimanke, svoje pokrivalo za glavu nosi iz vjerskih razloga te ne postoji razlog za sumnju u iskrenost njezine vjerske motivacije. Oslanjajući se na pristup Europskog suda za ljudska prava (ESLJP) u pogledu članka 9. EKLJP-a²⁰ te praksu brojnih nacionalnih sudova i institucija²¹ i naš bi Sud to trebao smatrati dostatnom poveznicom s vjerom tako da je ovaj predmet obuhvaćen materijalnim područjem primjene zabrane vjerske diskriminacije u skladu s pravom Unije.

2. Razlika između izravne i neizravne diskriminacije

39. U središtu je interesa suda koji je uputio zahtjev pitanje je li predmetna zabrana izravna ili neizravna vjerska diskriminacija.

40. Razlika između izravne i neizravne diskriminacije pravno je značajna prije svega zbog toga što se mogućnosti opravdanja mogu razlikovati ovisno o tome je li različito postupanje na kojem se ona temelji izravno ili neizravno povezano s vjerom. Osobito je paleta mogućih ciljeva koji se mogu koristiti za opravdanje izravnog nejednakog postupanja na temelju vjere mnogo uža od one kojom se može opravdati neizravno nejednako postupanje²².

16 — Vidjeti u tom smislu presude Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, t. 19.), Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 39.) i Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 28.).

17 — U istom smislu, u pogledu srodne Direktive 2000/43/EZ, presude Runevič-Vardyn i Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, t. 43.) i CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, t. 42. i 66.).

18 — Presude Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, t. 21.) i Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 38.).

19 — U tom smislu ESLJP, presude Leyla Şahin/Turska (zahtjev br. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, t. 105.), S. A. S./Francuska (zahtjev br. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, t. 125.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 54.) u pogledu članka 9. EKLJP-a

20 — Vidjeti novije presude ESLJP-a Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 83., 84. i 97.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 21. do 28. i 63.).

21 — Vidjeti na primjer noviju sudsku praksu njemačkog Bundesverfassungsgerichts (Odluka od 27. siječnja 2015., 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, t. 83. do 87.), danskog Vrhovnog suda (Højesteret, presuda od 21. siječnja 2005., Ufr.2005.1265H), francuskog Kasacijskog suda (Cour de cassation, presuda br. 13-28.369, „Baby Loup”, FR:CCASS:2014:AP00612) i praksu odlučivanja nizozemskog Instituta za ljudska prava (College voor de Rechten van de Mens, Entscheidung [Oordeel] br. 2015-145 od 18. prosinca 2015.); vidjeti osim toga, izvan Europske unije, sudsku praksu Vrhovnog suda Sjedinjenih Američkih Država (U. S. Supreme Court, presuda od 1. lipnja 2015., Rs. 14. – 86., EEOC protiv Abercrombie & Fitch Stores, 575 U. S. _ 2015).

22 — Vidjeti u tom pogledu moje mišljenje u predmetu Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, t. 31.) i, u pogledu srodne Direktive 2000/43, moje mišljenje u predmetu CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, t. 73.); vidjeti, osim toga, presudu Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, t. 45.).

41. Dok društvo G4S polazi od toga da uopće ne postoji diskriminacija, a Francuska i Ujedinjena Kraljevina, s druge strane, priznaju neizravnu diskriminaciju, Belgija i Centrum smatraju da postoji izravna diskriminacija²³. Komisija u ovom predmetu C-157/15 podupire utvrđenje neizravne diskriminacije, a u usporednom predmetu C-188/15 pretpostavku izravne diskriminacije. Praksa nacionalnih sudova u takvim je predmetima također neujednačena²⁴.

42. Smatra se da se radi o *izravnoj vjerskoj diskriminaciji* u smislu Direktive 2000/78 u slučaju kada se prema jednoj osobi zbog vjere postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama (članak 2. stavak 2. točka (a) u vezi s člankom 1.); različito postupanje na kojem se ona temelji stoga je izravno povezano s vjerom. S druge strane, *neizravnu vjersku diskriminaciju* treba pretpostaviti u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere (članak 2. stavak 2. točka (b)).

43. Na prvi pogled zabrana kao što je ona društva G4S mogla bi se smatrati izravnom diskriminacijom u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive. U svakom slučaju, u skladu s internim pravilom poduzeća radnicima društva G4S izričito je zabranjeno nošenje vidljivih simbola svojih vjerskih uvjerenja na radnom mjestu tako da je tekst tog pravila poduzeća izravno povezan s vjerom. U skladu s tim pravilom S. Achbita, radnica muslimanske vjeroispovijedi, otpuštena je jer je, pozivajući se na svoja vjerska uvjerenja, ustrajala u nošenju svojeg islamskog pokrivala za glavu na radnom mjestu, odnosno jer je odbila tijekom radnog vremena skinuti to pokrivalo za glavu.

44. Neovisno o tome, Sud je u svojoj dosadašnjoj sudskoj praksi u pogledu različitih zabrana diskriminacije u skladu s pravom Unije u svakom slučaju primjenjivao široko tumačenje pojma izravne diskriminacije te ju je pretpostavljao već onda kad je mjera neodvojivo bila povezana s predmetnim razlogom za različito postupanje²⁵.

45. Međutim, u svim tim slučajevima uvijek se radilo o nepromjenjivim tjelesnim značajkama ili osobnim karakteristikama ljudi, kao što su, na primjer, spol²⁶, dob ili spolno opredjeljenje, a ne o ponašanjima koja se temelje na subjektivnoj odluci ili uvjerenju, kao što je ovdje nošenje ili nenošenje pokrivala za glavu.

46. Ako se pažljivije promotri, u tim se okolnostima konceptom izravne diskriminacije ne može pravilno obuhvatiti zabrana kao što je zabrana koja je ovdje sporna.

47. Naime, za pretpostavku izravne vjerske diskriminacije u skladu s definicijom iz članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78 odlučujuće je da se *zbog vjere* „prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja”.

48. U ovom predmetu ne postoje naznake takvog „lošijeg postupanja”. Kao što ću u nastavku detaljnije objasniti, ovdje se ne može utvrditi ni nepovoljno postupanje prema pripadnicima određene vjerske zajednice ni nepovoljno postupanje prema vjernicima u odnosu na osobe koje nisu vjernici ili u odnosu na deklarirane ateiste.

23 — U predmetu C-188/15 i Švedska podupire pretpostavku izravne diskriminacije.

24 — Vidjeti osobito odluke nacionalnih sudova i tijela navedene u bilješki 21.

25 — Vidjeti na primjer presude Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, t. 12. i 17.), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, t. 13.), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, t. 39.), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, t. 55.), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, t. 31.), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, t. 23. i 24.), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, t. 72.), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, t. 52.) i Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, t. 41. i 44.); vidjeti u istom smislu i presudu CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, t. 76., 91. i 95.).

26 — U ovom kontekstu neću razmatrati rijedak poseban slučaj promjene spola; vidjeti u tom pogledu moje mišljenje u predmetu Association belge des Consommateurs Test-Achats i dr. (C-236/09, EU:C:2010:564, bilješka 36.).

49. Najprije treba istaknuti da su spornom zabranom u jednakoj mjeri obuhvaćeni svi vidljivi vjerski simboli. Stoga ne postoji diskriminacija *među vjerama*. U skladu sa svim informacijama koje su Sudu dostupne, osobito se *ne* radi o mjeri koja je specifično usmjerena na radnike muslimanske vjeroispovijedi, a još manje na radnice koje su pripadnice te vjere. Naime, pravilo poduzeća kao što je pravilo društva G4S jednako se tako može odnositi na radnika židovske vjeroispovijedi koji na poslu nosi kipu, na sikha koji svoje dužnosti želi izvršavati noseći na glavi turban (dastar) ili pak na radnice i radnike kršćanske vjere koji na poslu žele oko vrata nositi jasno vidljivi križ ili majicu s natpisom „*Jesus is great*”.

50. Treba priznati da se Direktivom, čije područje primjene treba široko tumačiti²⁷, ne zabranjuje samo diskriminacija na temelju *neke* vjere, nego svaka diskriminacija na temelju vjere *same po sebi* (članak 2. stavak 1. u vezi s člankom 1. Direktive 2000/78 i člankom 21. Povelje o temeljnim pravima). Međutim, čak se i s tog stajališta u predmetu kao što je ovaj ne potvrđuje pretpostavka izravne vjerske diskriminacije.

51. Naime, treba uzeti u obzir da pravilo poduzeća kao što je pravilo društva G4S nije ograničeno samo na zabranu nošenja vidljivih simbola *vjerskog* uvjerenja, nego se njime istovremeno izričito zabranjuje i nošenje vidljivih simbola političkog ili filozofskog uvjerenja. To je pravilo stoga izraz opće politike društva koja se primjenjuje bez razlike i koja je neutralna sa stajališta vjere i uvjerenja.

52. Taj zahtjev neutralnosti na radnika vjernika jednako utječe kao na deklariranog ateista koji svoj protuvjerski stav jasno izražava svojom odjećom ili pak na politički aktivnog radnika koji svojim elementima na odjeći izražava pripadnost odabranoj političkoj stranci ili određenim politikama (na primjer simbolima, broševima ili sloganima na košulji, majicom ili pokrivalom za glavu).

53. U ovom predmetu stoga ostaje samo različito postupanje s radnicima koji određeno vjersko, političko ili filozofsko uvjerenje aktivno žele izraziti i njihovim kolegama koji nemaju tu potrebu. Međutim, to nije „lošije postupanje” koje je izravno i posebno povezano s vjerom.

54. Sama okolnost da zabrana nošenja vidljivih vjerskih simbola na radnom mjestu može predstavljati zadiranje u slobodu vjeroispovijedi (članak 10. Povelje o temeljnim pravima²⁸)²⁹ ne dovodi nužno do drukčije ocjene. Naime, sa stajališta načela jednakog postupanja ne mora se svako eventualno zadiranje u tu slobodu nužno ocijeniti diskriminirajućim, a kamoli *izravno* diskriminirajućim.

55. Točno je da bi situacija zasigurno bila drukčija kad bi se ispostavilo da se zabrana kao što je zabrana koja je predmet ovog spora oslanja na stereotipe ili predrasude prema jednoj ili više određenih vjera ili čak prema vjerskim uvjerenjima općenito. Naime, tada bi nesumnjivo trebalo pretpostaviti postojanje izravne diskriminacije na temelju vjere³⁰. Međutim, prema informacijama kojima raspolažemo za to ne postoje nikakve naznake.

56. U svakom slučaju, zabrana kao što je zabrana koja je predmet ovog spora ne može se smatrati *izravnom* diskriminacijom na temelju vjere (članak 2. stavak 2. točka (a) Direktive 2000/78).

57. Međutim, budući da je takvim pravilom stvarno moguće osobe određenih vjera ili uvjerenja, u ovom slučaju radnice muslimanske vjere, dovesti u neravnopravan položaj u usporedbi s ostalim radnicima, može se, uz pridržaj eventualnog opravdanja, raditi o *neizravnoj* vjerskoj diskriminaciji (članak 2. stavak 2. točka (b) Direktive 2000/78).

27 — Vidjeti u tom pogledu točku 35. i bilješku 17. ovog mišljenja.

28 — U pogledu slobode vjeroispovijedi vidjeti dodatno t. 112. ovog mišljenja.

29 — Vidjeti na primjer ESLJP, presude Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 83., 84. i 97.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 47.), obje u pogledu članka 9. EKLJP-a.

30 — Kao što proizlazi iz presude CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, t. 82.), pokazateljem postojanja *izravne* diskriminacije (na temelju etničkog podrijetla) Sud smatra mjeru donesenu na temelju stereotipa i predrasuda prema određenoj skupini osoba.

C – Mogućnosti opravdanja

58. Ako se zabrana kao što je ona koju je uvelo društvo G4S ocijeni kao neizravna ili čak izravna diskriminacija na temelju vjere, treba još razmotriti može li se s njome povezano različito postupanje opravdati u skladu s Direktivom 2000/78 ili se, zbog nepostojanja takvog opravdanja, radi o zabranjenoj diskriminaciji.

59. *Neizravno* različito postupanje na temelju vjere³¹ može se objektivno opravdati svakim zakonitim (legitimnim) ciljem ako je samo sporna mjera, u ovom slučaju zabrana vidljivih političkih, filozofskih i vjerskih simbola, primjerena i nužna za postizanje tog cilja (članak 2. stavak 2. točka (b) podtočka i. Direktive 2000/78).

60. U legitimne ciljeve u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i Direktive 2000/78 nesumnjivo se ubrajaju oni koje je zakonodavac Unije sâm izričito priznao, dakle s jedne strane zadovoljavanje posebnih uvjeta za obavljanje zanimanja (članak 4. stavak 1. te direktive), a s druge strane zaštita prava i sloboda drugih ljudi (članak 2. stavak 5. te direktive). U daljnjem tekstu usredotočit ću se na ta dva cilja.

61. Tim se dvjema odredbama na razini sekundarnog prava konkretiziraju ograničenja kojima, jednako kao sva temeljna prava Unije, podliježe načelo jednakog postupanja i nediskriminacije utvrđeno člankom 21. Povelje o temeljnim pravima (vidjeti općenito u tom pogledu članak 52. stavak 1. Povelje).

62. Nadalje, budući da su članak 2. stavak 5. i članak 4. stavak 1. te direktive primjenjivi uvijek neovisno o vrsti diskriminacije, moja izlaganja o ta dva opravdana razloga vrijede i u slučaju da Sud, suprotno mojem prethodnom prijedlogu, ne pretpostavi neizravnu, nego izravnu diskriminacije na temelju vjere.

63. Među strankama u postupku postoji duboko neslaganje o tome slijedi li se zabranom kao što je zabrana koja je predmet ovog spora legitiman cilj, pogotovo legitiman cilj u smislu jedne od dviju navedenih odredbi te direktive, i je li ta zabrana u skladu s načelom proporcionalnosti. Dok društvo G4S na ta pitanja odgovara potvrdno, Centrum, Belgija i Francuska na njih odgovaraju niječno. Komisija također izražava određenu skepsu³². Praksa nacionalnih sudova u pogledu tog pitanja nije ujednačena³³.

64. Toj ću se problematici posvetiti najprije sa stajališta uvjetâ za obavljanje zanimanja (članak 4. stavak 1. Direktive 2000/78; vidjeti u tom pogledu odjeljak 1.), a zatim sa stajališta zaštite prava i sloboda drugih ljudi (članak 2. stavak 5. te direktive; vidjeti u tom pogledu odjeljak 2.).

1. Sporna zabrana kao stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje zanimanja (članak 4. stavak 1. Direktive 2000/78)

65. U skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78 „države članice mogu propisati da različito postupanje, koje se temelji na nekoj od značajki u vezi s bilo kojim od razloga iz članka 1. [Direktive], ne predstavlja diskriminaciju kada zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan”.

31 — Vidjeti u tom pogledu moja prethodna izlaganja, osobito točku 57. ovog mišljenja.

32 — U predmetu C-188/15 Komisija čak odlučno zastupa stajalište da opravdanje u skladu s Direktivom 2000/78 nije moguće.

33 — Vidjeti ponovno odluke nacionalnih sudova i tijela navedene u bilješci 21.

66. Dakle, pojednostavnjeno rečeno, uvjeti za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. te direktive koji proizlaze iz prirode djelatnosti ili uvjeta u kojima se obavlja mogu biti izraz legitimna cilja i stoga mogu predstavljati objektivan razlog kojim se može opravdati različito postupanje na temelju vjere tako da nema zabranjene diskriminacije.

67. Suprotno od onoga što tekst članka 4. stavka 1. te direktive možda sugerira na prvi pogled („[...] države članice mogu propisati [...]”), nije nužno da uvjete za obavljanje zanimanja kojima se opravdava različito postupanje propisuju države članice u obliku zakona ili uredbi, već je dovoljno da je u okviru poduzeća na snazi takvo pravilo³⁴. Upravo je takav slučaj u društvu G4S jer se sporna zabrana temelji na internom pravilu poduzeća, koje je čak doneseno uz suglasnost radničkog vijeća.

68. Stoga je temeljni uvjet za primjenu članka 4. stavka 1. te direktive, kao što je Sud već pojasnio, da nije *razlog* ono na čemu se temelji različito postupanje, u ovom slučaju vjera, već je to *značajka* koja je s tim razlogom povezana, a koja mora činiti takav uvjet za obavljanje zanimanja³⁵.

69. To je ovdje slučaj jer društvo G4S ne zabranjuje svojim radnicama da pripadaju određenoj vjeri ili da je iskazuju, nego od njih samo zahtijeva da se odreknu nošenja određenih komada odjeće, kao što je pokrivalo za glavu, koji mogu biti povezani s vjerom. Dakle, radi se o pitanju smije li poslodavac svojoj radnici u okviru uvjeta za obavljanje zanimanja propisivati određene značajke njezina izvanjskog izgleda, naime određene aspekte njezine odjeće ako oni mogu imati vjersku konotaciju.

70. Za to su člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78 postavljena dva uvjeta: s jedne strane, mora se raditi o „stvarnom i odlučujućem uvjetu za obavljanje određenog zanimanja”. S druge strane, mora se raditi o „proporcionalnom zahtjevu” koji je postavljen radi ostvarenja „opravdane svrhe”.

a) Kriterij stvarnog i odlučujućeg uvjeta za obavljanje zanimanja

71. Najprije treba ispitati može li se zabrana kao što je zabrana koja je predmet ovog spora uopće ubrojiti u uvjete za obavljanje zanimanja u skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78, a osobito smatrati stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja. Većina sudionika u postupku to niječe.

i) Uvjet za obavljanje zanimanja

72. Članak 4. stavak 1. Direktive 2000/78, kao iznimku od temeljnog načela zabrane diskriminacije, treba usko tumačiti³⁶. Taj pristup oslanja se ne samo na relativno restriktivan tekst te odredbe³⁷, nego i na uvodni dio te direktive³⁸, gdje se posebno ističe da bi navedeni opravdani razlog trebalo primjenjivati samo „u vrlo malom broju slučajeva”.

34 — Vidjeti u tom smislu presudu Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 59. u vezi s t. 68. i 69.) u kojoj se radilo o odredbi kolektivnog ugovora koji su sklopili socijalni partneri.

35 — Presude Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, t. 35., posljednja rečenica), Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 66.) i Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 36.)

36 — Presude Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 72.) i Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 47.)

37 — Već je formulacijom tog opravdanog razloga ljestvica za njegovu primjenu postavljena relativno visoko jer zakonodavac Unije inzistira na „određenim profesionalnim djelatnostima”, na „stvarnom i odlučujućem uvjetu za obavljanje određenog zanimanja” te na „opravdanoj svrsi i proporcionalnom zahtjevu”.

38 — Uvodna izjava 23. Direktive 2000/78.

73. Međutim, čak i kad se tumači najrestriktivnije, na temelju članka 4. stavka 1. te direktive mogu se uzeti u obzir pravila odijevanja koja je utvrdilo pojedino poduzeće. Naime, u toj odredbi ne radi se samo o obavljanju „profesionalnih djelatnosti” kao takvih, nego o „uvjetima u kojima se obavljaju”. Nadalje, iz formulacije „ili” u članku 4. stavku 1. te direktive jasno proizlazi da su „uvjeti u kojima se obavljaju” sasvim samostalni u odnosu na „prirodu određenih profesionalnih djelatnosti”. Dakle, svaki od tih dvaju elemenata može već sâm za sebe predstavljati opravdani razlog za različito postupanje na temelju vjere.

74. Kad se to prenese na slučaj kao što je ovaj, to znači da članak 4. stavak 1. te direktive ni u kojem slučaju ne obuhvaća samo uvjete za operativne postupke djelatnosti recepcionarke u poduzeću ili javnom tijelu (dakle, na primjer, pozdravljanje posjetitelja, pružanje informacija, provođenje kontrola pristupa ili otvaranje i zatvaranje vrata i rampi), nego da se njime, u okviru „uvjeta u kojima se obavljaju”, uzima u obzir i kontekst u kojem se pružaju te usluge³⁹.

75. Iako se djelatnost recepcionarke kao takva može s pokrivalom za glavu obavljati jednako dobro kao i bez njega, ipak uvjeti za njezino obavljanje mogu uključivati pridržavanje pravila odijevanja koja je utvrdio poslodavac (na primjer obveze nošenja radne odjeće ili uniforme te eventualna zabrana nošenja vidljivih vjerskih, političkih ili filozofskih simbola), što dovodi do toga da radnica tada obavlja svoj posao u kontekstu u kojem se mora odreći nošenja pokrivala za glavu.

76. Možda će neko poduzeće sebi svjesno postaviti cilj da zapošljava šaroliko i raznoliko osoblje i da upravo tu izraženu raznolikost učini svojim zaštitnim znakom. Međutim, jednako je legitimno da se poduzeće, kao u ovom slučaju G4S, odluči za politiku stroge vjerske i svjetonazorske neutralnosti i da u svrhu ostvarenja takve pojavne slike postavi svojim radnicima kao uvjet za obavljanje zanimanja odgovarajući neutralan nastup na radnom mjestu.

ii) Stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje zanimanja

77. Međutim, pridržavanje određenih pravila odijevanja, pa time i ovdje sporna prisila na odricanje od nošenja pokrivala za glavu, može se u skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78 zahtijevati samo ako se pritom radi o „stvarnom i odlučujućem zahtjevu za obavljanje zanimanja”.

78. Time je prepreka za opravdanje različitog postupanja na temelju vjere velika, ali nipošto nije nesavladiva.

79. U predmetu kao što je ovaj osobito nije moguće paušalno zaniijekati mogućnost primjene članka 4. stavka 1. te direktive pozivajući se na sudsku praksu u skladu s kojom diskriminaciju nije moguće opravdati samo gospodarskim razlozima⁴⁰. Štoviše, suština te odredbe upravo je u tome da se omogući različito postupanje iz gospodarskih, u ovom slučaju poduzetničkih, razloga, pa makar pod strogim uvjetima koje je utvrdio zakonodavac Unije.

80. Je li i koje je konkretne uvjete za obavljanje zanimanja moguće, s obzirom na prirodu određenih djelatnosti te uvjete za njihovo obavljanje, smatrati stvarnima i odlučujućima, treba ocijeniti prema objektivnim kriterijima, uzimajući u obzir sve relevantne okolnosti svakog pojedinačnog slučaja.

39 — Značenje konteksta i vremena u kojem se vjersko uvjerenje izražava, priznaje i ESLJP, vidjeti na primjer presude Leyla Şahin/Turska (zahtjev br. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, t. 109.) i S. A. S./Francuska (zahtjev br. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, t. 130.) te izlaganja sutkinje O’Leary o presudi Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, odjeljak II. izdvojenog mišljenja).

40 — Vidjeti u tom smislu na primjer presude od Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, t. 12.), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, t. 29.), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, t. 28. i 29.) te Schönheit i Becker (C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, t. 85.); slično presuda Specht i dr. (C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, t. 77.).

81. Pritom poslodavcu treba priznati poduzetničku marginu prosudbe, koja se, na kraju, oslanja na temeljno pravo slobode poduzetništva (članak 16. Povelje o temeljnim pravima⁴¹). Ta sloboda uključuje i to da poduzetnik načelno smije određivati na koji se način i pod kojim uvjetima organiziraju i obavljaju poslovi u poduzeću te u kojem će obliku nuditi svoje proizvode i usluge.

82. Neovisno o osobito očitim slučajevima u kojima je strogo pridržavanje određenih pravila odijevanja neophodno već iz razloga higijene ili sigurnosti na radnom mjestu (na primjer u bolnicama⁴², laboratorijima, kuhinjama, tvornicama ili na gradilištima), poslodavac može svojim radnicima i inače u okviru eventualne politike poduzeća koju je definirao propisati da se na radnom mjestu ponašaju ili odijevaju na određeni način⁴³. To osobito vrijedi ako dotični radnici, kao u ovom slučaju S. Achbita, pri obavljanju svoje djelatnosti redovito imaju neposredan kontakt s klijentima⁴⁴.

83. Takvi su zahtjevi uobičajeni. Mogu se ograničiti na konkretan stil odijevanja (na primjer odijelo i kravata za radnike muškog spola u raznim javnim tijelima ili poduzećima, pridržavanje određenog modnog izričaja za prodavačice i prodavače u robnim kućama i trgovinama odjećom), ali u određenim slučajevima uključivati i obvezu nošenja radne odjeće ili uniforme (na primjer za policajce, vojnike te službenike sigurnosnih službi i zračnih prijevoznika, čijom se odjećom želi izazvati istovremeno poštovanje i povjerenje te uz to zajamčiti određena različitost i prepoznatljivost).

84. S obzirom na to, objektivno promatrajući i uzimajući u obzir poduzetničku marginu prosudbe, ne čini se nimalo nerazumnim da recepcionarka kao što je S. Achbita mora obavljati svoju djelatnost pridržavajući se određenih pravila odijevanja, u ovom slučaju odričući se nošenja svojeg islamskog pokrivala za glavu. Zabrana kao što je ona koju je uvelo društvo G4S može se smatrati stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78.

b) Kriteriji opravdane svrhe i proporcionalnog zahtjeva

85. Treba još razmotriti je li zabrana kao što je ona koju je uvelo društvo G4S proporcionalan zahtjev za obavljanje zanimanja sa zakonitom svrhom. Tim dvama dodatnim kriterijima, koji su utvrđeni u članku 4. stavku 1. posljednjem dijelu rečenice Direktive 2000/78, na kraju se pojašnjava da poslodavac u okviru poduzetničke margine prosudbe pri utvrđivanju uvjeta za obavljanje zanimanja mora uvažavati ograničenja utvrđena pravom Unije.

86. Dok se prvim kriterijem („proporcionalan zahtjev”) samo podsjeća na načelo proporcionalnosti⁴⁵, kojem ću se posvetiti kasnije (u tom pogledu vidjeti odjeljak ii.), drugim kriterijem („opravdana svrha”) pojašnjava se da poslodavac pri postavljanju uvjeta za obavljanje zanimanja ne smije proizvoljno slijediti bilo kakav cilj po svojem izboru, nego samo legitimne ciljeve (u tom pogledu vidjeti odjeljak i.).

41 — U pogledu slobode poduzetništva vidjeti dodatno točku 132. ovog mišljenja.

42 — Vidjeti u tom pogledu presudu ESLJP-a Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 98. i 99.).

43 — Vidjeti i ESLJP, presude Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 94.), u kojoj se poslodavčeva želja da prenese određenu sliku poduzeća („the employer's wish to project a certain corporate image”) smatra „nesumnjivo legitimnom” („this aim was undoubtedly legitimate”).

44 — Međutim, situacija može biti drukčija ako se radi o radnicima koji pri obavljanju svoje djelatnosti nemaju neposredan kontakt s klijentima (na primjer kao agenti u pozivnom centru ili referenti u računovodstvenom odjelu poduzeća ili odjelu za obradu šteta društva za osiguranje).

45 — To posebno jasno proizlazi iz francuske jezične verzije („pour autant que [...] l'exigence soit *proportionnée*”) te iz engleskog teksta („provided that [...] the requirement is *proportionate*”) članka 4. stavka 1. posljednjeg dijela rečenice Direktive 2000/78; moje isticanje. Vidjeti u tom smislu i presudu Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 45.).

i) Legitiman cilj

87. Kako bi se ocijenilo je li cilj poslodavca legitiman, potreban je normativni pristup kojim se moraju osobito uzeti u obzir temeljne vrijednosti i bitni ciljevi Unije (članci 2. i 3. UEU-a). Uostalom, na te vrijednosti i ciljeve upućuje se i u uvodnom dijelu Direktive 2000/78 na istaknutom mjestu⁴⁶.

88. Kad se to prenese na slučaj kao što je ovaj, to znači da pravila odijevanja koja je za svoje radnike utvrdilo poduzeće kao što je društvo G4S, uključujući eventualnu zabranu nošenja pokrivala za glavu, mogu poslužiti kao opravdanje različitog postupanja na temelju vjere samo ako su ta pravila odijevanja i slika poduzeća koja se njima izražava („corporate image” ili „corporate identity”) po sebi legitimni i osobito u skladu s pravom Unije.

89. Na primjer, kad bi poduzeće htjelo ostvariti „corporate identity” kojim se promiče nehumana ideologija, to bi bilo u očitoj suprotnosti s temeljnim vrijednostima Unije (članak 2. UEU-a). Pravilima odijevanja koja se na tome temelje ne bi se slijedila „opravdana svrha” u smislu članka 4. stavka 1. posljednjeg dijela rečenice Direktive 2000/78 pa se stoga njima ne bi mogla opravdati bilo kakva diskriminacija među radnicima.

90. Slično vrijedi kad poduzeće uzima u obzir želje trećih osoba. Točno je da poduzeće u okviru svojeg poslovanja, po prirodi stvari, može i mora u bitnoj mjeri uzimati u obzir navike i želje svojih poslovnih partnera, osobito svojih klijenata. U suprotnom ne bi moglo dugoročno opstati na tržištu. Međutim, poduzeće ne smije naslijepo i nepromišljeno ugađati bilo kakvim zahtjevima ili očitovanjima volje trećih osoba.

91. Na primjer, kad bi klijent, pa čak i važan klijent, zahtijevao od poduzeća da ga poslužuju zaposlenici tog poduzeća određene vjere, određenog etničkog podrijetla, određene boje kože, određenog spola, određene dobi, određenog spolnog opredjeljenja ili zaposlenici bez invaliditeta, to sasvim očito ne bi bila legitimna želja⁴⁷ na temelju koje bi predmetno poduzeće svojim radnicima smjelo postavljati uvjete za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78⁴⁸.

92. Za razliku od toga, svaki klijent može u dobroj namjeri zahtijevati da bude poslužen bez diskriminacije te susretljivo i uz pridržavanje osnovnih pravila pristojnosti⁴⁹. Sasvim je legitimno kad poduzeće uvažavanje takvih očekivanja svojih klijenata postavi kao uvjet za obavljanje djelatnosti svojih radnika, a time i kao stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78⁵⁰.

93. U ovom je slučaju zabrana pokrivala za glavu izraz politike vjerske i svjetonazorske neutralnosti društva G4S, za koju se ono samo opredijelilo. Takva politika neutralnosti ne nadilazi poduzetničku marginu prosudbe. To vrijedi tim više što je G4S poduzeće koje pruža, među ostalim, ne samo zaštitarske i čuvarske, nego i recepcionarske usluge najrazličitijim klijentima iz javnog i privatnog sektora te mora imati mogućnost fleksibilnog angažmana svojih radnika kod svih tih klijenata.

46 — Vidjeti osobito uvodne izjave 1., 4. i 5. Direktive 2000/78.

47 — Rijetki izuzetci potvrđuju to pravilo. Tako, na primjer, može biti legitimno da pacijentice u određenim, usko definiranim situacijama (na primjer poslije silovanja) žele da ih u bolnicama i liječničkim ordinacijama liječi žensko osoblje. Legitimno može biti i to da fizičke preglede putnika, na primjer u zračnim lukama, u pravilu provodi sigurnosno osoblje istog spola.

48 — Vidjeti u tom smislu presudu Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) koja se odnosila na situaciju u kojoj je poduzetnik, pozivajući se na navodne želje klijenata, javno izjavio da ne želi zapošljavati „Marokance” (vidjeti u tom pogledu mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Poiaresa Madura u tom predmetu, EU:C:2008:155, osobito točke 3. i 4. te 16. do 18.).

49 — Na primjer, apsolutno bi legitimna, pa čak i samorazumljiva bila želja klijenata koji ulaze u trgovinu, restoran, hotel, liječničku ordinaciju, bazen ili kazalište da ih se ne diskriminira na temelju vjere, etničkog podrijetla, boje kože, spola, dobi, spolnog opredjeljenja ili invaliditeta. U tom je smislu, na primjer, ESLJP odobrio otpuštanje radnice koja je, pozivajući se na svoja vjerska uvjerenja, odbila pružiti određene usluge istospolnim parovima (presuda Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina, zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 109.).

50 — Bilo bi, na primjer, neprihvatljivo kad bi zaposlenik muškog spola u poduzeću odbijao pružati ruku ili obraćati se kupcima ženskog spola.

94. U takvom je slučaju politika neutralnosti upravo neizbježna, i to ne samo zbog raznovrsnosti klijenata kojima G4S pruža usluge, nego i zbog posebne prirode djelatnosti koje osoblje društva G4S pritom obavlja, a koje se odlikuju stalnim neposrednim kontaktom s vanjskim osobama te se odražavaju ne samo na pojavnu sliku samog društva G4S nego prvenstveno i na pojavnu sliku njegovih klijenata u javnosti.

95. Kako je u tom kontekstu s pravom istaknula Francuska, važno je osobito izbjeći da vanjske osobe steknu dojam kako se političko, filozofsko ili vjersko uvjerenje radnice koje ona javno izražava svojom odjećom može povezati s društvom G4S ili s klijentom kojem ono pruža usluge ili čak pripisati njima.

ii) Ocjena proporcionalnosti („proporcionalan zahtjev”)

96. Naposljetku treba ispitati predstavlja li zabrana kao što je ona koju je uvelo društvo G4S „proporcionalan zahtjev” u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78, odnosno je li u skladu s načelom proporcionalnosti⁵¹.

97. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, načelo proporcionalnosti dio je općih načela prava Unije. Njime se zahtijeva da su mjere sposobne ostvariti legitimne ciljeve koje slijedi zakonodavstvo o kojem je riječ i da ne prelaze granice onoga što je prikladno i nužno za postizanje tih ciljeva⁵². Pritom, ako postoji izbor između više prikladnih mjera, treba izabrati manje ograničavajuću, a uzrokovane nepovoljnosti ne smiju biti nerazmjerne u odnosu na ciljeve koje se želi postići⁵³.

98. Francuski sudovi, na primjer, znatno elegantnije, ali sadržajno sasvim podudarno formuliraju da mjera mora biti „prikladna, nužna i proporcionalna cilju koji se njome slijedi”⁵⁴. Slično je sažeta formulacija iz njemačke sudske prakse kojom se zahtijeva da zadiranje u temeljno pravo „služi legitimnoj svrsi te da je kao sredstvo prikladno, nužno i primjereno toj svrsi”⁵⁵.

99. U slučaju kao što je ovaj ocjena proporcionalnosti osjetljivo je pitanje, u kojem bi naš Sud, oslanjajući se na praksu ESLJP-a u pogledu članaka 9. i 14. EKLJP-a⁵⁶ trebao državnim tijelima, osobito nacionalnim sudovima, priznati izvjesnu marginu prosudbe koju oni mogu iskoristiti uz strogo poštovanje pravnih smjernica Unije. U toj točki Luksemburg ne mora nužno donositi jedinstveno rješenje za čitavu Europsku uniju. Naprotiv, smatram da bi bilo dovoljno da Sud nacionalni sud koji je uputio zahtjev uputi u sve mjerodavne aspekte koje on mora uzeti u obzir pri svojoj ocjeni proporcionalnosti te da mu inače prepusti konkretno odvagivanje interesa u samom predmetu.

– Prikladnost zabrane za postizanje željenog cilja

100. Kao prvo, treba razmotriti je li zabrana kao što je zabrana koja je predmet ovog spora kao uvjet za obavljanje zanimanja *prikladna* za postizanje legitimnog cilja društva G4S.

51 — Vidjeti u tom pogledu još jednom točku 83. i bilješku 38. ovog mišljenja.

52 — Presude Maizena i dr. (137/85, EU:C:1987:493, t. 15.), Ujedinjena Kraljevina/Vijeće (C-84/94, EU:C:1996:431, t. 57.), British American Tobacco (Investments) i Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, t. 122.), Digital Rights Ireland (C-293/12 i C-594/12, EU:C:2014:238, t. 46.) i Gauweiler i dr. (C-62/14, EU:C:2015:400, t. 67.).

53 — Presude Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, t. 21.), Jippes i dr. (C-189/01, EU:C:2001:420, t. 81.) i ERG i dr. (C-379/08 i C-380/08, EU:C:2010:127, t. 86.); u istom smislu i presuda Gauweiler i dr. (C-62/14, EU:C:2015:400, t. 91.).

54 — U francuskom originalu: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu’elle poursuit”; vidjeti na primjer francuski Conseil constitutionnel, odluke br. 2015-527 QPC od 22. prosinca 2015. (FR:CC:2015:2015.527.QPC, t. 4. i 12.) i br. 2016-536 QPC od 19. veljače 2016. (FR:CC:2016:2016.536.QPC, t. 3. i 10.); slično francuski Conseil d’État, presuda br. 317827 od 26. listopada 2011. (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Vidjeti u tom pogledu na primjer noviju sudsku praksu njemačkog Bundesverfassungsgerichta, na primjer BVerfGE 120., 274., 318. i sljedeće (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, t. 218.). „Primjereno” je u tom kontekstu sinonim za „proporcionalno u užem smislu”.

56 — ESLJP, presude Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 84., 88., 94., 109.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 56. i 65.)

101. Načelno ne bi smjelo biti sumnji u pogledu te prikladnosti. Naime, ako svi dotični radnici obavljaju svoju djelatnost, a da pritom ne ističu vidljive vjerske simbole, pri čemu se radnice muslimanske vjeroispovijedi kao što je S. Achbita odriču nošenja islamskih pokrivala za glavu, time se pridonosi ostvarenju politike vjerske i svjetonazorske neutralnosti poduzeća za koju se opredijelilo društvo G4S.

102. Međutim, samo radi potpunosti dodatno upućujem na to da uvjet za obavljanje zanimanja može biti neprikladan za postizanje željenog cilja ako radnici ne mogu jasno i nedvosmisleno prepoznati sadržaj tog uvjeta. Međutim, u ovom slučaju ne postoje nikakve naznake za bilo kakvo pomanjkanje jasnoće i nedvosmislenosti spornog pravila poduzeća. Čak je u razdoblju prije 13. lipnja 2006., u kojem, čini se, ono još nije bilo zapisano, u društvu G4S već nesporno, kao nepisano pravilo poduzeća, vrijedila zabrana nošenja vidljivih vjerskih, političkih i filozofskih simbola. U postupku pred Sudom nisu izražene nikakve sumnje u pogledu sadržaja tog nepisanog pravila.

103. Osim toga, pravilo koje sadržava uvjete za obavljanje zanimanja ne smije biti proturječno te ga poslodavac mora dosljedno primjenjivati i provoditi prema svim svojim radnicima. Naime, takvo je pravilo prikladno da se njime jamči ostvarenje istaknutog cilja samo ako istinski osigurava njegovo ostvarenje na dosljedan i sustavan način⁵⁷. Međutim, u ovom slučaju ne postoje naznake da spornom pravilu društva G4S nedostaje dosljednosti i sustavne provedbe. Po tome se ovaj slučaj razlikuje osobito od predmeta Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina, koji je ESLJP razmatrao prije nekoliko godina⁵⁸.

– Nužnost zabrane za postizanje željenog cilja

104. Kao drugo, treba ispitati je li zabrana kao što je zabrana koja je predmet ovog spora u ovom slučaju bila *nužna* za postizanje željenog cilja. U tom pogledu treba ispitati je li se taj cilj mogao ostvariti blažim sredstvima od zabrane. Takvo je ispitivanje zatražila osobito Francuska, napomenuvši da bi se pravilo poduzeća kao što je ono društva G4S moglo smatrati „previše paušalnim i nediferenciranim”. Slično je stajalište zauzela i Komisija.

105. S jedne strane, oslanjajući se na izlaganja Komisije, moguće bi bilo zamisliti da G4S svojim radnicama stavi na raspolaganje uniformu koja može uključivati element u obliku marame ili vela, usklađen prema boji i stilu, koji bi zaposlenice muslimanske vjeroispovijedi mogle na svoju izričitu želju dobrovoljno nositi.

106. Takva bi praksa bila nesumnjivo manje restriktivna za radnice kao što je S. Achbita od zabrane pokrivala za glavu koja vrijedi u društvu G4S jer bi dotične radnice mogle i dalje na radnom mjestu nositi pokrivalo za glavu, pa makar onakvo kakvo im je stavio na raspolaganje poslodavac ili kakvo barem izvanjski odgovara njegovim zahtjevima.

107. Međutim, treba uzeti u obzir da bi takva praksa bila znatno manje dobra, pa čak i potpuno neprikladna za postizanje cilja vjerske i svjetonazorske neutralnosti koji je društvo G4S postavilo kao uvjet za obavljanje zanimanja. Naime, radnica koja nosi islamsko pokrivalo za glavu ističe vidljivi vjerski simbol, neovisno o tome je li to pokrivalo za glavu po boji i stilu usklađeno s njezinom radnom odjećom ili nije. Štoviše, ako vjerski simbol postane dio uniforme, poslodavac čak napušta put neutralnosti koji je sâm izabrao.

57 — Presuda Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, t. 53.); u pogledu zahtjeva dosljednosti vidjeti osim toga presudu Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, t. 55.) te nedavnu presudu Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, t. 65.).

58 — U svojoj presudi Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 94.) ESLJP smatra da je članak 9. EKLJP-a povrijeđen osobito zato što je predmetno poduzeće u ranijim slučajevima pojedinim zaposlenicima dopuštalo ili barem toleriralo nošenje vidljivih vjerskih simbola.

108. S druge strane, trebalo bi razmotriti mogućnost da poslodavac kao što je društvo G4S premjesti radnice kao što je S. Achbita u unutarnju službu, gdje ne bi imala značajniji neposredan kontakt s vanjskim osobama ili da ih pak, kako bi se izbjegli mogući konflikti, angažira samo kod onih klijenata koji nemaju prigovora protiv zapošljavanja recepcionarki koje nose vidljive i upadljive simbole vjerskog uvjerenja kao što je islamsko pokrivalo za glavu.

109. Međutim, protiv takve prakse, pri kojoj svaki pojedinačni slučaj treba ocijeniti zasebno i ispitati u pogledu nastanka konkretnih sukoba, opet postoji argument da bi ona bila znatno manje prikladna za provedbu politike vjerske i svjetonazorske neutralnosti poduzeća. Naime, čak i kad bi klijent društva G4S kod kojeg je ono radnicu angažiralo kao recepcionarku tolerirao islamsko pokrivalo za glavu, odjećom kao što je ona S. Achbite i dalje bi se narušavala politika neutralnosti njezina poslodavca G4S.

110. Samo radi potpunosti dodajem da konkretna potraga za drugim mogućnostima angažmana svake pojedine radnice predstavlja za poslodavca znatno dodatno organizacijsko opterećenje, koje, bez daljnega, ne može podnijeti svako poduzeće. Pritom osobito treba obratiti pozornost na to da zakonodavac Unije samo za osobe s invaliditetom općenito propisuje „razumne prilagodbe”, „kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja” (članak 5. Direktive 2000/78). Za razliku od toga, u pogledu drugih značajki na kojima se temelji različito postupanje, osobito u pogledu vjere, zakonodavčevoj ocjeni Direktive 2000/78 više odgovara da se od poslodavaca ne zahtijevaju takve prilagodbe⁵⁹. Time se zasigurno ne isključuje da se ipak, ovisno o situaciji, traže individualna rješenja, ali se od poslodavca u tom pogledu ne bi smjelo zahtijevati preveliko organizacijsko opterećenje. Naime, nije nužno da radnik određene vjerske običaje iskazuje na radnom mjestu, nego to u pravilu može u dovoljnoj mjeri činiti i u svoje slobodno vrijeme.

111. Ukupno gledano, dakle, zabrana kao ona koju je uvelo društvo G4S predstavlja nužnu mjeru za ostvarenje politike vjerske i svjetonazorske neutralnosti poduzeća. U postupku pred Sudom nisu predstavljene druge mogućnosti koje bi bile manje restriktivne, ali ipak jednako prikladne za ostvarenje cilja koji slijedi G4S.

– Nepostojanje pretjeranog ograničavanja radnika

112. Kao treće, naposljetku preostaje ispitati proporcionalnost u užem smislu. U skladu s tim mjere, čak ni kad su prikladne i nužne za postizanje legitimnih ciljeva, ne smiju uzrokovati nepogodnosti koje su neproporcionalne željenom cilju. Drukčije izraženo, dakle, potrebno je osigurati da se zabranom kao što je zabrana koja je predmet ovog spora ne dovede do pretjeranog ograničavanja opravdanih interesa radnikâ⁶⁰. U konačnici je potrebno da se pritom suprotstavljeni interesi radnica kao što je S. Achbita pravedno usuglase s interesima poduzeća kakvo je G4S.

113. S jedne strane, u tom kontekstu treba priznati da je vjera za mnoge ljude bitan dio njihova osobnog identiteta. Iako se radnik u odnosu na svojeg privatnog poslodavca ne može izravno pozivati na slobodu vjeroispovijedi (članak 10. Povelje o temeljnim pravima) jer je ona obvezujuća samo za tijela Unije i, kada primjenjuju pravo Unije, za države članice (članak 51. stavak 1. Povelje), to je temeljno pravo ipak jedan od temelja demokratskog društva⁶¹ i izraz sustava vrijednosti na kojima se temelji Europska unija (u tom pogledu vidjeti i članak 2. UEU-a). Stoga se vrijednosne predodžbe

59 — Drukčija je pravna situacija u Sjedinjenim Američkim Državama, gdje poslodavac u području primjene *Civil Rights Act* iz 1964., *Title VII*, ima obvezu u pogledu „*religious accomodation*” (42 U. S. C. § 2000e-2, u tom pogledu vidjeti najnoviju presudu U. S. Supreme Court od 1. lipnja 2015., predmet 14. – 86., EEOC protiv Abercrombie & Fitch Stores, 575 U. S. _ 2015).

60 — Vidjeti u tom smislu presude Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, t. 73.) i Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, t. 47.), koje se obje odnose na problematiku diskriminacije na temelju dobi u okviru Direktive 2000/78.

61 — U tom smislu u pogledu članka 9. EKLJP-a vidjeti ESLJP, presude Leyla Şahin/Turska (zahtjev br. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, t. 104.), S. A. S./Francuska (zahtjev br. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, t. 124.) i Ebrahimian/Francuska (zahtjev br. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, t. 54.).

izražene u slobodi vjeroispovijedi, barem neizravno, odražavaju i na privatne radne odnose. U području primjene Direktive 2000/78 te je vrijednosne predodžbe, uzimajući u obzir načelo jednakog postupanja, potrebno na odgovarajući način uzeti u obzir pri traženju pravednog usuglašavanja interesa poslodavca i radnika⁶².

114. S druge strane, treba uzeti u obzir da se u slučaju zabrane kao što je zabrana koja je predmet ovog spora ne radi toliko o vjeri kao takvoj, dakle o vjerovanju osobe (*forum internum*) i njezinoj eventualnoj pripadnosti vjerskoj zajednici. Naime, poduzeće kao što je G4S ne odabire svoje radnike, koliko je vidljivo, prema njihovoj vjerskoj pripadnosti⁶³ niti je njihova vjerska pripadnost kao takva povod za bolje ili lošije postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. Naprotiv, temelj za različito postupanje povezano sa zabranom kao što je ona koju je uvelo društvo G4S samo je izvanjsko iskazivanje pripadnosti radnikâ svojoj vjeri koje je vidljivo iz odjeće i stoga samo pojedinačni aspekt njihova iskazivanja vjere (*forum externum*).

115. Točno je da je i taj način iskazivanja vjere, koji je pravom Unije priznat u članku 10. stavku 1. drugoj rečenici Povelje o temeljnim pravima, nesumnjivo važan dio ostvarenja osobnih potencijala, čemu se u Direktivi 2000/78 posvećuje posebna pozornost⁶⁴.

116. Međutim, za razliku od spola, boje kože, etničkog podrijetla, spolnog opredjeljenja, dobi i invaliditeta osobe, iskazivanje vjere manje je nepromjenjiva činjenica, a više aspekt privatnog načina života, na koji dotični radnici uz to mogu svjesno utjecati. Dok radnik svoj spol, svoju boju kože, svoje etničko podrijetlo, svoje spolno opredjeljenje, svoju dob ili svoj invaliditet ne može „ostaviti u garderobi” pri ulasku u prostore svojeg poslodavca, od njega se u pogledu iskazivanja vjere na radnom mjestu može očekivati određena suzdržanost, svejedno je li riječ o vjerskim običajima, vjerski motiviranim načinima ponašanja ili, kao u ovom slučaju, o njegovoj odjeći.

117. Pritom mjera suzdržanosti koja se može zahtijevati od radnika ovisi o ukupnoj ocjeni svih relevantnih okolnosti svakog pojedinačnog slučaja.

118. Kao prvo, pri upotrebi vjerskih simbola kao dijela odjeće bitno je koliko su predmetni elementi vidljivi i upadljivi u odnosu na ukupan izgled radnika⁶⁵. Mali i decentan vjerski simbol, na primjer u obliku naušnice, ogrlice ili broša, u slučaju dvojbe bit će prihvatljiviji nego upadljivo pokrivalo za glavu poput šešira, turbana ili marame. Nadalje, za radnike koji su obvezi nositi radnu odjeću ili čak uniformu mogu vrijediti strože zabrane u pogledu isticanja vidljivih vjerskih simbola nego za osobe koje u velikoj mjeri mogu slobodno birati kakvu će odjeću nositi na radnom mjestu.

119. Kao drugo, od radnika na istaknutom položaju ili od osobe s autoritetom može se u slučaju dvojbe očekivati više suzdržanosti nego od zaposlenika koji obavlja samo manje važne djelatnosti. Nadalje, od zaposlenika koji je pri obavljanju svojeg zanimanja izložen čestim i raznovrsnim neposrednim kontaktima s vanjskim osobama može se zahtijevati više suzdržanosti nego od radnika koji radi isključivo u unutarnjoj službi i nema takve kontakte s klijentima.

62 — Do takvog rezultata dolazi i EKLJP, presuda Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 94. i 99.) u pogledu članka 9. EKLJP-a.

63 — Samo društvo G4S procjenjuje udjel svojih zaposlenika muslimanske vjeroispovijedi na oko 11 %.

64 — Uvodna izjava 9. Direktive 2000/78.

65 — Vidjeti u tom smislu i ESLJP, presudu Eweida i dr./Ujedinjena Kraljevina (zahtjev br. 48420/10 i dr., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 94.), u pogledu članka 9. EKLJP-a.

120. Kao treće, važno je da se pravilom poduzeća kao što je pravilo društva G4S od radnikâ zahtijeva samo *neutralnost* u pogledu njihovih vjerskih, političkih i filozofskih uvjerenja. Od radnikâ je znatno lakše očekivati takvu puku obvezu suzdržavanja, nego aktivnu obvezu da se na određeni način opredijele u vjerskim, političkim ili filozofskim pitanjima ili da postupaju u skladu s određenim naukom⁶⁶.

121. Kao četvrto, pri odvagivanju interesa treba uzeti u obzir jesu li uključene i druge značajke na kojima se temelji različito postupanje. Neproporcionalnost zabrane koju je uveo poslodavac mogla bi postojati, na primjer, u slučaju kad bi ta zabrana dovela u neravnotežan položaj ne samo radnike određene vjere, nego ujedno i radnike određenog spola, određene boje kože ili određenog etničkog podrijetla (članak 2. stavak 2. točka (b) Direktive 2000/78). Međutim, pravilo poduzeća kao što je sporno pravilo društva G4S može se, koliko je vidljivo, odnositi na muškarce jednako kao i na žene⁶⁷, a čini se da se tim pravilom ne dovodi u neravnotežan položaj ni radnike određene boje kože ili određenog etničkog podrijetla.

122. Kao peto, na kraju određenu ulogu može imati i širi kontekst u koji je smješten mogući sukob radnika i njegova poslodavca u pogledu nošenja vidljivih vjerskih simbola na radnom mjestu.

123. S jedne strane, načelo jednakog postupanja, kako je utvrđeno člankom 21. Povelje o temeljnim pravima i konkretizirano u Direktivi 2000/78, ima za cilj isključivo to da se zapostavljenim skupinama stanovništva olakša pristup zapošljavanju i obavljanju zanimanja kako bi se poticalo njihovo sudjelovanje u gospodarskom, kulturnom i društvenom životu te ostvarenje njihovih osobnih potencijala⁶⁸. Pritom je potrebno osobito ukloniti tradicionalne predrasude i razbiti okorjele strukture. Dakle, ni u kojem slučaju ne bi bilo prihvatljivo nastaviti s postojećim različitim postupanjem samo zato što to odgovara određenim tradicijama, navikama ili društvenim strukturama.

124. Međutim, s druge strane, ne bi se smjelo osobito u pogledu zabrane pokrivala za glavu ishitreno i paušalno tvrditi da se takvom mjerom pretjerano otežava uključivanje žena muslimanske vjeroispovijedi u profesionalni i društveni život. To posebno zorno pokazuje upravo primjer S. Achbite. Ona je oko tri godine obavljala svoju djelatnost recepcionarke u društvu G4S, a da pritom nije nosila islamsko pokrivalo za glavu na radnom mjestu, dakle, kao muslimanka bila je unatoč zabrani pokrivala za glavu potpuno uključena u profesionalni život. Tek nakon više od tri godine obavljanja zanimanja u društvu G4S ustrajala je u tome da na radnom mjestu smije nositi pokrivalo za glavu, nakon čega je otpuštena.

125. Naposljetku, pri tumačenju i primjeni načela jednakog postupanja treba poštovati i nacionalne identitete država članica, koji su neodvojivo povezani s njihovim temeljnim političkim i ustavnim strukturama (članak 4. stavak 2. UEU-a). U pogledu problematike o kojoj je ovdje riječ to može značiti da se u državama članicama kao što je Francuska, u kojima je sekularizam ustavna kategorija i stoga bitan za suživot u društvu⁶⁹, nošenje vidljivih vjerskih simbola može, i u privatnom sektoru⁷⁰ i općenito u javnosti⁷¹, podvrgnuti strožim ograničenjima nego u drugim državama članicama u čijem je ustavnom poretku taj aspekt drukčije ili manje jasno naglašen.

126. Kad se uzmu u obzir sva ta razmatranja, mnogo toga ide u prilog tome da se zabranom kao što je zabrana koja je predmet ovog spora ne ograničavaju pretjerano interesi dotičnih radnika i da je stoga treba smatrati proporcionalnom.

66 — Zadanje navedeno bilo bi vjerojatno moguće samo u poduzećima koja posluju u skladu s određenim vjerskim ili svjetonazorskim ciljevima pod uvjetima iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78.

67 — Vidjeti u tom pogledu još jednom primjere navedene u točki 49. ovog mišljenja.

68 — Vidjeti uvodne izjave 9. i 11. Direktive 2000/78.

69 — Vidjeti u tom pogledu točku 31. i bilješku 13. ovog mišljenja.

70 — Na primjer, u predmetu „Baby Loup” francuski Cour de cassation odlučio je na plenarnoj sjednici da dječje jaslje u privatnom vlasništvu smiju od svojeg osoblja zahtijevati neutralnost (presuda br. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — ESLJP, presuda S. A. S./Francuska (zahtjev br. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, t. 121., 122., 147. i 153. do 159.)

127. U konačnici je, međutim, sud koji je uputio zahtjev obvezan pravedno usuglasiti suprotstavljene interese stranaka, uzimajući u obzir sve relevantne okolnosti pojedinačnog slučaja, osobito veličinu i upadljivost vjerskog simbola, prirodu djelatnosti radnice i kontekst u kojem ona mora obavljati svoju djelatnost te nacionalni identitet Belgije.

c) Međuzaključak

128. Ukupno gledano, dakle, zabrana kao što je ona koju je uvelo društvo G4S može se smatrati stvarnim, odlučujućim i legitimnim uvjetom za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78 kojim se načelno može opravdati izravno ili neizravno različito postupanje na temelju vjere, no pod uvjetom da se poštuje načelo proporcionalnosti.

129. Stoga sporna zabrana zadovoljava zahtjeve za zakonit (legitiman) cilj u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78, tim više ako su ispunjeni zahtjevi iz članka 4. stavka 1. te direktive i ako je poštovano načelo proporcionalnosti.

2. Sporna zabrana sa stajališta zaštite prava i sloboda drugih ljudi (članak 2. stavak 5. Direktive 2000/78)

130. Zabranu kao što je zabrana koja je predmet ovog spora može se ne samo klasificirati kao uvjet za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78, nego se može načelno promatrati i sa stajališta zaštite prava i sloboda drugih ljudi, čemu je posvećen članak 2. stavak 5. Direktive 2000/78. Kao što proizlazi iz te odredbe, ta direktiva ne utječe na mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva, a koje su potrebne, među ostalim, radi zaštite prava i sloboda drugih ljudi.

131. Donošenjem te odredbe, koja izvorno u prijedlogu Komisije⁷² uopće nije bila predviđena, zakonodavac Unije htio je na području zapošljavanja i obavljanja zanimanja spriječiti i „riješiti” sukob između, s jedne strane, načela jednakog postupanja, i, s druge strane, među ostalim, zaštite prava i sloboda pojedinaca, koje su nužne za funkcioniranje demokratskog društva⁷³.

a) Relevantna prava i slobode drugih ljudi

132. Kad radnice ili radnici na radnom mjestu nose vidljive simbole svojih vjerskih uvjerenja, kao što je, na primjer, islamsko pokrivalo za glavu⁷⁴, to može utjecati na prava i slobode drugih ljudi prvenstveno u dvama aspektima: s jedne strane to može utjecati ne samo na slobode njihovih kolega na poslu nego i na slobode klijenata poduzeća, osobito s aspekta negativne slobode vjeroispovijedi, a s druge strane poslodavac može smatrati da to ograničava njegovu slobodu poduzetništva.

133. Zahtjevom za prethodnu odluku belgijskog Kasacijskog suda pravilo društva G4S ispituje se samo sa stajališta politike neutralnosti tog poduzeća. Stoga ću se pri razmatranju zaštite prava i sloboda drugih ljudi usredotočiti posebno na aspekt slobode poduzetništva.

72 — Prijedlog direktive Vijeća o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, COM(99) 565 *fin.* (SL 2000., C 177 E, str. 42.)

73 — Presuda Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 55., prva rečenica). Prvenstveno se osobama ili organizacijama koje pod krinkom vjere počinju kaznena djela, narušavaju javnu sigurnost i javni red ili ograničavaju prava i slobode drugih ljudi ne smiju dati mogućnost da se pozivaju na zabranu diskriminacije.

74 — Za druge primjere vidjeti točku 49. ovog mišljenja.

134. U Uniji, koja sebe smatra socijalnim tržišnim gospodarstvom (članak 3. stavak 3. druga rečenica UEU-a) i želi ga ostvariti uz poštovanje zahtjeva otvorenog tržišnog gospodarstva sa slobodnim tržišnim natjecanjem (članak 119. stavak 1. UFEU-a i članak 120. UFEU-a), sloboda poduzetništva ima značenje koje se ne smije podcijeniti. To se temeljno pravo već prije smatralo općim načelom prava Unije⁷⁵ te je danas utvrđeno na istaknutom mjestu u članku 16. Povelje o temeljnim pravima.

135. Stoga se ne može unaprijed isključiti da se člankom 2. stavkom 5. Direktive 2000/78 u svrhu zaštite slobode poduzetništva tolerira odstupanje od zabrane diskriminacije.

b) Pojam mjera za zaštitu prava i sloboda drugih ljudi

136. Međutim, temeljno pravo slobode poduzetništva, koje se i samo može podvrgnuti raznovrsnim ograničenjima⁷⁶, ne opravdava bez daljnjeg takvo odstupanje od zabrane diskriminacije. Naprotiv, člankom 2. stavkom 5. Direktive 2000/78, koji kao izuzeće od načela jednakog postupanja treba tumačiti usko⁷⁷, uvjetuje se postojanje konkretnih *mjera* za zaštitu prava i sloboda drugih ljudi.

137. Za razliku od uvjeta za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 1., takve mjere u skladu s člankom 2. stavkom 5. te direktive moraju usto biti javne naravi ili se barem temeljiti na javnoj ovlasti⁷⁸. Naime, članak 2. stavak 5. Direktive svojim se pozivanjem na „mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva” usko oslanja na odredbu o slobodi vjeroispovijedi iz članka 9. stavka 2. EKLJP-a, u skladu s kojom su dopuštena samo ona ograničenja koja su „propisana zakonom i [...] u demokratskom društvu nužna”, među ostalim, „radi zaštite prava i sloboda drugih”.

138. Naravno, pravilo poduzeća kao ono koje je donijelo društvo G4S i na kojem se temelji sporna zabrana kao takvo nije javne naravi niti se u dovoljnoj mjeri temelji na precizno utvrđenoj javnoj ovlasti⁷⁹. Sud barem ne raspolaže naznakama za postojanje specifične zakonske ovlasti u nacionalnom pravu koja bi mogla poslužiti kao pravna osnova za mjeru kao što je ona koju je donijelo društvo G4S.

139. Stoga bi se u najboljem slučaju zakonske odredbe koje su na nacionalnoj razini donesene radi prenošenja članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78 mogle smatrati ovlašću za donošenje mjera u smislu članka 2. stavka 5. te direktive. Međutim, u toj bi se mjeri trebalo smatrati da je članak 4. stavak 1. *lex specialis* u odnosu na članak 2. stavak 5. te direktive i konkretizacija onoga što zakonodavac Unije smatra primjerenim mjerama za zaštitu slobode poduzetništva.

c) Međuzaključak

140. Stoga, kad se uzme u obzir sve navedeno, u slučaju kao što je ovaj članak 2. stavak 5. Direktive 2000/78 pored članka 4. stavka 1. nema samostalno značenje kao opravdan razlog za različito postupanje na temelju vjere. Stoga pitanje opravdanja zabrane kakva u ovom slučaju vrijedi u društvu G4S treba ocijeniti samo u skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive.

75 — Vidjeti, umjesto mnogih, presude Nold/Komisija (4/73, EU:C:1974:51, t. 13. i 14.), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, t. 15., 16. i 32.), ABNA i dr. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 i C-194/04, EU:C:2005:741, t. 87.) i Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, t. 54.); u njima se ponekad upotrebljavao sinonim „pravo na slobodno obavljanje gospodarske djelatnosti” ili „sloboda obavljanja zanimanja”.

76 — Presuda Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, t. 46.)

77 — Presude Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, t. 60.), Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 56.) i Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, t. 46.)

78 — Presuda Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 59. do 61. i 64.)

79 — Vidjeti presudu Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 61. i 64.).

VI – Zaključak

141. S obzirom na prethodno navedena izlaganja predlažem Sudu da na zahtjev za prethodnu odluku belgijskog Hof van Cassatie (Kasacijskog suda) odgovori na sljedeći način:

1. Zabrana radnici muslimanske vjeroispovijedi da na radnom mjestu nosi islamsko pokrivalo za glavu ne predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju vjere u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78/EZ ako se ta zabrana oslanja na opće pravilo poduzeća o zabrani vidljivih političkih, filozofskih i vjerskih simbola na radnom mjestu, a ne na stereotipima i predrasudama prema jednoj ili više određenih vjera ili prema vjerskim uvjerenjima općenito. Međutim, navedena zabrana može predstavljati neizravnu diskriminaciju na temelju vjere u skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (b) te direktive.
2. Takva diskriminacija može biti opravdana radi provođenja politike vjerske i svjetonazorske neutralnosti koju poslodavac slijedi u predmetnom poduzeću ako se pritom poštuje načelo proporcionalnosti.

U tom pogledu treba osobito uzeti u obzir:

- veličinu i upadljivost vjerskog simbola,
- prirodu djelatnosti radnice,
- kontekst u kojem ona mora obavljati tu djelatnost i
- nacionalni identitet predmetne države članice.