



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

14. ožujka 2017.\*\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje – Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja – Interni pravilnik poduzeća kojim se radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političke, filozofske ili vjerske naravi na radnom mjestu – Izravna diskriminacija – Nepostojanje – Neizravna diskriminacija – Zabrana radnici da nosi islamsku maramu za glavu“

U predmetu C-157/15,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Hof van Cassatie (Kasacijski sud, Belgija), odlukom od 9. ožujka 2015., koju je Sud zaprimio 3. travnja 2015., u postupku

**Samira Achbita,**

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

protiv

**G4S Secure Solutions NV,**

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, A. Tizzano, potpredsjednik, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras i E. Regan, predsjednici vijeća, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (izvjestitelj), K. Jürimäe i C. Lycourgos, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: M. Ferreira, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 15. ožujka 2016.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, C. Bayart i I. Bosmans, *advocaten*,
- za G4S Secure Solutions NV, S. Raets i I. Verhelst, *advocaten*,
- za belgijsku vladu, L. Van den Broeck i M. Jacobs, u svojstvu agenata,

\* Jezik postupka: nizozemski

- za francusku vladu, G. de Bergues, D. Colas i R. Coesme, u svojstvu agenata,
  - za vladu Ujedinjene Kraljevine, J. Kraehling, S. Simmons i C. R. Brodie, u svojstvu agenata, uz asistenciju A. Batesa, *barrister*,
  - za Europsku komisiju, G. Wils i D. Martin, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 31. svibnja 2016.,  
donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 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.)
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između, s jedne strane, Samire Achbite i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centar za jednake mogućnosti i borbu protiv rasizma, u daljnjem tekstu: Centrum) te, s druge strane, G4S Secure Solutionsa NV (u daljnjem tekstu: G4S), društva sa sjedištem u Belgiji, u vezi sa zabranom tog društva svojim zaposlenicima da na radnom mjestu nose vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja i vrše sve obrede povezane s tim uvjerenjima.

### Pravni okvir

#### *Direktiva 2000/78*

- 3 Uvodne izjave 1. i 4. Direktive 2000/78 glase:

„(1) Sukladno članku 6. Ugovora o Europskoj uniji, Europska unija temelji se na načelima slobode, demokracije, poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i poštuje temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, kao i prava koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice.

[...]

- (4) Pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije predstavljaju opće pravo priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, sporazumima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koju su potpisale sve države članice. Konvencija br. 111 Međunarodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.”
- 4 Članak 1. Direktive 2000/78 propisuje:

„Svrha ove Direktive je 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.”

5 Članak 2. navedene direktive propisuje:

„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, [...]

[...]

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.”

6 Članak 3. stavak 1. iste direktive određuje:

„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;

[...]”

*Belgijsko pravo*

7 Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Zakon o borbi protiv diskriminacije i o izmjeni Zakona od 15. veljače 1993. o osnivanju Centra za jednake mogućnosti i borbu protiv rasizma) od 25. veljače 2003. (*Belgisch Staatsblad* od 17. ožujka 2003., str. 12844.) ima za svrhu osobito prenijeti odredbe Direktive 2000/78.

8 Članak 2. stavak 1. navedenog zakona glasi:

„Riječ je o izravnoj diskriminaciji kada se različito postupanje koje nije objektivno i razumno opravdano izravno temelji na spolu, takozvanoj rasi, boji kože, podrijetlu, nacionalnom ili etničkom podrijetlu, spolnoj orijentaciji, osobnom statusu, rođenju, imovini, dobi, vjerskom ili filozofskom uvjerenju, trenutačnom ili budućem zdravstvenom stanju, invaliditetu ili fizičkoj osobini.”

9 Članak 2. stavak 2. istog zakona propisuje:

„Riječ je o neizravnoj diskriminaciji kada naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje kao takvo ima nepovoljne posljedice za osobe na koje se primjenjuje jedan od razloga za diskriminaciju iz stavka 1., osim ako ta odredba, mjerilo ili postupanje nije objektivno i razumno opravdano.”

### **Glavni postupak i prethodno pitanje**

- 10 Društvo G4S privatno je poduzeće koje klijentima iz javnog i privatnog sektora pruža, među ostalim, usluge prijema.
- 11 Samira Achbita, vjernica muslimanske vjeroispovijesti, 12. veljače 2003. počela je raditi kao recepcionarka za G4S. To društvo zaposlilo ju je na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Unutar društva G4S vrijedilo je nepisano pravilo na temelju kojeg radnici na radnom mjestu nisu mogli nositi vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja.
- 12 U travnju 2006. S. Achbita obavijestila je svoje nadređene o namjeri da tijekom radnog vremena počne nositi islamsku maramu za glavu.
- 13 U svojem odgovoru uprava društva G4S obavijestila je S. Achbitu da joj ne može tolerirati nošenje marame jer je vidljivo nošenje političkih, filozofskih ili vjerskih simbola u suprotnosti s politikom neutralnosti koju vodi to poduzeće.
- 14 Dana 12. svibnja 2006., nakon prekida rada zbog bolesti, S. Achbita obavijestila je svojeg poslodavca da se 15. svibnja vraća na rad i da će nositi islamsku maramu za glavu.
- 15 Dana 29. svibnja 2006. radničko vijeće društva G4S odobrilo je izmjenu internog pravilnika, koja je stupila na snagu 13. lipnja 2006., sukladno kojoj je „radnicima na radnom mjestu zabranjeno nositi vidljive simbole svojih političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja odnosno vršenje svih obreda koji iz njih proizlaze”.
- 16 Dana 12. lipnja 2006. S. Achbiti otkazan je ugovor o radu zbog ustrajnog iskazivanja želje da kao vjernica muslimanske vjeroispovijesti na svojem radnom mjestu nosi islamsku maramu za glavu. Plaćena joj je otpremnina u iznosu triju njezinih mjesečnih plaća i povlastice stečene na temelju ugovora o radu.
- 17 Nakon što je arbeidsrechtbank te Antwerpen (Radni sud u Antwerpenu, Belgija) odbio tužbu koju je S. Achbita podnijela protiv te odluke o otkazu, protiv odluke tog suda podnijela je žalbu pred arbeidshofom te Antwerpen (Viši radni sud u Antwerpenu, Belgija). Ta je žalba odbijena osobito zato što nije bilo moguće smatrati da je otkaz bio neopravdan jer opća zabrana nošenja vidljivih simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu nije dovela do izravne diskriminacije i zato što nije bilo očito postojanje bilo kakve neizravne diskriminacije ili povrede osobne slobode ili slobode vjeroispovijesti.
- 18 Kada je riječ o nepostojanju izravne diskriminacije, potonji sud konkretno je pojasnio da je nesporno da ugovor o radu S. Achbiti nije otkazan zbog njezine muslimanske vjeroispovijesti, nego zbog činjenice da je ustrajala u želji da nošenjem islamske marame za glavu tijekom radnog vremena na vidljiv način iskaže pripadnost toj vjeri. Odredba internog pravilnika, koju je povrijedila S. Achbita, odredba je opće primjene jer se njome svim radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu. Na temelju nijedne činjenice nije moguće pretpostaviti da bi društvo G4S u usporedivoj situaciji blagonaklonije postupilo prema drugom zaposleniku, osobito prema radniku drugih vjerskih ili filozofskih uvjerenja, koji bi trajno odbijao poštovati tu zabranu.

- 19 Arbeidshof te Antwerpen (Viši radni sud u Antwerpenu) odbio je argument prema kojem zabrana nošenja vidljivih simbola vjerskih ili filozofskih uvjerenja, propisana u okviru društva G4S, sama za sebe predstavlja izravnu diskriminaciju S. Achbite kao vjernice, smatrajući da se ta zabrana ne odnosi samo na nošenje simbola koji su povezani s vjerskim uvjerenjima, nego i onih koji su povezani s filozofskim uvjerenjima, poštujući u tom pogledu mjerilo zaštite utvrđeno Direktivom 2000/78, u kojoj se govori o „vjeri ili [o] uvjerenju”.
- 20 U prilog svojoj žalbi u kasacijskom postupku S. Achbita, među ostalim, tvrdi da je arbeidshof te Antwerpen (Viši radni sud u Antwerpenu) povrijedio pojmove „izravna diskriminacija” i „neizravna diskriminacija” u smislu članka 2. stavka 2. Direktive 2000/78, time što je smatrao da vjersko uvjerenje na kojem se temelji zabrana koju je propisalo društvo G4S predstavlja neutralno mjerilo i time što tu zabranu nije kvalificirao kao različito postupanje između radnika koji nose islamsku maramu za glavu i onih koji je ne nose, zbog toga što se navedena zabrana ne odnosi na određeno vjersko uvjerenje i jer se primjenjuje na sve radnike.
- 21 U tim je okolnostima Hof van Cassatie (Kasacijski sud, Belgija) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebali li članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive 2000/78 tumačiti na način da zabrana vjernici muslimanske vjeroispovijesti da na radnom mjestu nosi maramu za glavu ne predstavlja izravnu diskriminaciju kada poslodavčevo postojeće pravilo svim radnicima zabranjuje nošenje vanjskih simbola političkih, filozofskih i vjerskih uvjerenja na radnom mjestu?”

### **O prethodnom pitanju**

- 22 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive 2000/78 tumačiti na način da zabrana nošenja islamske marame za glavu koja proizlazi iz internog pravila privatnog poduzeća kojim se općenito zabranjuje vidljivo nošenje svih političkih, filozofskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu predstavlja izravnu diskriminaciju zabranjenu tom direktivom.
- 23 Na prvome mjestu, u skladu s člankom 1. Direktive 2000/78, njezina je svrha 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.
- 24 Na temelju članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78, „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.” te direktive. Članak 2. stavak 2. točka (a) navedene direktive pobliže određuje da se, za potrebe primjene njezina članka 2. stavka 1., smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema nekoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi u sličnoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga, među kojima se nalazi i vjera, iz članka 1. iste direktive.
- 25 U odnosu na pojam „vjere” iz članka 1. te direktive, valja navesti da ona ne sadržava njegovu definiciju.
- 26 Međutim, zakonodavac Unije u uvodnoj izjavi 1. Direktive 2000/78 uputio je na temeljna prava kako su zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, potpisanom u Rimu 4. studenoga 1950. (u daljnjem tekstu: EKLJP), koja u članku 9. predviđa da svatko ima pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, koje uključuje osobito slobodu da se pojedinačno ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, iskazuje svoju vjeroispovijed ili uvjerenje bogoslužjem, poučavanjem, praktičnim vršenjem i obredima.

- 27 U istoj uvodnoj izjavi zakonodavac Unije također je uputio na ustavne tradicije zajedničke državama članicama, kao opća načela prava Unije. Među tim pravima koja proizlaze iz zajedničkih ustavnih tradicija i koja su potvrđena u Povelji Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja) nalazi se i sloboda savjesti i vjeroispovijedi, zajamčena u članku 10. stavku 1. Povelje. Sukladno toj odredbi, to pravo uključuje slobodu promjene vjeroispovijedi ili uvjerenja te slobodu, pojedinačno ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, iskazivanja vjeroispovijedi ili uvjerenja bogoslužjem, poučavanjem, praksom i obredima. Kao što to proizlazi iz Objašnjenja koja se odnose na Povelju Europske unije o temeljnim pravima (SL 2007., C 303, str. 17.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.), pravo zajamčeno njezinim člankom 10. stavkom 1. odgovara pravu zajamčenom člankom 9. EKLJP-a te, sukladno članku 52. stavku 3. Povelje, ima isto značenje i opseg primjene kao i potonji.
- 28 Budući da EKLJP i, posljedično Povelja, daju široko tumačenje pojma „vjere”, tako da u njega uključuju i pojam slobode iskazivanja svoje vjeroispovijedi, valja navesti da je zakonodavac Unije prilikom donošenja Direktive 2000/78 odlučio zadržati isti pristup, tako da pojam „vjere” iz članka 1. te direktive treba tumačiti tako da obuhvaća *forum internum*, odnosno činjenicu imanja uvjerenja, kao i *forum externum*, odnosno javno iskazivanje vjere.
- 29 Na drugome mjestu, važno je odrediti je li posljedica internog pravila o kojem je riječ u glavnom postupku različito postupanje prema radnicima ovisno o njihovoj vjeri ili njihovu uvjerenju te, ako je odgovor na to pitanje potvrđan, predstavlja li to različito postupanje izravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.
- 30 U ovom slučaju interno pravilo o kojem je riječ u glavnom postupku odnosi se na nošenje vidljivih simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja te stoga bez razlike obuhvaća svako iskazivanje takvih uvjerenja. Slijedom toga, za navedeno pravilo treba smatrati da na jednak način postupaju prema svim radnicima poduzeća, propisujući im na općenit način i bez ikakve razlike obvezu neutralnosti u pogledu odijevanja koja se protivi nošenju takvih simbola.
- 31 S tim u vezi, iz elemenata spisa kojim Sud raspolaže ne proizlazi da se primjena internog pravila o kojem je riječ u glavnom postupku na S. Achbitu razlikovala od primjene tog pravila na bilo kojeg drugog radnika.
- 32 Stoga valja zaključiti da interno pravilo poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku ne uspostavlja različito postupanje koje se izravno temelji na vjeri ili uvjerenju u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.
- 33 S obzirom na to, prema ustaljenoj sudskoj praksi, činjenica da je sud koji je uputio zahtjev formulirao pitanje pozivajući se samo na određene odredbe prava Unije ne sprečava Sud da mu pruži sve elemente tumačenja prava Unije koji mogu biti korisni za rješavanje predmeta koji se pred njim vodi, bez obzira na to je li se nacionalni sud u tekstu svojeg pitanja na njih pozvao. U tom je smislu na Sudu da iz svih podataka koje je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, izvuče one dijelove prava Unije koje je potrebno tumačiti imajući u vidu predmet spora (vidjeti osobito presudu od 12. veljače 2015., Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, t. 45. i navedenu sudsku praksu).
- 34 U ovom slučaju nije isključeno da sud koji je uputio zahtjev može doći do zaključka da interno pravilo o kojem je riječ u glavnom postupku uspostavlja različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, ako se utvrdi – a što je taj sud dužan provjeriti – da naizgled neutralna obveza koju to pravilo sadržava zapravo dovodi u neravnotežan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja.

- 35 Sukladno članku 2. stavku 2. točki (b) podtočki i. Direktive 2000/78, takvo različito postupanje ipak ne predstavlja neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) navedene direktive ako je ono objektivno opravdano legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.
- 36 S tim u vezi, valja istaknuti da je – iako je u konačnici na nacionalnom sudu, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da odluči je li i u kojoj mjeri interno pravilo o kojem je riječ u glavnom postupku u skladu s tim zahtjevima – Sud, koji je pozvan nacionalnom sudu dati korisne odgovore, nadležan da mu na temelju spisa glavnog postupka kao i na temelju pisanih i usmenih očitovanja koja su mu podnesena dâ upute koje će tom sudu omogućiti da donese odluku u konkretnom sporu koji je pred njim pokrenut.
- 37 Kada je, na prvome mjestu, riječ o uvjetu koji se odnosi na postojanje legitimnog cilja, valja istaknuti da želju da se u odnosima s javnim i privatnim klijentima iskazuje politika političke, filozofske ili vjerske neutralnosti treba smatrati legitimnom.
- 38 Naime, poslodavčeva želja da prema klijentima prikazuje imidž neutralnosti odnosi se na slobodu poduzetništva, koja je priznata u članku 16. Povelje, i u načelu je legitimna, osobito kad je poslodavac u postizanje tog cilja uključio samo radnike koji trebaju stupati u kontakt s njegovim klijentima.
- 39 Tumačenje prema kojem postizanje takvog cilja u određenim granicama dopušta ograničavanje slobode vjeroispovijesti potkrepljuje, uostalom, sudska praksa Europskog suda za ljudska prava o članku 9. EKLP-a (presuda Europskog suda za ljudska prava od 15. siječnja 2013., Eweida i dr. protiv Ujedinjene Kraljevine, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, t. 94.).
- 40 Kada je, na drugome mjestu, riječ o primjerenosti internog pravila poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, valja utvrditi da činjenica zabrane radnicima da vidljivo nose simbole političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja može osigurati dobru primjenu politike neutralnosti, pod uvjetom da se ta politika uistinu slijedi na dosljedan i sustavan način (vidjeti u tom smislu presude od 10. ožujka 2009., Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, t. 55. i od 12. siječnja 2010., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, t. 53.).
- 41 S tim u vezi, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li društvo G4S, prije nego što je S. Achbiti otkazalo ugovor o radu, prema članovima svojeg osoblja koji su u kontaktu s klijentima uspostavilo opću politiku zabrane vidljivog nošenja simbola političkih, filozofskih ili vjerskih uvjerenja koja se primjenjuje bez ikakve razlike.
- 42 Kada je, na trećemu mjestu, riječ o nužnosti zabrane o kojoj je riječ u glavnom postupku, valja provjeriti je li ona ograničena na ono što je nužno potrebno. U ovom slučaju treba provjeriti odnosi li se zabrana vidljivog nošenja svih simbola ili odjeće koju je moguće povezati s religijskim vjerkom ili s političkim ili filozofskim uvjerenjem isključivo na radnike G4S-a koji su u kontaktu s klijentima. Ako je to slučaj, navedenu zabranu treba smatrati nužno potrebnom za ostvarenje cilja koji se želi postići.
- 43 U ovom slučaju, kada je riječ o odbijanju radnice poput S. Achbite da odustane od nošenja islamske marame za glavu pri obavljanju svoje profesionalne aktivnosti s klijentima društva G4S, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li joj društvo G4S slijedom tog odbijanja moglo ponuditi radno mjesto koje ne podrazumijeva vizualni kontakt s tim klijentima, prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, vodeći računa o zabranama svojstvenima tom poduzeću, a da pritom ne snosi dodatni trošak. Sud koji je uputio zahtjev dužan je, imajući u vidu sve elemente spisa, voditi računa o postojećim interesima i ograničiti ograničenja predmetnih sloboda na ono što je nužno potrebno.

- 44 Imajući u vidu sva prethodna razmatranja, na pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev valja odgovoriti kako slijedi:
- Članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da zabrana nošenja islamske marame za glavu koja proizlazi iz internog pravila privatnog poduzeća kojim se zabranjuje vidljivo nošenje svih političkih, filozofskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu ne predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive.
  - Nasuprot tomu, takvo interno pravilo privatnog poduzeća može predstavljati neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 ako se utvrdi da naizgled neutralna obveza koju ono predviđa zapravo dovodi u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, osim u slučaju kad je ono objektivno opravdano legitimnim ciljem, kao što je poslodavčeva želja da u odnosima prema svojim klijentima slijedi politiku političke, filozofske i vjerske neutralnosti, a da su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna, što treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

### **Troškovi**

- 45 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

**Članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da zabrana nošenja islamske marame za glavu koja proizlazi iz internog pravila privatnog poduzeća kojim se zabranjuje vidljivo nošenje svih političkih, filozofskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu ne predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive.**

**Nasuprot tomu, takvo interno pravilo privatnog poduzeća može predstavljati neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 ako se utvrdi da naizgled neutralna obveza koju ono predviđa zapravo dovodi u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, osim u slučaju kad je ono objektivno opravdano legitimnim ciljem, kao što je poslodavčeva želja da u odnosima sa svojim klijentima slijedi politiku političke, filozofske i vjerske neutralnosti, a da su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna, što treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev.**

Potpisi