



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

15. srpnja 2021.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Zabrana diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja – Interno pravilo privatnog poduzeća koje radnicima zabranjuje vidljivo nošenje upadljivih i velikih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu – Izravna ili neizravna diskriminacija – Proporcionalnost – Odvagivanje slobode vjere i drugih temeljnih prava – Legitimnost poslodavčeve politike neutralnosti – Nužnost dokazivanja postojanja ekonomske štete za poslodavca”

U spojenim predmetima C-804/18 i C-341/19,

povodom dvaju zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koja su uputili Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Njemačka) (C-804/18) i Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) (C-341/19) odlukama od 21. studenoga 2018. i 30. siječnja 2019., koje je Sud zaprimio 20. prosinca 2018. i 30. travnja 2019., u postupcima

IX

protiv

WABE eV (C-804/18),

i

MH Müller Handels GmbH

protiv

MJ (C-341/19),

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra i A. Kumin, predsjednici vijeća, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (izvjestitelj), P. G. Xuereb, L. S. Rossi i I. Jarukaitis, suci,

nezavisni odvjetnik: A. Rantos,

tajnik: D. Dittert, načelnik odjela,

* Jezik postupka: njemački

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 24. studenoga 2020.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu IX, K. Bertelsmann, *Rechtsanwalt*,
- za WABE eV, C. Hoppe, *Rechtsanwalt*,
- za MH Müller Handels GmbH, F. Werner, *Rechtsanwalt*,
- za osobu MJ, G. Sendelbeck, *Rechtsanwalt*,
- za grčku vladu, E. M. Mamouna i K. Boskovits, u svojstvu agenata,
- za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,
- za švedsku vladu, H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg i A. Falk, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann, M. Van Hoof i C. Valero, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 25. veljače 2021.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članka 2. stavka 1. i stavka 2. točaka (a) i (b), članka 4. stavka 1. i članka 8. stavka 1. 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. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.) te članaka 10. i 16. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev za prethodnu odluku upućen u predmetu C-804/18 podnesen je u okviru spora između osobe IX i njezina poslodavca, WABE-a eV (u daljnjem tekstu: WABE), udruge registrirane u Njemačkoj koja upravlja velikim brojem dječjih vrtića, u vezi sa suspenzijom osobe IX s njezinih funkcija nakon što je odbila poštovati zabranu koju je WABE nametnuo svojim zaposlenicima da ne nose nikakav vidljivi simbol političke, svjetonazorske ili vjerske prirode na radnom mjestu kad su u kontaktu s roditeljima ili njihovom djecom.
- 3 Zahtjev za prethodnu odluku upućen u predmetu C-341/19 podnesen je u okviru spora između MH Müller Handelsa GmbH (u daljnjem tekstu: MH), društva koje upravlja lancem drogerija u Njemačkoj, i njegove zaposlenice, osobe MJ, u vezi sa zakonitošću naloga koji joj je MH uputio da se na radnom mjestu suzdrži od nošenja upadljivih i velikih simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode.

Pravni okvir

Direktiva 2000/78

4 Uvodne izjave 1., 4., 11. i 12. Direktive 2000/78 glase:

„(1) Sukladno članku 6. [UEU-a], 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[, potpisanom u Rimu 4. studenoga 1950.], kao i prava koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava [Unije].

[...]

(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.

[...]

(11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih [UFEU-om], a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.

(12) Stoga bi, na cijelom području [Unije], svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije, u pogledu područja koja obuhvaća ova Direktiva, trebala biti zabranjena [...]

5 Člankom 1. te direktive propisuje se:

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

6 Članak 2. te direktive predviđa:

„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) izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi postupi nepovoljnije nego što se postupi ili se postupalo ili bi se postupalo prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

- (b) neizravna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa doveli osobe određene vjere ili uvjerenja, određenog invaliditeta, određene dobi ili određene spolne orijentacije u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim osobama, osim:
- i. ako su ta odredba, taj kriterij ili ta praksa 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.”

- 7 Člankom 3. stavkom 1. te direktive propisuje se:

„U granicama nadležnosti prenesenih na [Uniju], 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;

[...]”

- 8 U skladu s člankom 8. stavkom 1. Direktive 2000/78:

„Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba iz ove Direktive.”

Njemačko pravo

GG

- 9 Članak 4. stavci 1. i 2. Grundgesetza für die Bundesrepublik Deutschland (Temeljni zakon Savezne Republike Njemačke) od 23. svibnja 1949. (BGBl. 1949. I, str. 1., u daljnjem tekstu: GG) propisuje:

„1. Sloboda vjere i savjesti te sloboda izražavanja vjerskih i svjetonazorskih uvjerenja nepovredive su.

2. Jamči se sloboda prakticiranja vjere.”

- 10 Članak 6. stavak 2. GG-a predviđa:

„Briga za djecu i njihov odgoj prirodno su pravo roditelja te ponajprije njihova obveza. Njihovu aktivnost nadzire državna zajednica.”

- 11 Članak 7. stavci 1. do 3. GG-a glasi:

„1. Cijeli školski sustav pod nadzorom je države.

2. Nositelji roditeljske skrbi imaju pravo odlučivanja o sudjelovanju djeteta u nastavi vjeronauka.

3. Nastava vjeronauka u javnim je školama, uz iznimku nevjerskih škola, redovni nastavni predmet. Ne dovodeći u pitanje državni nadzor, vjeronauk se izvodi u skladu s načelima vjerskih zajednica. Nijednog učitelja ne može se obvezati na održavanje nastave vjeronauka protiv njegove volje.”

12 Članak 12. GG-a propisuje:

„1. Svi Nijemci imaju pravo slobodno odabrati svoje zanimanje, zaposlenje i svoju obrazovnu ustanovu. Obavljanje zanimanja može se urediti zakonom ili na temelju zakona.

[...]”

AGG

13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzom (Opći zakon o jednakom postupanju) od 14. kolovoza 2006. (BGBl. 2006. I, str. 1897., u daljnjem tekstu: AGG) Direktiva 2000/78 prenosi se u njemačko pravo.

14 U članku 1. AGG-a, kojim se određuje svrha tog zakona, navodi se:

„Svrha je ovog zakona spriječiti ili ukloniti svaku diskriminaciju na temelju rase ili etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije.”

15 Člankom 2. stavkom 1. AGG-a propisuje se:

„Diskriminacija zbog razloga iz članka 1. nije dopuštena u skladu s ovim zakonom u pogledu:

1. uvjeta za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjeta za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući promaknuće,

2. zapošljavanja i uvjeta rada, uključujući plaće i uvjete otkaza, osobito u pojedinačnim ugovorima o radu ili kolektivnim sporazumima, te mjere pri izvršavanju i prestanku ugovora o radu, uključujući promaknuća,

[...]”

16 Člankom 3. stavcima 1. i 2. AGG-a predviđa se:

„1. Izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi postupa nepovoljnije nego što se postupa ili se postupalo ili bi se postupalo prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. Izravna diskriminacija na temelju spola u pogledu članka 2. stavka 1. točaka 1. do 4. postoji i u slučaju nepovoljnijeg postupanja prema ženi zbog trudnoće ili majčinstva.

2. Neizravna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa zbog razloga iz članka 1. doveli određene osobe u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim

osobama, osim ako su ta odredba, taj kriterij ili ta praksa objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.”

17 Člankom 7. stavcima 1. do 3. AGG-a propisuje se:

„1. Radnici se ne smiju diskriminirati zbog razloga iz članka 1.; ta se zabrana također primjenjuje i kada osoba koja diskriminira prilikom diskriminiranja samo pretpostavlja da postoji jedan od razloga iz članka 1.

2. Ništave su odredbe u sporazumima koje su protivne zabrani diskriminacije iz stavka 1.

3. Diskriminacija prema stavku 1. koju počine poslodavac ili radnik povreda je ugovornih obveza.”

18 U skladu s člankom 8. stavkom 1. AGG-a:

„Nejednako postupanje zbog razloga iz članka 1. dopušteno je ako taj razlog, zbog prirode djelatnosti koju treba obavljati ili zbog uvjeta u kojima se obavlja, predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.”

19 Članak 15. AGG-a glasi:

„1. U slučaju povrede zabrane diskriminacije poslodavac je dužan nadoknaditi time uzrokovanu štetu. Ta se odredba ne primjenjuje ako poslodavac nije odgovoran za povredu te obveze.

2. Kad je riječ o neimovinskoj šteti, zaposlenik ima pravo zahtijevati primjerenu novčanu naknadu. U slučaju nezaposlenosti naknada ne može iznositi više od tri mjesečne plaće, ako zaposlenik ne bi bio zaposlen čak i da odabir nije bio diskriminatoran.

3. Poslodavac je u slučaju primjene kolektivnih sporazuma obavezan naknaditi štetu samo ako je postupao namjerno ili nepažnjom.”

Građanski zakonik

20 U skladu s člankom 134. Bürgerliches Gesetzbuch (Građanski zakonik), „[s]vaka pravna radnja koja je protivna zakonskoj zabrani ništava je, osim ako zakonom nije drukčije određeno”.

GewO

21 Članak 106. Gewerbeordnung (Zakon o obrtničkim, trgovačkim i industrijskim djelatnostima, u daljnjem tekstu: GewO) propisuje:

„Poslodavac može pobliže odrediti sadržaj, mjesto i vrijeme obavljanja rada, prema slobodnoj ocjeni u okviru uobičajenog, ako ti uvjeti rada nisu utvrđeni ugovorom o radu, odredbama kolektivnog ugovora, primjenjivog granskog kolektivnog ugovora ili zakonskim propisima. To se primjenjuje i u pogledu reda i u pogledu ponašanja radnika u poslovnim prostorima. U slobodnoj ocjeni poslodavac također mora uzeti u obzir invaliditet zaposlenika.”

Glavni postupci i prethodna pitanja

Predmet C-804/18

- 22 WABE upravlja velikim brojem dječjih vrtića koji se nalaze u Njemačkoj, a koji zapošljavaju više od 600 zaposlenika i primaju oko 3500 djece. Riječ je o nestranačkoj i sekularnoj ustanovi.
- 23 Iz zahtjeva za prethodnu odluku u tom predmetu proizlazi da u okviru svojeg svakodnevnog rada WABE bezuvjetno poštuje preporuke grada Hamburga (Njemačka) za obrazovanje i odgoj djece u ustanovama za dnevni boravak, koje je u ožujku 2012. objavila Uprava grada Hamburga za rad, socijalna pitanja, obitelj i integraciju. Tim se preporukama, među ostalim, predviđa: „[s]ve ustanove za dnevni boravak djece imaju zadaću raspraviti i razjasniti temeljna etička pitanja kao i vjerska i druga uvjerenja kao dio životnog okruženja. Stoga dječji vrtići omogućavaju djeci da promišljaju o egzistencijalnim pitanjima radosti i patnje, zdravlja i bolesti, pravednosti i nepravednosti, krivnje i neuspjeha, mira i sukoba te o pitanjima o Bogu. Oni podupiru djecu u tome da doprinesu raspravi svojim stajalištima i uvjerenjima o tim pitanjima. Mogućnost znatiželjnog, istražujućeg promišljanja o tim pitanjima dovodi do bavljenja sadržajima i tradicijama vjerskih i kulturnih usmjerenja koja su zastupljena u dječjoj skupini. Na taj se način razvija uvažavanje i poštovanje drugih vjera, kultura i uvjerenja. Takvo promišljanje jača djetetovo samorazumijevanje i njegov doživljaj društva koje funkcionira. To obuhvaća i mogućnost da djeca tijekom godine dožive i aktivno sudjeluju u organiziranju događaja koji se temelje na vjeri. Susretima s drugim vjerama djeca uče o različitim oblicima kontemplacije, vjerovanja i duhovnosti.”
- 24 Osoba IX je odgajateljica njegovateljica i radi za WABE od 2014. Početkom 2016. odlučila je nositi islamsku maramu za glavu. Od 15. listopada 2016. do 30. svibnja 2018. bila je na roditeljskom dopustu.
- 25 U ožujku 2018. WABE je donio „Službenu uputu o poštovanju zahtjeva neutralnosti” kako bi je primijenio u svojim ustanovama, a koju je osoba IX primila na znanje 31. svibnja 2018. Ta uputa, među ostalim, predviđa: „WABE je nevjerska organizacija i otvoreno pozdravlja vjersku i kulturnu raznolikost. Kako bi se osigurao individualni i slobodni razvoj djece u pogledu vjere, uvjerenja i politike, [...] zaposlenici su dužni u odnosu prema roditeljima, djeci i ostalim trećim osobama strogo se pridržavati važećeg zahtjeva neutralnosti. [WABE] prema njima provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti. Pravila zahtjeva neutralnosti ne primjenjuju se na WABE-ove zaposlenike u središnjem uredu – uz iznimku pedagoškog osoblja – jer oni nemaju kontakt ni s djecom ni s roditeljima. U tom kontekstu sljedeće odredbe služe kao „načela za konkretno poštovanje zahtjeva neutralnosti na radnom mjestu:
- zaposlenici na radnom mjestu u odnosima s roditeljima, djecom i trećim osobama javno ne iskazuju svoja politička, svjetonazorska ili vjerska uvjerenja;
 - zaposlenici na radnom mjestu u odnosima s roditeljima, djecom i trećim osobama ne nose vidljive simbole svojih političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja;
 - zaposlenici na radnom mjestu u odnosima s roditeljima, djecom i trećim osobama ne pokazuju obrede koji proizlaze iz tih uvjerenja.”

- 26 U WABE-ovoj „Informativnoj brošuri o zahtjevu neutralnosti” o pitanju smiju li se nositi kršćanski križ, islamska marama za glavu ili židovska kipa navodi se sljedeći odgovor:
- „Ne, s obzirom na to da djeca u pogledu vjere ne smiju biti pod utjecajem pedagoga, to nije dopušteno. Svjestan odabir odjeće određene vjerom ili uvjerenjima protivi se zahtjevu neutralnosti.”
- 27 Osoba IX je 1. lipnja 2018. došla na svoje radno mjesto noseći islamsku maramu za glavu. Budući da je odbila skinuti tu maramu, privremeno ju je suspendirala direktorica ustanove.
- 28 Osoba IX je 4. lipnja 2018. na radno mjesto ponovno došla s islamskom maramom za glavu. Predana joj je opomena s istim datumom kojom se opominje zbog nošenja marame za glavu 1. lipnja 2018. te joj je, upućujući na načelo neutralnosti, naloženo da ubuduće svoj posao obavlja bez marame za glavu. Budući da je osoba IX ponovno odbila skinuti maramu za glavu, poslana je kući te je privremeno suspendirana. Istog dana primila je novu opomenu.
- 29 Tijekom istog razdoblja WABE je od jedne zaposlenice koja je nosila križ na ogrlici ishodio da je skine.
- 30 Osoba IX podnijela je sudu koji je uputio zahtjev tužbu kojom je zahtijevala da se WABE-u naloži da iz njezina osobnog spisa ukloni opomene koje se odnose na nošenje islamske marame za glavu. U prilog svojoj tužbi ona najprije ističe da se, unatoč općenitosti zabrane nošenja vidljivih simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode, ta zabrana izravno odnosi na nošenje islamske marame za glavu i stoga čini izravnu diskriminaciju, zatim da se ta zabrana odnosi isključivo na žene i stoga je također treba ispitati s obzirom na zabranu diskriminacije na temelju spola i, naposljetku, da se ta zabrana više odnosi na žene s imigracijskom pozadinom, tako da ona također može biti diskriminacija na temelju etničkog podrijetla. Osim toga, Bundesverfassungsgericht (Savezni ustavni sud, Njemačka) smatrao je da je zabrana nošenja islamske marame za glavu tijekom rada u dječjem vrtiću ozbiljno zadiranje u slobodu vjere i vjeroispovijedi i da se mora temeljiti na utvrđenom i konkretnom riziku kako bi bila dopuštena. Naposljetku, presuda od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)* ne omogućuje protivljenje zahtjevu za povlačenje navedenih opomena. Naime, u toj je presudi Sud samo odredio minimalne standarde u pravu Unije, tako da se razina zaštite od diskriminacije koja je postignuta u Njemačkoj, zahvaljujući sudskoj praksi Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud) koja se odnosi na članak 4. stavak 1. GG-a i članak 8. AGG-a, ne može smanjiti.
- 31 WABE od suda koji je uputio zahtjev traži odbijanje te tužbe. U prilog tom zahtjevu osobito ističe da je nacionalno pravilo koje zabranjuje vidljivo nošenje političkih, svjetonazorskih ili vjerskih simbola u skladu s člankom 106. prvom rečenicom GewO-a u vezi s člankom 7. stavcima 1. do 3. AGG-a i da te nacionalne odredbe treba tumačiti u skladu s pravom Unije. Međutim, iz presude od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)* proizlazi da je privatnom poslodavcu dopušteno provoditi politiku neutralnosti u poduzeću pod uvjetom da je provodi na dosljedan i sustavan način i ograniči je na zaposlenike koji su u kontaktu s klijentima. Neizravna diskriminacija ne postoji ako je predmetna odredba objektivno opravdana legitimnim ciljem, poput poslodavčeve namjere provedbe politike neutralnosti u okviru kontakata s klijentima i ako su načini ostvarivanja tog cilja prikladni i nužni. Smatra da je to i ovdje slučaj. Uostalom, osoba IX ne može biti raspoređena na radno mjesto koje ne podrazumijeva kontakte s djecom i njihovim roditeljima jer takvo radno mjesto ne odgovara njezinim sposobnostima i kvalifikacijama. Sud je presudom od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)* konačno odlučio o pitanju odvagivanja temeljnih prava s obzirom na Povelju u slučaju obveze neutralnosti

koju je nametnuo poslodavac. Budući da se člankom 3. stavkom 2. AGG-a prenosi pravo Unije, njemački sudovi ne mogu različito odvagati slobodu vjeroispovijedi, kao što je to učinio Bundesverfassungsgericht (Savezni ustavni sud), a da pritom ne povrijede nadređenost prava Unije i načelo tumačenja u skladu s pravom Unije. Uostalom, pod pretpostavkom da treba utvrditi postojanje konkretnog rizika ili konkretne ekonomske štete kako bi se ograničila sloboda vjeroispovijedi, taj bi dokaz također postojao i u ovom slučaju s obzirom na to da iz navoda tužiteljice iz glavnog postupka koji su izneseni na njezinoj osobnoj stranici jedne društvene mreže proizlazi da je svojim ponašanjem željela ciljano i namjerno utjecati na treće osobe.

- 32 S obzirom na te argumente, sud koji je uputio zahtjev smatra da je osoba IX možda bila izravno diskriminirana na temelju vjere u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78 zbog povezanosti između nepovoljnog postupanja koje je pretrpjela, tj. izdavanja opomene, i zaštićenog obilježja koje čini vjera.
- 33 U slučaju da nema izravne diskriminacije, sud koji je uputio zahtjev želi znati može li politika neutralnosti koju usvoji poduzetnik činiti neizravnu diskriminaciju na temelju vjere, odnosno, uzimajući u obzir činjenicu da se zabrana o kojoj je riječ u glavnom postupku u velikoj većini slučajeva odnosi na žene, neizravnu diskriminaciju na temelju spola. U tom okviru on se pita može li se različito postupanje na temelju vjere i/ili spola opravdati politikom neutralnosti koja je uspostavljena kako bi se uzele u obzir želje klijenata. Osim toga, u slučaju različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri, sud koji je uputio zahtjev želi utvrditi može li on u svrhu ispitivanja prikladnosti takvog različitog postupanja uzeti u obzir kriterije predviđene člankom 4. stavkom 1. GG-a kao povoljniju odredbu u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 34 U tim je okolnostima Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Njemačka) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Predstavlja li jednostrana uputa poslodavca kojom zabranjuje nošenje bilo kakvog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja izravnu diskriminaciju na temelju vjere u smislu članka 2. stavka 1. i članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive [2000/78] zaposlenika koji zbog vjerskih zapovijedi o pokrivanju poštuju određena pravila odijevanja?
2. Predstavlja li jednostrana uputa poslodavca kojom zabranjuje nošenje bilo kakvog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja neizravnu diskriminaciju na temelju vjere i/ili spola u smislu članka 2. stavka 1. i članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 zaposlenice koja zbog svoje muslimanske vjeroispovijedi nosi maramu za glavu?

Konkretno:

- (a) Može li u skladu s Direktivom 2000/78 [neizravna] diskriminacija na temelju vjere i/ili spola biti opravdana čak i u slučaju subjektivne želje poslodavca da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti ako poslodavac time želi ispuniti subjektivne želje svojih klijenata?
- (b) Protivi li se Direktivi 2000/78 i/ili temeljnom pravu slobode poduzetništva predviđenom u članku 16. [Povelje], s obzirom na članak 8. stavak 1. Direktive 2000/78, nacionalni propis prema kojem se radi zaštite temeljnog prava slobode vjeroispovijedi zabrana nošenja vjerske odjeće ne može opravdati već na temelju apstraktne mogućnosti ugrožavanja neutralnosti poslodavca, nego samo na temelju dovoljno konkretne opasnosti, osobito konkretne opasnosti od negativnih gospodarskih posljedica za poslodavca ili za zainteresiranu treću osobu?”

Predmet C-341/19

- 35 Osoba MJ od 2002. zaposlena je kao savjetnica za prodaju i blagajnica u jednom od društava kćeri MH-a. Od 2014. nosi islamsku maramu za glavu. Budući da nije postupila u skladu sa zahtjevom MH-a da skine tu maramu na svojem radnom mjestu, bila je raspoređena na drugo radno mjesto koje joj omogućuje nošenje te marame. U lipnju 2016. MH je ponovno od nje zatražio da je skine. Nakon što je osoba MJ odbila postupiti po tom zahtjevu, poslana je kući. U srpnju 2016. MH joj je naložio da dođe na svoje radno mjesto bez upadljivih i velikih simbola bilo kakve političke, svjetonazorske ili vjerske prirode.
- 36 Osoba MJ je nacionalnim sudovima podnijela tužbu radi utvrđenja nevaljanosti navedenog naloga i radi naknade pretrpljene štete. U prilog svojoj tužbi osoba MJ se pozvala na svoju slobodu vjeroispovijedi, zaštićenu GG-om, ističući da politika neutralnosti koju MH želi postići nema bezuvjetnu nadređenost u odnosu na slobodu vjeroispovijedi i mora biti podvrgnuta ispitivanju proporcionalnosti. MH je istaknuo da se od srpnja 2016. u svim njegovim društvima kćerima primjenjuje interna uputa koja zabranjuje nošenje upadljivih i velikih simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode na radnom mjestu (u daljnjem tekstu: interna uputa). Cilj je te upute očuvati neutralnost unutar poduzeća i tako spriječiti sukobe među zaposlenicima. Takvi sukobi, koji se mogu pripisati različitim vjeroispovijedima i kulturama u poduzeću, pojavili su se već u više navrata u prošlosti.
- 37 Nakon što je osoba MJ pred tim sudovima uspjela u postupku, MH je podnio reviziju pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud, Njemačka), pri čemu je također tvrdio da iz presude od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) proizlazi da nije potrebno utvrditi nastanak konkretne ekonomske štete ili pad broja klijenata kako bi se mogla valjano primijeniti zabrana izražavanja uvjerenja. Tako je Sud slobodi poduzetništva zaštićenoj člankom 16. Povelje pridao veću težinu nego slobodi vjeroispovijedi. Drukčiji rezultat ne može se opravdati s obzirom na temeljna prava zaštićena nacionalnim pravom.
- 38 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je, kako bi mogao odlučiti o sporu koji se pred njim vodi, na njemu da ocijeni zakonitost MH-ova naloga osobi MJ i interne upute s obzirom na ograničenja prava poslodavca da daje upute na temelju članka 106. prve rečenice GewO-a. Tako sud koji je uputio zahtjev navodi da će, kao prvo, morati ispitati čine li taj nalog i interna uputa na kojoj se on temelji nejednako postupanje u smislu članka 3. AGG-a i čini li to nejednako postupanje zabranjenu diskriminaciju. Ako navedeni nalog poštuje postojeći pravni okvir, valjalo bi, kao drugo, ocijeniti ga *ex aequo et bono*, što, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, zahtijeva odvagivanje suprotstavljenih interesa uzimajući u obzir, među ostalim, ustavni i zakonodavni okvir, opća načela proporcionalnosti i prikladnosti kao i uporabe. Prilikom te ocjene treba uzeti u obzir sve posebne okolnosti glavnog predmeta.
- 39 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev smatra da MH-ova interna uputa, koja ima karakter općeg pravila, čini nejednako postupanje koje se neizravno temelji na vjeroispovijedi, u smislu članka 3. stavka 2. AGG-a i članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78. Naime, osoba MJ je posebno diskriminirana u odnosu na druge zaposlenike zbog razloga navedenog u članku 1. AGG-a jer agnostici u javnosti rjeđe izražavaju svoje uvjerenje odjećom, nakitom ili drugim simbolima od osoba koje pripadaju određenoj vjeroispovijedi ili uvjerenju. Međutim, kako bi se utvrdilo čini li to nejednako postupanje nezakonitu neizravnu diskriminaciju u smislu članka 3. stavka 2. AGG-a, valja odgovoriti i na pitanje je li samo potpuna zabrana koja obuhvaća sve vidljive oblike izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja prikladna za postizanje cilja koji se želi postići politikom neutralnosti koja se provodi unutar poduzeća ili je, kao u okviru

glavnog predmeta, u tu svrhu dovoljna zabrana ograničena na upadljive i velike simbole, pod uvjetom da se provodi dosljedno i sustavno. Međutim, sudska praksa Suda, osobito presude od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) i od 14. ožujka 2017., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), ne daje odgovor na to pitanje.

- 40 Ako bi se zaključilo da je potonje ograničenje dovoljno, postavlja se pitanje je li zabrana o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja se čini nužnom, primjerena u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78. Sud koji je uputio zahtjev u tom se pogledu pita treba li u okviru ispitivanja primjerenosti te zabrane provesti odvagivanje prava iz članka 16. Povelje, s jedne strane, i članka 10. Povelje, s druge strane, ili to odvagivanje treba provesti tek u trenutku primjene općeg pravila u dotičnom pojedinačnom slučaju, na primjer u trenutku upućivanja upute radniku ili u trenutku otkaza. Ako bi se zaključilo da se suprotstavljena prava koja proizlaze iz Povelje i Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (u daljnjem tekstu: EKLJP) ne mogu uzeti u obzir u okviru ispitivanja primjerenosti zabrane o kojoj je riječ u glavnom postupku u užem smislu, postavlja se pitanje može li se smatrati da je pravo koje je zaštićeno nacionalnom ustavnom odredbom, konkretno sloboda vjeroispovijesti i vjere koja je zaštićena člankom 4. stavcima 1. i 2. GG-a, povoljnija odredba u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 41 Naposljetku, valja još ispitati isključuje li pravo Unije, u ovom slučaju članak 16. Povelje, mogućnost uzimanja u obzir temeljnih prava zaštićenih nacionalnim pravom u okviru ispitivanja valjanosti poslodavčeve upute. Međutim, postavlja se, među ostalim, pitanje može li se pojedinac poput poslodavca u okviru spora u kojem su suprotstavljene isključivo privatne osobe pozvati na članak 16. Povelje.
- 42 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Može li se utvrđeno neizravno različito postupanje na temelju vjere u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive [2000/78] na temelju internog pravila privatnog poduzetnika smatrati primjerenim samo ako je na temelju tog pravila zabranjeno nošenje svih vidljivih simbola vjerskih, političkih i drugih uvjerenja, a ne samo nošenje upadljivih i velikih simbola?
2. U slučaju da je odgovor na prvo pitanje niječan:
- (a) Treba li članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive [2000/78] tumačiti na način da se prava iz članka 10. [Povelje] i članka 9. [EKLJP-a] mogu uzeti u obzir prilikom provjere je li utvrđeno neizravno različito postupanje na temelju vjere primjereno na temelju internog pravila privatnog poduzetnika kojim se zabranjuje nošenje upadljivih i velikih simbola vjerskih, političkih i drugih uvjerenja?
- (b) Treba li članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive [2000/78] tumačiti na način da se nacionalne odredbe ustavnog ranga kojima se štiti sloboda vjeroispovijedi, kao povoljnije odredbe u smislu članka 8. stavka 1. iste direktive, mogu uzeti u obzir prilikom provjere je li utvrđeno neizravno različito postupanje na temelju vjere primjereno na temelju internog pravila privatnog poduzetnika kojim se zabranjuje nošenje upadljivih i velikih simbola vjerskih, političkih i drugih uvjerenja?
3. U slučaju da je odgovor na drugo pitanje pod (a) i (b) niječan:

Treba li zbog primarnog prava Unije prilikom provjere upute koja se temelji na internom pravilu privatnog poduzetnika kojim se zabranjuje nošenje upadljivih i velikih simbola vjerskih, političkih i drugih uvjerenja odbiti primijeniti nacionalne odredbe ustavnog ranga kojima se štiti sloboda vjeroispovijedi, čak i ako se primarnim pravom Unije, kao na primjer člankom 16. [Povelje], priznaje nacionalno zakonodavstvo i praksa?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje u predmetu C-804/18

- 43 Svojim prvim pitanjem u predmetu C-804/18 sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. i članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive 2000/78 tumačiti na način da interno pravilo poduzeća kojim se radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu čini izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja.
- 44 Radi odgovora na to pitanje valja podsjetiti na to da je, u skladu s člankom 1. Direktive 2000/78, njezina svrha utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja. U skladu s člankom 2. stavkom 1. te direktive, „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) te direktive precizira da za potrebe primjene njezina članka 2. stavka 1. izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi postupa nepovoljnije nego prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1., među kojima su vjera ili uvjerenje.
- 45 Kad je riječ o pojmu „vjera” u smislu članka 1. Direktive 2000/78, Sud je već presudio da ga treba tumačiti na način da obuhvaća kako *forum internum*, tj. činjenicu posjedovanja vjerskih uvjerenja, tako i *forum externum*, tj. izražavanje vjere u javnosti (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 28.), a to tumačenje odgovara tumačenju istog pojma upotrijebljenog u članku 10. stavku 1. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 17. prosinca 2020., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i dr., C-336/19, EU:C:2020:1031, t. 52.).
- 46 Nošenje simbola ili odjeće radi izražavanja svoje vjere ili uvjerenja obuhvaćeno je „slobodom mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi” koja je zaštićena člankom 10. Povelje. Sam sadržaj vjerskih učenja počiva na ocjeni koju Sud nije dužan provesti.
- 47 U tom pogledu valja dodati da članak 1. Direktive 2000/78 na isti način navodi vjeru i uvjerenje, isto kao i članak 19. UFEU-a, u skladu s kojim zakonodavac Unije može poduzeti potrebne mjere radi suzbijanja svake diskriminacije na temelju, među ostalim, „vjere ili uvjerenja”, ili kao članak 21. Povelje, koji među različitim razlozima diskriminacije koje navodi spominje „religiju ili uvjerenje”. Iz toga slijedi da se za potrebe primjene Direktive 2000/78 pojmovi „vjera” i „uvjerenje” analiziraju kao dva aspekta istog i jedinstvenog razloga diskriminacije. Kao što to proizlazi iz članka 21. Povelje, razlog diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja treba razlikovati od razloga koji se temelji na „političkom ili bilo kakvom drugom mišljenju” i stoga obuhvaća ne samo vjerska uvjerenja nego i svjetonazorska ili duhovna uvjerenja.

- 48 Također valja dodati da pravo na slobodu savjesti i vjeroispovijedi zajamčeno člankom 10. stavkom 1. Povelje, a koja je sastavni dio konteksta relevantnog za tumačenje Direktive 2000/78, odgovara pravu zajamčenom u članku 9. EKLJP-a i da, na temelju članka 52. stavka 3. Povelje, ono ima jednako značenje i opseg kao i to pravo (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 27.). Međutim, u skladu sa sudskom praksom Europskog suda za ljudska prava (u daljnjem tekstu: ESLJP), pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, utvrđeno u članku 9. EKLJP-a, „jedan je od stupova ‚demokratskog društva‘ u smislu [te k]onvencije” i čini „u svojoj religioznoj dimenziji jedan od najvažnijih elemenata koji oblikuju identitet vjernika i njihovo shvaćanje života” kao i „dragocjeno dobro za ateiste, agnostike, skeptike i ravnodušne”, koje doprinosi „pluralizmu – teško postignutom kroz stoljeća – svojstvenom takvom društvu” (ESLJP, 15. veljače 2001., Dahlab protiv Švicarske, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Osim toga, iz sudske prakse Suda proizlazi da, spominjući, s jedne strane, diskriminaciju „na temelju” bilo kojeg od razloga iz članka 1. Direktive 2000/78 i, s druge strane, nepovoljnije postupanje „zbog” bilo kojeg od tih razloga i upotrebljavajući izraz „druga” osoba i „druge osobe”, izričaj i kontekst članka 2. stavaka 1. i 2. te direktive ne omogućuju zaključak da je, što se tiče zaštićenog razloga koji čini vjera ili uvjerenje, iz tog članka 1., zabrana diskriminacije predviđena tom direktivom ograničena jedino na razlike u postupanju između osoba koje pripadaju određenoj vjeri ili dotičnom uvjerenju i osoba koje ne pripadaju nikakvoj vjeri ili dotičnom uvjerenju. Naprotiv, iz navedenog izraza „na temelju” proizlazi da se diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive može utvrditi samo ako je nepovoljnije postupanje ili dovođenje u neravnopravan položaj o kojem je riječ nastalo zbog vjere ili uvjerenja (vidjeti u tom smislu presudu od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, t. 29. i 30.).
- 50 Uostalom, cilj kojem se teži Direktivom 2000/78 govori u prilog tumačenju njezina članka 2. stavaka 1. i 2. na način da ona ne ograničava krug osoba u odnosu na koje se može provesti usporedba kako bi se identificirala diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, u smislu navedene direktive, na osobe koje ne pripadaju određenoj vjeri ili dotičnom uvjerenju (vidjeti u tom smislu presudu od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, t. 31.).
- 51 Naime, kao što to proizlazi iz točke 44. ove presude, u skladu s člankom 1. Direktive 2000/78 i kao što to proizlazi iz njezina naslova, preambule te konteksta i cilja, njezina je svrha utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju, među ostalim, vjere i uvjerenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja, pružanjem djelotvorne zaštite svakoj osobi protiv diskriminacije koja se temelji, među ostalim, na tom razlogu (presuda od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, t. 32.).
- 52 Konkretno, kad je riječ o pitanju čini li interno pravilo privatnog poduzeća kojim se zabranjuje nošenje svih vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78, Sud je već presudio da takvo pravilo ne čini takvu diskriminaciju jer se bez razlike odnosi na svako izražavanje takvih uvjerenja i na jednak način postupa sa svim radnicima poduzeća, namećući im općenito i bez razlike, među ostalim, obvezu neutralnosti odijevanja kojoj se protivi nošenje takvih simbola (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 30. i 32.). Naime, budući da svaka osoba može imati ili vjeru ili uvjerenje, takvo pravilo, pod uvjetom da se primjenjuje općenito i bez razlike, ne uspostavlja razliku u postupanju

koja se temelji na kriteriju neraskidivo povezanom s vjerom ili uvjerenjem (vidjeti analogno, u pogledu diskriminacije na temelju invaliditeta, presudu od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, t. 44. i navedenu sudsku praksu).

- 53 To utvrđenje nije dovedeno u pitanje, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 54. svojeg mišljenja, utvrđenjem da određeni radnici poštuju vjerska učenja koja zahtijevaju određeni način odijevanja. Iako primjena internog pravila poput onoga iz točke 52. ove presude doista može uzrokovati posebnu neugodnost za takve radnike, ta okolnost ne utječe na utvrđenje iz te točke prema kojem to pravilo, koje odražava poslodavčevu politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti, u načelu ne uspostavlja razliku u postupanju između radnika koja se temelji na kriteriju koji je neraskidivo povezan s vjerom ili uvjerenjima u smislu članka 1. Direktive 2000/78.
- 54 Budući da iz elemenata spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je WABE također zahtijevao i ishodio od jedne zaposlenice koja je nosila vjerski križ da ga skine, na prvi je pogled vidljivo da je primjena internog pravila o kojem je riječ u glavnom postupku na osobu IX provedena bez ikakva razlikovanja u odnosu na sve druge WABE-ove radnike, tako da se ne može smatrati da je osoba IX bila podvrgnuta različitom postupanju koje se izravno temelji na njezinim vjerskim uvjerenjima u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provede potrebne činjenične ocjene i utvrdi je li se interno pravilo koje je usvojio WABE općenito i bez razlike primjenjivalo na sve radnike tog poduzeća.
- 55 S obzirom na ta razmatranja, na prvo pitanje u predmetu C-804/18 valja odgovoriti tako da članak 1. i članak 2. stavak 2. točku (a) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da interno pravilo poduzeća kojim se radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu ne čini izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja, pod uvjetom da se to pravilo primjenjuje općenito i bez razlike.

Drugo pitanje točka (a) u predmetu C-804/18

- 56 Svojim drugim pitanjem točkom (a) u predmetu C-804/18 sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 tumačiti na način da različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri i/ili spolu, a koje proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu, može biti opravdano poslodavčevom željom da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti prema svojim klijentima ili korisnicima, kako bi se uzela u obzir njihova legitimna očekivanja.
- 57 Najprije valja istaknuti da se to pitanje temelji na utvrđenju suda koji je uputio zahtjev prema kojem se interno pravilo o kojem je riječ u glavnom postupku u predmetu C-804/18, kojim se zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja kad su zaposlenici društva WABE u kontaktu s roditeljima ili djecom, u stvarnosti više odnosi na određene vjere nego na druge te je više usmjereno na žene nego na muškarce.
- 58 Uvodno, kada je riječ o postojanju neizravne diskriminacije na temelju spola, koja se navodi u tom pitanju, valja utvrditi da, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 59. svojeg mišljenja, taj razlog diskriminacije ne ulazi u područje primjene Direktive 2000/78, jedini akt prava Unije na koji se odnosi navedeno pitanje. Stoga nije potrebno ispitati postojanje takve diskriminacije.

- 59 Kad je riječ o pitanju različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, valja podsjetiti na to da takva razlika postoji kada se utvrdi da obveza koja je naizgled neutralna, koju pravilo sadržava, zapravo dovodi u poseban neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 34.). Iako je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri taj aspekt, valja istaknuti da se, prema utvrđenjima tog suda, pravilo o kojem je riječ u predmetu C-804/18 statistički odnosi gotovo isključivo na radnice koje nose maramu za glavu zbog svoje muslimanske vjere, tako da Sud polazi od pretpostavke prema kojoj to pravilo čini razliku u postupanju koja se neizravno temelji na vjeri.
- 60 Što se tiče pitanja može li se razlika u postupanju koja se neizravno temelji na vjeri opravdati poslodavčevom željom da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti na radnom mjestu, kako bi se uzela u obzir očekivanja njegovih klijenata ili korisnika, valja podsjetiti na to da članak 2. stavak 2. točka (b) podtočka i. Direktive 2000/78 predviđa da je takva razlika u postupanju zabranjena, osim ako su odredba, kriterij ili praksa iz kojih ona proizlazi objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna. Prema tome, različito postupanje poput onoga na koje se odnosi drugo pitanje točka (a) u predmetu C-804/18 ne čini neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 ako je objektivno opravdano legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna (vidjeti u tom smislu presudu od 14. ožujka 2017., Bougnaoui i ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, t. 33.).
- 61 U tom pogledu, kad je riječ o pojmu legitimnog cilja te primjerenosti i nužnosti sredstava upotrijebljenih za njegovo ostvarenje, valja pojasniti da ih treba tumačiti usko (vidjeti u tom smislu i analogno presudu od 16. srpnja 2015., CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, t. 112.).
- 62 Naime, Direktivom 2000/78 u području na koje se odnosi konkretizira se opće načelo nediskriminacije koje je sada sadržano u članku 21. Povelje (presuda od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, t. 33.). U uvodnoj izjavi 4. te direktive podsjeća se na to da je pravo svake osobe na jednakost pred zakonom i zaštitu od diskriminacije opće pravo priznato na temelju nekoliko međunarodnih sporazuma, a iz uvodnih izjava 11. i 12. navedene direktive proizlazi da je zakonodavac Unije namjeravao smatrati, s jedne strane, da diskriminacija na temelju, među ostalim, vjere ili uvjerenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih UFEU-om, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te cilj razvoja Unije kao područja slobode, sigurnosti i pravde i, s druge strane, da bi svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, u pogledu područja koja obuhvaća ta direktiva, trebala biti zabranjena u Uniji.
- 63 U tom pogledu, kad je riječ o uvjetu koji se odnosi na postojanje legitimnog cilja, poslodavčeva želja da u odnosima s javnim i privatnim klijentima iskazuje politiku političke, svjetonazorske ili vjerske neutralnosti može se smatrati legitimnom. 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 37. i 38.).

- 64 Međutim, puka poslodavčeva želja da provodi politiku neutralnosti, iako je sama po sebi legitiman cilj, nije kao takva dovoljna kako bi se objektivno opravdalo različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, pri čemu se objektivnost takvog opravdanja može utvrditi samo ako postoji stvarna potreba tog poslodavca, koju on mora dokazati.
- 65 U tim okolnostima, kako bi se utvrdilo postojanje objektivnog opravdanja i, prema tome, stvarne poslodavčeve potrebe, mogu se, kao prvo, uzeti u obzir, među ostalim, prava i legitimna očekivanja klijenata ili korisnika. To je slučaj, primjerice, s pravom roditelja da svojoj djeci osiguraju obrazovanje i poučavanje u skladu sa svojim vjerskim, filozofskim i pedagoškim uvjerenjima priznatim u članku 14. Povelje i s njihovom željom da su za njihovu djecu zadužene osobe koje ne iskazuju svoju vjeru ili uvjerenja kad su u kontaktu s djecom kako bi se, među ostalim, „osigurao individualni i slobodni razvoj djece u pogledu vjere, uvjerenja i politike”, kako to predviđa Službena uputa koju je usvojio WABE.
- 66 Nasuprot tomu, takve situacije treba razlikovati, među ostalim, s jedne strane, od predmeta u kojem je donesena presuda od 14. ožujka 2017., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), u kojem je otkaz ugovora o radu bio izrečen nakon klijentove pritužbe, pri čemu nije bilo internog pravila poduzeća kojim se zabranjuje nošenje svih vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja i, s druge strane, od predmeta u kojem je donesena presuda od 10. srpnja 2008., Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), koji se odnosio na izravnu diskriminaciju na temelju rase ili etničkog podrijetla koja je navodno proizlazila iz diskriminatornih zahtjeva klijenata.
- 67 Kao drugo, kako bi se ocijenilo postojanje stvarne poslodavčeve potrebe u smislu navedenom u točki 64. ove presude, osobito je relevantna okolnost da je poslodavac pružio dokaz da bi se bez takve politike političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti ugrozila njegova sloboda poduzetništva, priznata člankom 16. Povelje, jer bi, uzimajući u obzir narav njegovih aktivnosti ili kontekst u kojem se nalaze, pretrpio nepovoljne posljedice.
- 68 Valja još istaknuti da, kao što je to navedeno u točki 60. ove presude, interno pravilo poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, kako bi izbjeglo kvalifikaciju neizravne diskriminacije, mora još biti prikladno za osiguranje dobre primjene poslodavčeve politike neutralnosti, što pretpostavlja da se ta politika stvarno provodi dosljedno i sustavno te da je zabrana nošenja svih vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih i vjerskih uvjerenja, koja proizlazi iz tog pravila, ograničena na ono što je strogo nužno (vidjeti u tom smislu presudu od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 40. i 42.).
- 69 Potonji zahtjev konkretno pretpostavlja provjeru, kad je riječ o ograničenju slobode mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, zajamčene člankom 10. stavkom 1. Povelje, poput zabrane radniku da na svojem radnom mjestu postupa u skladu s vjerskim učenjem koje mu nalaže da nosi vidljivi simbol svojih vjerskih uvjerenja, da je to ograničenje strogo nužno s obzirom na nepovoljne posljedice koje poslodavac nastoji izbjeći takvom zabranom.
- 70 S obzirom na prethodno navedeno, na drugo pitanje točku (a) u predmetu C-804/18 valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koje proizlazi iz internog pravila poduzeća kojim se radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu, može biti opravdano poslodavčevom željom da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti prema klijentima i korisnicima, pod uvjetom, kao prvo, da ta politika zadovoljava stvarnu potrebu tog poslodavca,

koju potonji mora dokazati uzimajući u obzir, među ostalim, legitimna očekivanja tih klijenata ili korisnika i nepovoljne posljedice koje bi taj poslodavac pretrpio bez takve politike, imajući u vidu narav njegovih aktivnosti ili kontekst u kojem se nalaze, kao drugo, da je to različito postupanje prikladno za osiguranje dobre primjene te politike neutralnosti, što pretpostavlja da se ta politika provodi dosljedno i sustavno i, kao treće, da je ta zabrana ograničena na ono što je strogo nužno s obzirom na stvarni opseg i težinu nepovoljnih posljedica koje poslodavac nastoji izbjeći takvom zabranom.

Prvo pitanje u predmetu C-341/19

- 71 Svojim prvim pitanjem u predmetu C-341/19 sud koji je uputio zahtjev u tom predmetu u biti pita treba li članak 2. stavak 2. točku (b) podtočku i. Direktive 2000/78 tumačiti na način da neizravna diskriminacija koja se temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koja proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu radi osiguranja politike neutralnosti unutar tog poduzeća, može biti opravdana jedino ako takva zabrana obuhvaća svaki vidljivi oblik izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja ili je dovoljno da je takva zabrana ograničena na upadljive i velike simbole, pod uvjetom da se provodi dosljedno i sustavno.
- 72 U tom pogledu najprije valja istaknuti da, iako se to pitanje temelji na pretpostavci postojanja neizravne diskriminacije, činjenica je da, kao što je to, među ostalim, Europska komisija istaknula u svojim očitovanjima podnesenima u okviru predmeta C-341/19, interno pravilo poduzeća koje, poput onog o kojem je riječ u tom predmetu, zabranjuje nošenje samo upadljivih i velikih simbola može više utjecati na osobe koje pripadaju vjerskim, svjetonazorskim i nekonzfesijskim strujama koje predviđaju nošenje određene odjeće ili velikog simbola poput pokrivala za glavu.
- 73 Međutim, kao što je to navedeno u točki 52. ove presude, treba smatrati da se nejednako postupanje koje proizlazi iz odredbe ili prakse koja se temelji na kriteriju neraskidivo povezanom sa zaštićenim razlogom, u ovom slučaju vjerom ili uvjerenjima, izravno temelji na tom razlogu. Stoga, u slučaju da je kriterij nošenja upadljivih i velikih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja neraskidivo povezan s jednom određenom vjerom ili uvjerenjem ili više njih, zabrana nošenja tih simbola na temelju tog kriterija koju poslodavac nameće svojim zaposlenicima imat će za posljedicu to da će se prema određenim radnicima postupati manje povoljno nego prema drugima na temelju njihove vjere ili uvjerenja i da će se stoga moći utvrditi izravna diskriminacija u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.
- 74 U slučaju da takvu izravnu diskriminaciju ipak ne treba utvrditi, valja podsjetiti na to da bi, u skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (b) podtočkom i. te direktive, razlika u postupanju poput one na koju upućuje sud koji je uputio zahtjev, ako se utvrdi da se njome zapravo dovodi u posebno nepovoljan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, činila neizravnu diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) te direktive, kao što je to već navedeno u točki 60. ove presude, osim ako je objektivno opravdana legitimnim ciljem i pod uvjetom da su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.
- 75 U tom pogledu valja istaknuti da iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je cilj predmetne mjere izbjeći socijalne sukobe unutar poduzeća, osobito uzimajući u obzir postojanje napetosti do kojih je došlo u prošlosti u vezi s političkim, svjetonazorskim ili vjerskim uvjerenjima.

- 76 Kao što je to utvrđeno u točki 63. ove presude, politika neutralnosti može biti legitiman cilj u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78. Kako bi se utvrdilo je li ta politika dovoljna za objektivno opravdanje različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, valja provjeriti, kao što to proizlazi iz točke 64. ove presude, odgovara li ona na stvarnu potrebu poduzeća. U tom pogledu valja istaknuti da i sprečavanje socijalnih sukoba i predstavljanje poslodavca na neutralan način prema klijentima mogu odgovarati poslodavčevoj stvarnoj potrebi, što on mora dokazati. Međutim, valja još provjeriti, u skladu s onim što je izneseno u točkama 68. i 69. ove presude, je li interno pravilo koje zabranjuje nošenje svakog upadljivog i velikog simbola političkih, svjetonazorskih i vjerskih uvjerenja prikladno za postizanje postavljenog cilja i je li ta zabrana ograničena na ono što je strogo nužno.
- 77 U tom smislu valja pojasniti da se politika neutralnosti unutar poduzeća poput one iz prvog pitanja u predmetu C-341/19 može učinkovito provoditi jedino ako nije dopušteno nikakvo vidljivo iskazivanje političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja kad su radnici u kontaktu s klijentima ili su u kontaktu među sobom jer nošenje bilo kakvog simbola, makar i malenog, ugrožava prikladnost mjere za postizanje navodnog cilja i stoga dovodi u pitanje samu dosljednost te politike neutralnosti.
- 78 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje postavljeno u predmetu C-341/19 valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 2. točku (b) podtočku i. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da neizravna diskriminacija koja se temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koja proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu radi osiguranja politike neutralnosti unutar tog poduzeća, može biti opravdana jedino ako takva zabrana obuhvaća svaki vidljivi oblik izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja. Zabrana koja je ograničena na nošenje upadljivih i velikih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja može činiti izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja, koja ni u kojem slučaju ne može biti opravdana na temelju te odredbe.

Drugo pitanje točka (b) u predmetu C-804/18 i drugo pitanje točka (b) u predmetu C-341/19

- 79 Drugim pitanjem točkom (b) u predmetu C-804/18, koje je slično drugom pitanju točki (b) u predmetu C-341/19, Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) u biti pita treba li članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 tumačiti na način da se nacionalne ustavne odredbe kojima se štiti sloboda vjeroispovijedi mogu uzeti u obzir kao povoljnije odredbe u smislu članka 8. stavka 1. te direktive u okviru ispitivanja prikladnosti različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima.
- 80 To pitanje proizlazi iz pitanja koje je u predmetu C-341/19 također postavio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) u pogledu toga treba li u okviru ispitivanja prikladnosti internog pravila poduzeća poput onog o kojem je riječ u glavnim predmetima provesti odvagivanje suprotstavljenih prava i sloboda, konkretno, članaka 14. i 16. Povelje, s jedne strane, i članka 10. Povelje, s druge strane, ili to odvagivanje treba provesti tek u trenutku primjene tog internog pravila na pojedinačni slučaj, primjerice, kad se uputa upućuje radniku ili prilikom njegova otkaza. Ako bi se zaključilo da se suprotstavljena prava koja proizlaze iz Povelje ne mogu uzeti u obzir u okviru navedenog ispitivanja, postavlja se pitanje može li se nacionalna ustavna odredba, kao što je to članak 4. stavci 1. i 2. GG-a, kojom se štiti sloboda vjere i uvjerenja, smatrati povoljnijim propisom u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78.

- 81 Kad je riječ, kao prvo, o tome treba li u okviru ispitivanja prikladnosti, u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78, ograničenja koje proizlazi iz mjere usvojene radi osiguranja primjene politike političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti uzeti u obzir različita prava i slobode o kojima je riječ, najprije valja podsjetiti na to, kao što je to Sud utvrdio prilikom tumačenja pojma „vjera” u smislu članka 1. Direktive 2000/78, da je zakonodavac Unije u njezinoj uvodnoj izjavi 1. uputio na temeljna prava kako su zajamčena EKLJP-om, koji u svojem članku 9. predviđa da svaka osoba ima pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, pri čemu to pravo uključuje, među ostalim, slobodu, pojedinačno ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, iskazivanja vjere ili uvjerenja bogoslužjem, poučavanjem, praksom i obredima. Osim toga, u istoj uvodnoj izjavi zakonodavac Unije također je uputio na ustavne tradicije zajedničke državama članicama, kao opća načela prava Unije. Među pravima koja proizlaze iz tih zajedničkih tradicija i koja su potvrđena u Povelji nalazi se i pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi utvrđeno u članku 10. stavku 1. Povelje. U skladu s tom odredbom, to pravo uključuje slobodu promjene vjere ili uvjerenja te slobodu, pojedinačno ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, iskazivanja vjere ili uvjerenja bogoslužjem, poučavanjem, praksom i obredima. Kao što to proizlazi iz Objašnjenja koja se odnose na Povelju 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, u skladu s člankom 52. stavkom 3. Povelje, ima isto značenje i opseg primjene kao i potonje (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 26. i 27.).
- 82 Stoga, prilikom ispitivanja prikladnosti, u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78, ograničenja koje proizlazi iz mjere namijenjene osiguravanju primjene politike političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti treba uzeti u obzir različita predmetna prava i slobode.
- 83 Nadalje, Sud je već presudio da je prilikom ispitivanja nužnosti zabrane slične onoj o kojoj je riječ u glavnim postupcima na nacionalnim sudovima da, s obzirom na sve elemente dotičnog spisa, uzmu u obzir sve predmetne interese i da ograniče ograničenja „predmetnih sloboda na ono što je strogo nužno” (presuda od 14. ožujka 2017., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, t. 43.). Međutim, budući da je u predmetu u kojem je donesena ta presuda bila riječ samo o slobodi poduzetništva, koja je priznata u članku 16. Povelje, valja zaključiti da je druga sloboda na koju je Sud uputio u toj presudi bila sloboda mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, iz točke 39. te presude.
- 84 Naposljetku, valja utvrditi da je tako usvojeno tumačenje Direktive 2000/78 u skladu sa sudskom praksom Suda jer se njime osigurava da se, kad je riječ o nekoliko temeljnih prava i načela utvrđenih u Ugovorima, kao što su to u ovom slučaju načelo nediskriminacije utvrđeno u članku 21. Povelje i pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi zajamčeno člankom 10. Povelje, s jedne strane, te pravo roditelja da svojoj djeci osiguraju obrazovanje i poučavanje u skladu sa svojim vjerskim, filozofskim i pedagoškim uvjerenjima priznato člankom 14. stavkom 3. Povelje i sloboda poduzetništva priznata člankom 16. Povelje, s druge strane, ocjena poštovanja načela proporcionalnosti mora provesti u skladu s nužnim usklađenjem zahtjeva za zaštitu različitih prava i načela o kojima je riječ i pravedne ravnoteže među njima (vidjeti u tom smislu presudu od 17. prosinca 2020., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i dr., C-336/19, EU:C:2020:1031, t. 65. i navedenu sudsku praksu).
- 85 Što se tiče odredbi nacionalnog prava o kojima je riječ u glavnim postupcima, konkretno članku 4. stavku 1. GG-a, i zahtjevu koji one podrazumijevaju da je poslodavac u situaciji poput one o kojoj je riječ u tim predmetima dužan ne samo dokazati da teži legitimnom cilju koji može opravdati neizravno nejednako postupanje na temelju vjere ili uvjerenja nego i dokazati da je u trenutku uspostave internog pravila postojala ili da trenutačno postoji dovoljno konkretna opasnost od

ugrožavanja tog cilja, poput opasnosti od konkretnih problema unutar poduzeća ili konkretne opasnosti od gubitka prihoda, treba utvrditi da takav zahtjev ulazi u okvir utvrđen člankom 2. stavkom 2. točkom (b) podtočkom i. Direktive 2000/78 u pogledu opravdanja različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima.

- 86 Što se tiče, kao drugo, pitanja može li se nacionalna odredba o slobodi vjere i uvjerenja smatrati nacionalnom odredbom koja je povoljnija za zaštitu načela jednakog postupanja u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78, valja podsjetiti na to da se njome, kao što to proizlazi iz njezina naslova, uspostavlja opći okvir za to jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, koji državama članicama ostavlja marginu prosudbe, uzimajući u obzir raznolikost njihovih pristupa u pogledu mjesta koje pridaju vjeri ili uvjerenjima. Margina prosudbe koja se tako priznaje državama članicama u slučaju nepostojanja konsenzusa na razini Unije ipak treba biti popraćena nadzorom suda Unije koji se sastoji, među ostalim, od ispitivanja jesu li mjere poduzete na nacionalnoj razini načelno opravdane i jesu li proporcionalne (vidjeti u tom smislu presudu od 17. prosinca 2020., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i dr.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, t. 67.).
- 87 Uostalom, tako uspostavljeni okvir pokazuje da zakonodavac Unije u Direktivi 2000/78 nije sam izvršio pomirenje između slobode mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi te legitimnih ciljeva na koje se može pozvati kao opravdanje nejednakog postupanja u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. te direktive, nego je to pomirenje prepustio državama članicama i njihovim sudovima (vidjeti analogno presudu od 17. prosinca 2020., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i dr.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, t. 47.).
- 88 Slijedom toga, Direktiva 2000/78 omogućuje uzimanje u obzir konteksta svojstvenog svakoj državi članici i priznavanje svakoj od njih margine prosudbe u okviru potrebnog pomirenja različitih prava i interesa o kojima je riječ kako bi se osigurala pravedna ravnoteža između njih.
- 89 Iz toga slijedi da se nacionalne odredbe kojima se štiti sloboda mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, kao vrijednost kojoj moderna demokratska društva pridaju veliku važnost već niz godina, mogu uzeti u obzir kao odredbe koje su povoljnije za zaštitu načela jednakog postupanja u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78 u okviru ispitivanja onoga što čini različito postupanje koje se temelji na vjeri ili uvjerenjima. Tako bi, primjerice, mogućnošću koju nudi taj članak 8. stavak 1. bile obuhvaćene nacionalne odredbe kojima bi se opravdanje različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima uvjetovalo višim zahtjevima nego što to proizlazi iz članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke i. Direktive 2000/78.
- 90 S obzirom na ta razmatranja, na drugo pitanje točku (b) u predmetu C-804/18 i na drugo pitanje točku (b) u predmetu C-341/19 valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se nacionalne odredbe kojima se štiti sloboda vjere mogu uzeti u obzir kao povoljnije odredbe u smislu članka 8. stavka 1. te direktive u okviru ispitivanja prikladnosti različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima.

Drugo pitanje točka (a) i treće pitanje u predmetu C-341/19

- 91 Uzimajući u obzir odgovor na prvo pitanje u predmetu C-341/19, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje točku (a) ni na treće pitanje u tom predmetu.

Troškovi

- 92 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 navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 1. i 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 interno pravilo poduzeća kojim se radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu ne čini izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja u smislu te direktive prema radnicima koji poštuju određena pravila odijevanja na temelju vjerskih učenja, pod uvjetom da se to pravilo primjenjuje općenito i bez razlike.**
- 2. Članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da različito postupanje koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koje proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje svakog vidljivog simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu, može biti opravdano poslodavčevom željom da provodi politiku političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti prema klijentima i korisnicima, pod uvjetom, kao prvo, da ta politika zadovoljava stvarnu potrebu tog poslodavca, koju potonji mora dokazati uzimajući u obzir, među ostalim, legitimna očekivanja tih klijenata ili korisnika i nepovoljne posljedice koje bi taj poslodavac pretrpio bez takve politike, imajući u vidu narav njegovih aktivnosti ili kontekst u kojem se nalaze, kao drugo, da je to različito postupanje prikladno za osiguranje dobre primjene te politike neutralnosti, što pretpostavlja da se ta politika provodi dosljedno i sustavno i, kao treće, da je ta zabrana ograničena na ono što je strogo nužno s obzirom na stvarni opseg i težinu nepovoljnih posljedica koje poslodavac nastoji izbjeći takvom zabranom.**
- 3. Članak 2. stavak 2. točku (b) podtočku i. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da neizravna diskriminacija koja se temelji na vjeri ili uvjerenjima, a koja proizlazi iz internog pravila poduzeća koje radnicima zabranjuje nošenje vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja na radnom mjestu radi osiguranja politike neutralnosti unutar tog poduzeća, može biti opravdana jedino ako takva zabrana obuhvaća svaki vidljivi oblik izražavanja političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja. Zabrana koja je ograničena na nošenje upadljivih i velikih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja može činiti izravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja, koja ni u kojem slučaju ne može biti opravdana na temelju te odredbe.**
- 4. Članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se nacionalne odredbe kojima se štiti sloboda vjere mogu uzeti u obzir kao povoljnije odredbe u smislu članka 8. stavka 1. te direktive u okviru ispitivanja prikladnosti različitog postupanja koje se neizravno temelji na vjeri ili uvjerenjima.**

Potpisi