



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
ELEANOR SHARPSTON,
predstavljeni 13. julija 2016¹

Zadeva C-188/15

**Asma Bougnaoui,
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
proti
Micropole SA(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,**

ki ga je vložilo Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija))

„Socialna politika — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Direktiva 2000/78/ES — Diskriminacija zaradi vere ali prepričanja — Bistvena in odločilna zahteva za neki poklic — Pomen — Neposredna in posredna diskriminacija — Nošenje muslimanske naglavne rute“

1. Do katere stopnje prepoved diskriminacije zaradi vere ali prepričanja na podlagi prava EU, zlasti Direktive 2000/78², pomeni, da je odpoved delovnega razmerja delavki muslimanki, ki se drži zapovedi islama, ker naj ne bi hotela upoštevati navodil svojega delodajalca (podjetje v zasebnem sektorju), naj pri stikih s strankami podjetja ne nosi tančice ali naglavne rute, nezakonita? Vprašanje je Sodišču postavljeno ob sklicevanju na člen 4(1) navedene direktive. Kot bom pojasnila, so v navedenih okoliščinah pomembna tudi vprašanja, ki se pojavijo zaradi razlikovanja med neposredno in posredno diskriminacijo v členu 2(2)(a) in (b).³

Pravni okvir

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin

2. Člen 9 Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljevanju: EKČP)⁴ določa:

„1. Vsakdo ima pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi. Ta pravica vključuje svobodo spremembe vere ali prepričanja ter svobodo, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje v bogoslužju, pouku, praksi in verskih obredih.

1 — Jezik izvirnika: angleščina.

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

3 — Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki je temeljil na podobnih (vendar ne enakih) dejstvih, je Sodišču predložilo Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče, Belgija) v zadevi Achbita (C-157/15, obravnava na Sodišču še poteka). Vprašanje, ki ga je predložilo navedeno sodišče, se razlikuje v tem, da se v bistvu nanaša na razliko med neposredno in posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(a) in (b) Direktive 2000/78. Moja kolegica, generalna pravobranilka J. Kokott, je sklepane predloge v navedeni zadevi predstavila 31. maja 2016.

4 — Podpisana 4. novembra 1950 v Rimu. Vse države članice so podpisnice EKČP, Evropska unija kot taka pa k njej še ni pristopila; glej mnenje 2/13 (EU:C:2014:2454).

2. Svoboda izpovedovanja vere ali prepričanja se sme omejiti samo v primerih, ki jih določa zakon, in če je to nujno v demokratični družbi zaradi javne varnosti, za zaščito javnega reda, zdravja ali morale ali zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi.“

3. Člen 14 EKČP določa:

„Uživanje pravic in svoboščin, določenih s to Konvencijo, je zagotovljeno vsem ljudem brez razlikovanja glede na spol, raso, barvo kože, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodnostni ali socialni izvor, pripadnost narodni manjšini, lastnino, rojstvo ali kakšne druge okoliščine.“

4. Člen 1(1) Protokola št. 12 k EKČP je naslovljen „Splošna prepoved diskriminacije“. ⁵ Odstavek 1 določa:

„Uživanje vsake pravice, ki je določena z zakonom, je zagotovljeno brez kakršne koli diskriminacije iz katerega koli razloga, kot je spol, rasa, barva kože, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, narodnostni ali socialni izvor, pripadnost narodni manjšini, premoženje, rojstvo ali kakšna druga okoliščina.“

Pogodba o Evropski uniji

5. Člen 3(3) PEU določa:

„Unija vzpostavi notranji trg. Prizadeva si za trajnostni razvoj Evrope, ki temelji na uravnoteženi gospodarski rasti in stabilnosti cen, za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno v polno zaposlenost in socialni napredek, ter za visoko raven varstva in izboljšanje kakovosti okolja. Spodbuja znanstveni in tehnološki napredek.

Bori se proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo [...]“

6. Člen 4(2) PEU določa:

„Unija spoštuje enakost držav članic pred Pogodbama kot tudi njihovo nacionalno identiteto, ki je neločljivo povezana z njihovimi temeljnimi političnimi in ustavnimi strukturami, vključno z regionalno in lokalno samoupravo. Spoštuje njihove temeljne državne funkcije, zlasti zagotavljanje ozemeljske celovitosti, vzdrževanje javnega reda in varovanje nacionalne varnosti. Zlasti nacionalna varnost ostaja v izključni pristojnosti vsake države članice.“

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah

7. Člen 10 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) ⁶ je naslovljen „Svoboda misli, vesti in vere“. Odstavek 1 določa:

„Vsakdo ima pravico do svobode misli, vesti in vere. Ta pravica vključuje svobodo spreminjanja vere ali prepričanja ter svobodo izražanja svoje vere ali svojega prepričanja posamezno ali skupaj z drugimi, javno ali zasebno, pri bogoslužju, pouku, običajih in obredih.“

5 — Protokol je bil na voljo za podpis od 4. novembra 2000. Države članice EU, ki so ga že podpisale, so: Avstrija, Belgija, Hrvaška, Ciper, Češka republika, Estonija, Finska, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Italija, Latvija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Španija. Doslej so ga ratificirali samo Hrvaška, Ciper, Finska, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Romunija, Slovenija in Španija.

6 — UL 2010, C 83, str. 389.

8. Člen 16 Listine, naslovljen „Svoboda gospodarske pobude“, določa:

„Svoboda gospodarske pobude je priznana v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.“

9. Člen 21 Listine je naslovljen „Prepoved diskriminacije“. Odstavek 1 določa:

„Prepovedana je vsakršna diskriminacija na kateri koli podlagi, kot je denimo spol, rasa, barva kože, etnično ali socialno poreklo, genetska značilnost, jezik, vera ali prepričanje, politično ali drugo mnenje, pripadnost narodnostni manjšini, premoženje, rojstvo, invalidnost, starost ali spolna usmerjenost.“

Direktiva 2000/78

10. V uvodnih izjavah Direktive 2000/78 je navedeno zlasti:

„(1) Evropska unija v skladu s členom 6 Pogodbe o Evropski uniji temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter vladavine prava, načelih, ki so skupna vsem državam članicam, ter spoštuje temeljne pravice, ki jih jamči [EKČP] in kakršne izhajajo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam, kot splošnih načel prava [EU].

[...]

(9) Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa za to, da se zajamči enake možnosti za vse, in veliko prispevata k polni udeleženi državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.

[...]

(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

(12) V vsej [Evropski uniji] bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. [...]

[...]

(15) Presoja o dejstvih, na podlagi katerih je mogoče sklepati, da obstaja neposredna ali posredna diskriminacija, je stvar nacionalnih sodnih ali drugih pristojnih instanc, v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso. [...]

[...]

(23) Pod zelo omejenimi pogoji je različno obravnavanje upravičeno, kadar neka značilnost, povezana z vero ali prepričanjem, hendikepiranostjo, starostjo ali spolno usmerjenostjo, predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. Takšni pogoji bi morali biti navedeni v informacijah, ki jih države članice dajo Komisiji.

[...]“

11. Člen 1 Direktive določa, da je njen namen „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

12. Člen 2 Direktive je naslovljen „Koncept diskriminacije“. Določa zlasti:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;
- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
 - (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; [...]

[...]

5. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje, ki so v demokratični družbi nujni zaradi javne varnosti, vzdrževanja javnega reda in preprečevanja kaznivih dejanj, za zaščito zdravja ter varstvo pravic in svoboščin drugih.“

13. Člen 3 Direktive, naslovljen „Področje uporabe“, določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na [Evropsko unijo], se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

- (a) pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, vključno z izbirnimi merili in pogoji za sprejem v službo, ne glede na to, za katero vejo dejavnosti ali hierarhično mesto gre, vključno z napredovanjem;

[...]

- (c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[...]“

14. Člen 4 Direktive 2000/78 ima naslov „Poklicne zahteve“. Odstavek 1 določa:

„1. Ne glede na člen 2(1) in (2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.“

15. V členu 4(2) je obravnavano različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja osebe v posebnih okoliščinah poklicnega dela v cerkvah in „drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju“.

16. Člen 6 Direktive 2000/78 določa nekatera odstopanja od določb te direktive, kar zadeva diskriminacijo zaradi starosti.

17. Člen 7(1) Direktive določa, da za zagotovitev popolne enakosti v praksi načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1.

Francosko pravo

18. Člen L. 1121-1 Code du travail (zakonik o delovnih razmerjih) določa:

„Nihče ne sme omejevati pravic ali posamičnih ali kolektivnih svoboščin oseb z omejitvijo, ki ni utemeljena z naravo naloge, ki jo je treba izpolniti, in ni sorazmerna z želenim ciljem.“

19. Člen L. 1321-3 zakonika o delovnih razmerjih je v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja, določal:

„Pravilnik o delovnem mestu ne sme vsebovati:

1. določb, ki so v nasprotju z zakoni in drugimi predpisi ali zahtevami iz kolektivnih pogodb in sporazumov o delu, ki se uporabljajo v podjetju ali obratu;
2. določb, s katerimi se omejujejo pravice oseb ali posamične in kolektivne svoboščine, ki niso utemeljene z naravo naloge, ki jo je treba izpolniti, ali ki niso sorazmerne z želenim ciljem;
3. določb, ki pomenijo diskriminacijo zaposlenih, ki imajo enake poklicne sposobnosti, pri zaposlovanju ali na delovnem mestu zaradi njihovega izvora, spola, vedenja, spolne usmerjenosti, starosti [...] njihovih političnih prepričanj, delovanja v sindikatih ali delavskih svetih, verskih prepričanj, zunanjega videza, priimka, zdravstvenega stanja ali invalidnosti.“

20. Člen L. 1132-1 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Nobena oseba ne sme biti izključena iz postopka zaposlovanja, pridobivanja delovnih izkušenj ali obdobja usposabljanja v podjetju in noben zaposleni ne sme biti kaznovan, odpuščen ali diskriminatorno obravnavan, neposredno ali posredno, [...] zlasti pri plačilu, [...] shemah spodbud ali delniških shemah za zaposlene, usposabljanju, prerazvrščanju, razporejanju, potrjevanju usposobljenosti, razvrščanju, poklicnem napredovanju, premeščanju ali podaljševanju pogodbe zaradi svojega izvora, spola, vedenja, spolne usmerjenosti/identitete, starosti, [...] političnih prepričanj, delovanja v sindikatih ali delavskih svetih, verskih prepričanj, zunanjega videza, priimka, [...] zdravstvenega stanja ali invalidnosti.“

21. Člen L. 1133-1 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„S členom L. 1132-1 ni izključeno različno obravnavanje, ki je posledica bistvene in odločilne poklicne zahteve, če je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.“

Dejansko stanje, postopek in predloženo vprašanje za predhodno odločanje

22. Asma Bougnaoui se je kot projektna inženirka zaposlila v družbi Micropole SA, ki je v predložitveni odločbi opisana kot specializirana za svetovanje, načrtovanje ter specializirano usposabljanje za razvoj in integracijo odločevalskih rešitev. Preden se je v navedeni družbi zaposlila, je tam opravila pripravništvo kot del študija. Pogodbo o zaposlitvi je z družbo Micropole sklenila 15. julija 2008.

23. 15. junija 2009 je bila povabljena na pogovor pred morebitno odpovedjo delovnega razmerja, nato pa je bilo z dopisom z dne 22. junija 2009 njeno delovno razmerje odpovedano. V navedenem dopisu (v nadaljevanju: dopis o odpovedi delovnega razmerja) je pisalo:

„V našem podjetju ste od 4. februarja 2008 opravljali pripravništvo kot del študija, nato pa smo vas 1. avgusta 2008^[7] zaposlili kot projektno inženirko. V okviru svojega dela ste morali opravljati naloge za naše stranke.

15. maja vam je bilo naročeno, da opravite nalogo za stranko Groupama v njenih prostorih v Toulousu. Po izvedbi te naloge nas je stranka obvestila, da je tančica, ki jo dejansko nosite vsak dan, zmotila nekatere izmed njenih sodelavcev. Zahtevala je tudi, naj „naslednjič tančice ne bo“.

Ob zaposlitvi v našem podjetju ter med pogovori z operativnim vodjo [...] in odgovorno osebo za zaposlovanje [...] smo z vami zelo jasno predelali vprašanje nošenja tančice. Pojasnili smo vam, da v celoti spoštujemo načelo svobode mnenja in verska prepričanja vsakega posameznika, da pa tančice ne boste mogli nositi v vseh okoliščinah, ker boste v prostorih podjetja ali zunaj teh prostorov v stiku s strankami podjetja. V interesu podjetja in zaradi njegovega razvoja smo v razmerju do naših strank namreč primorani zagotoviti, da so naši zaposleni pri izražanju osebnih mnenj diskretni.

Med pogovorom, ki smo ga imeli z vami 17. junija^[8], smo znova poudarili to načelo nujne nevtralnosti, za katero zahtevamo, da ga uporabljate v razmerju do naših strank. Znova smo vas vprašali, ali lahko sprejmete te poklicne zahteve, tako da se odpoveste nošnji tančice, vaš odgovor pa je bil nikalen.

Menimo, da ta dejstva iz zgoraj navedenih razlogov utemeljujejo odpoved vaše pogodbe o zaposlitvi. Ker vaše stališče onemogoča nadaljnje opravljanje dela za naše podjetje, saj zaradi vas samih ne moremo računati na to, da bi še naprej opravljali storitve pri naših strankah, ne boste mogli izkoristiti odpovednega roka. Ker je mogoče ta neizkoriščen odpovedni rok pripisati vam samim, ne boste prejeli nadomestila za čas odpovednega roka.

Ta položaj obžalujemo, saj smo zaradi vaših strokovnih sposobnosti in potenciala upali na trajno sodelovanje.“

24. A. Bougnaoui je novembra 2009 pri Conseil de prud'hommes (delovno sodišče) v Parizu vložila tožbo, s katero je izpodbijala odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in trdila, da je bila ta odpoved diskriminacijski ukrep zaradi njenih verskih prepričanj. V postopku je na lastno pobudo interveniralo Association de défense des droits de l'homme (združenje za varstvo človekovih pravic;

7 — Ni jasno, zakaj je v dopisu o odpovedi delovnega razmerja naveden ta datum, saj se zdi, da med strankama ni sporno, da se je A. Bougnaoui pri družbi Micropole zaposlila 15. julija 2008. Temu ne pripisujem nobenega pomena, vsaj kar zadeva te sklepe predloge.

8 — Medtem ko je v dopisu o odpovedi delovnega razmerja uporabljen ta datum, je v predložitveni odločbi navedeno, da je bil pogovor opravljen 15. junija 2009. Seveda je mogoče, da sta bila opravljena dva pogovora. Ne glede na vse menim, da to ne vpliva na vprašanje, predloženo Sodišču.

v nadaljevanju: ADDH). Navedeno sodišče je s sodbo z dne 4. maja 2011 odločilo, da je bila ta odpoved utemeljena z dejanskim in resnim razlogom, podjetju Micropole naložilo, naj A. Bougnaoui plača 8378,78 EUR iz naslova odškodnine za čas odpovednega roka, in zavrnilo njene druge zahteve kot neutemeljene.

25. Cour d'appel de Paris (pritožbeno sodišče v Parizu) je v postopku s pritožbo, ki jo je vložila A. Bougnaoui, in nasprotno pritožbo, ki jo je vložila družba Micropole, s sodbo z dne 18. aprila 2013 potrdilo sodbo delovnega sodišča.

26. A. Bougnaoui je zoper navedeno sodbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču. Ker navedeno sodišče ni prepričano o pravilni razlagi prava EU v okoliščinah te zadeve, je na podlagi člena 267 PDEU Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbe člena 4(1) [Direktive 2000/78] razlagati tako, da želja stranke podjetja, ki se ukvarja s svetovanjem na področju informacijske tehnologije, naj storitev informacijske tehnologije s strani tega podjetja ne opravlja več oseba, ki je v njem zaposlena kot projektna inženirka in ki nosi muslimansko naglavno ruto, pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja?“

27. Pisna stališča so Sodišču predložili A. Bougnaoui in ADDH, družba Micropole, francoska in švedska vlada ter Evropska komisija. Ustna stališča so na obravnavi 15. marca 2016 podale iste stranke in dodatno vlada Združenega kraljestva.

Uvodne pripombe

Uvod

28. V najsplošnejšem smislu se vprašanje, ki naj bi ga obravnavalo Sodišče, nanaša na vpliv pravil o prepovedi diskriminacije na podlagi prava EU na nošenje verskega oblačila. Pri tem naj bi se osredotočilo na to, da navedeno oblačilo v okviru zaposlitvenega razmerja v zasebnem sektorju nosi pripadnica islamske vere, ki se drži zapovedi islama. V smislu družbenih običajev na splošno in posebej na trgu dela se je v zadnjih desetletjih marsikaj spremenilo. Medtem ko so ljudje različnih ver in narodnosti nekdanj morda pričakovali, da bodo živeli in delali vsak zase, danes ni več tako. Vprašanja, ki so se še ne tako daleč nazaj zdeli nepomembna ali vsaj obrobna, se zdaj postavljajo v ospredje, včasih tudi v negativnem smislu. S tega vidika se lahko okoliščine zdijo razmeroma „sodobne“ in se lahko v nekaterih krogih pojmujejo kot čustveno pogojene. V teh okoliščinah so za Evropsko unijo značilni tudi zelo različni pogledi in prakse.

29. Pogosto (morda na splošno) se dogaja, da za pripadnika določene vere celoten zbir zadevnih verskih praks ni absolutno „temeljnega pomena“ pri njegovem opravljanju verskih dolžnosti. Opravljanje verskih dolžnosti se razlikuje po obliki in zavzetosti. Tudi to, kar neka oseba pri svojem opravljanju verskih dolžnosti obravnava kot nujno, se sčasoma lahko spreminja. Razmeroma pogosto se namreč dogaja, da se osebno prepričanje in s tem osebno opravljanje verskih dolžnosti, povezano s tem prepričanjem, v različnih obdobjih življenja spreminja. Nekateri sčasoma manj zavzeto živijo v skladu z vero, drugi bolj. Pri tistih, ki so privrženi določeni veri, se lahko doslednost pri opravljanju verskih dolžnosti spreminja tudi glede na obdobje v verskem letu. Doslednejše opravljanje verskih dolžnosti – kar se lahko verniku zdi primerno izražati na različne načine – je zato lahko povezano

s posebnimi obdobji v verskem letu,⁹ medtem ko se v drugih obdobjih isti osebi zdi primerno „manj dosledno“ opravljanje verskih dolžnosti.¹⁰

30. Vprašanja, ki se postavljajo v teh sklepnih predlogih, niso povezana samo z islamsko vero ali vernicami. Nošenje verskega oblačila ni omejeno na določeno religijo ali določen spol. V nekaterih primerih obstajajo pravila, ki bi jih bilo mogoče označiti za absolutna, čeprav ne veljajo nujno za vse pripadnike zadevne vere ali v vseh okoliščinah. V drugih primerih je lahko vernikom na voljo ena ali več vrst oblačil in lahko se lahko odločijo, da jih bodo nosili ves čas (vsaj v javnosti) ali pa kadar in/ali kjer se jim bo to zdelo primerno. Tako so morale na primer redovnice v Rimskokatoliški in Anglikanski cerkvi tradicionalno nositi redovniško oblačilo, ki je vključevalo naglavno pokrivalo ali tančico. V nekaterih redovih se to značilno oblačilo zdaj lahko nadomesti z diskretnim križcem, pripetim na navadna civilna oblačila. Podobno poznana je tudi kipa¹¹, ki jo nosijo moški pripadniki judovske vere. Čeprav je veliko razprav o tem, ali mora biti glava pokrita ves čas (in ne samo med molitvijo), številni pravoverni pripadniki te vere to udejanjajo v praksi.¹² Moški pripadniki sikhovske vere morajo praviloma ves čas nositi dastar (ali turban) in ga v javnosti ne smejo sneti.¹³

31. Poleg tega lahko pripadniki določene vere izbirajo med več različnimi vrstami verskih oblačil. A. Bougnaoui očitno nosi tako imenovani „hidžab“, torej nekakšen šal, ki zakriva glavo in vrat, obraz pa ostaja odkrit. Druga oblačila, ki jih nosijo muslimanke, so nikab, tančica, ki prekriva celoten obraz in ima samo odprtino za oči, burka, odevalo, ki prekriva celotno telo in vključuje mrežico čez obraz, in „čadar“ ali „čador“ ali „abaja“, črna tančica, ki prekriva celotno telo od glave do gležnjev, obraz pa ostaja odkrit.¹⁴

32. Nazadnje, kar zadeva vrsto pokrivala in odevala, za katero se lahko odločijo pripadnice islamske vere, naj pripomnim, da tako kot pri skoraj vseh drugih verah tudi v islamu obstajajo različne filozofije glede natančnih pravil, ki jih morajo upoštevati verniki. Nekatere od teh filozofij ne določajo nobenih obveznosti v zvezi s tem. Nekatere zagovarjajo stališče, da se imajo ženske pravico odločiti, da ne bodo nosile pokrivala ali odevala. Druge zapovedujejo, da jih morajo ženske v javnosti vedno nositi. Nekatere muslimanke izberejo fakultativni pristop, tako da se za nošenje verskega oblačila odločajo glede na okoliščine.¹⁵

33. Prav tako ta vprašanja niso omejena izključno na nošenje verskega oblačila. Polemike sproža tudi uporaba verskih znamenj, ki se seveda lahko razlikujejo glede na velikost in namen. Tako je ESČP del svojega razlogovanja v sodbi Eweida oprlo na dejstvo, da je bil križec, ki ga je nosila N. Eweida, „diskreten“.¹⁶ Sporni križec je bil očitno zelo majhen in je bil pripet na verižico, ki se je nosila okrog vratu. Zato ga je mogoče šteti za razmeroma, čeprav seveda ne popolnoma nevpadljivega. Drugi

9 — Glej na primer sodbo Evropskega sodišča za človekove pravice (v nadaljevanju: ESČP) z dne 1. julija 2014 v zadevi S.A.S. proti Franciji (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točka 12).

10 — V ponazoritev: dobro znano je, da so številke o obisku maše najvišje v božičnem času (z vrhuncema pri polnočnici in/ali obredu na božični dan), in številni kristjani se „držijo“ posta, preden se veselijo velike noči. Podoben pojav je mogoče opaziti v judovstvu. Tako lahko sinagoge uvedejo vstopnice, da obvladajo udeležbo pri obredih ob judovskem novem letu (roš hašana) in na dan sprave (jom kipur) – v drugih obdobjih leta to ni potrebno, ker je dovolj prostora za vse, ki se želijo udeležiti obredov.

11 — Poznana tudi kot kipah, jarmulka ali bolj pogovorno temenska čepica.

12 — Glej Oxtoby, W. G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

13 — Glej Cole, W. O., in Sambhi, P. S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. V Združenem kraljestvu so moški pripadniki sikhovske vere, ki so odvetniki, svojo versko obveznost združili z oblačilnimi zahtevami poklica (lasulja in halja na sodišču) tako, da so običajni črni turban zamenjali s prepoznavnim belim turbanom.

14 — Za več informacij glej: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde z dne 11. junija 2015, dostopno na spletnem naslovu http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

15 — Glej na primer sodbo ESČP z dne 1. julija 2014 v zadevi S.A.S. proti Franciji (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511). V točki 12 te sodbe je navedeno, da je pritožnica, globoko verna muslimanka, nosila nikab v javnosti in zasebno, vendar ne sistematično. Želela je, da bi ga lahko nosila, kadar bi se za to odločila, zlasti glede na svoja duhovna čutenja. V določenih obdobjih (npr. med verskimi dogodki, kot je ramadan) se ji je zdelo, da ga mora nositi v javnosti, da bi s tem izrazila svojo versko, osebno in kulturno pripadnost. Njen namen ni bil vznemirjati drugih, temveč biti notranje pomirjena s seboj.

16 — Sodba z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94).

kristjani se lahko odločijo nositi precej večje križe, velike tudi več centimetrov. Vendar včasih ni mogoče razumno pričakovati, da se bo zadevna oseba odločila za „diskretnost“. Tako si je težko predstavljati, kako bi lahko bil sikh diskreten ali nevpadljiv pri izpolnjevanju dolžnosti, da nosi turban.¹⁷ Turban, ki ga zapoveduje njegova vera, bodisi nosi bodisi ga ne nosi.

Države članice

34. ESČP je v sodbi Lejla Šahin proti Turčiji navedlo, da „ni mogoče v vsej Evropi zaznati enotnega pojmovanja pomena vere v družbi [...], pomen ali vpliv javnega izražanja verskega prepričanja pa se spreminja glede na čas in okoliščine“.¹⁸ Nič ne kaže, da se je v nekaj več kot desetih letih, odkar je bila izdana navedena sodba, položaj spremenil.

35. Kar zadeva razširjenost verskih prepričanj v državah članicah, poročila o raziskavi, ki jo je Evropska komisija naročila leta 2012,¹⁹ kažejo, da je povprečni delež tistih, ki se imajo za kristjane, v Evropski uniji znašal 74 %. Vendar so se podatki za različne države članice zelo razlikovali. Na Cipru je ta delež znašal 99 %, tesno so mu sledile Romunija z 98 %, Grčija s 97 %, Malta s 96 %, Portugalska s 93 % ter Poljska in Irska z 92 %. Nasprotno pa so bili najnižji deleži evidentirani v Estoniji s 45 % in v Češki republiki s 34 %. Največji delež tistih, ki so bili evidentirani kot pripadniki islamske vere, je bil v Bolgariji, kjer je znašal 11 %, sledila ji je Belgija s 5 %. Za 16 držav članic je bil ta podatek 0 %. Največji delež tistih, ki se imajo za ateiste ali agnostike, je bilo mogoče najti v Češki republiki, kjer jih je 20 % oziroma 39 %, med agnostike pa se prišteva tudi 41 % nizozemskega prebivalstva. Za Ciper in Romunijo je bil ta podatek v obeh kategorijah 0 %. V zvezi z diskriminacijo zaradi vere ali prepričanj, zaznana v državah članicah, je v poročilu navedeno, da 51 % Evropejcev na splošno meni, da je ta redka ali je ni, medtem ko jih 39 % meni, da je zelo razširjena. Diskriminacija na podlagi navedenih razlogov se je štela za najbolj razširjeno v Franciji (66 %) in Belgiji (60 %), medtem ko sta enakovredna podatka za Češko republiko in Latvijo znašala 10 %.

36. Zelo različni sta tudi zakonodaja in sodna praksa držav članic v zvezi z nošenjem verskih oblačil v službi.²⁰

37. Ena skrajnost so nekatere države članice, ki so sprejele zakonodajo, s katero so uvedle splošno prepoved nošenja nekaterih vrst oblačil v javnosti na splošno. Tako sta Francija²¹ in Belgija²² sprejeli zakonodajo, ki v javnosti na splošno prepoveduje nošenje oblačil, ki zakrivajo obraz. Čeprav navedena zakonodaja ni posebej usmerjena na zaposlitveni sektor, je njeno področje uporabe tako široko, da bi lahko nekaterim osebam (vključno z muslimankami, ki se odločijo nositi burko ali nikab), neizogibno omejila možnost dostopa do zaposlitvenega trga.

17 — Glej točko 30 zgoraj.

18 — Sodba z dne 10. novembra 2005 v zadevi Lejla Šahin proti Turčiji (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 109).

19 — Glej Evropska komisija, Posebna raziskava Eurobarometra št. 393, *Poročilo o diskriminaciji v EU v letu 2012*, november 2012. Hrvaška v tem poročilu ni zajeta. Naj dodam, da je treba navedene podatke razumeti z določeno previdnostjo. Ne temeljijo na uradnih statističnih podatkih, temveč na odgovorih na postavljena vprašanja. Ne razlikujejo med pripadniki določene vere, ki živijo v skladu z njo, in tistimi, ki ne, prav tako ni nujno, da razlikujejo med versko pripadnostjo in etnično pripadnostjo. Vključila sem jih, da bi pokazala, da v državah članicah v tem okviru ni nobene „norme“.

20 — Poudariti moram, da presoja, ki sledi, nikakor ni izčrpna. S sklicevanjem na nekatere zakone in odločitve sodišč držav članic želim zgolj poudariti nekatere vidike predpisov na tem področju, ki se mi zdijo še posebej pomembni. Tak poskus je nujno nepopoln.

21 — ²¹ – Loi no 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (zakon št. 2010-1192 z dne 11. oktobra 2010 o prepovedi zakrivanja obraza na javnih mestih).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (zakon z dne 1. junija 2011 o prepovedi nošenja oblačil, ki v celoti ali deloma zakrivajo obraz). Prepoved velja za kraje, do katerih lahko dostopa javnost.

38. V tem okviru sta pomembni tudi načeli *laïcité* in *neutralité*²³, ki sta prav tako zlasti pomembni v Franciji in Belgiji. Na podlagi navedenih načel je zaposlenim v francoskem javnem sektorju prepovedano nositi verska znamenja ali oblačila na delovnem mestu.²⁴ Tudi javni uslužbenci v Belgiji morajo strogo upoštevati načelo nevtralnosti.²⁵

39. Druge države članice javnim uslužbencem puščajo večjo svobodo. Tako je v Nemčiji Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) pred kratkim razsodilo, da je prepoved nošenja verskih znamenj na delovnem mestu, ki temelji na teoretični nevarnosti poseganja v nevtralnost države v javnem izobraževalnem sektorju, v nasprotju z versko svobodo in da dajanje prednosti judovsko-krščanskim vrednotam pomeni neupravičeno neposredno diskriminacijo. Taka prepoved je upravičena samo, če bi lahko videz šolskih učiteljev povzročil dovolj specifično nevarnost poseganja v nevtralnost države ali mirno sožitje v šolskem sistemu ali če bi prispeval k taki nevarnosti.²⁶ Tudi v drugih državah članicah za javne uslužbence načeloma ni omejitev glede nošenja verskih znamenj ali oblačil. Tako je na primer na Danskem, Nizozemskem in v Združenem kraljestvu.²⁷ Naj dodam, da v nobeni od teh držav članic zakonodaja ne določa uradnega razlikovanja med pravnimi pravili, ki veljajo za zaposlene v javnem sektorju, in tistimi v zasebnem sektorju.

40. Tudi pri zaposlovanju v zasebnem sektorju so med državami članicami velike razlike. Poudarjam, da očitno na tem področju na splošno ni pomembnejših omejitev. Tiste, na katere se sklicujem v nadaljevanju, so tako prej izjema kot pravilo.

41. V Franciji je moralo francosko Cour de cassation (kasacijsko sodišče) v nedavni zadevi, ki se je nanašala na otroške jasli v zasebnem sektorju na prikrajsanem območju departmaja Yvelines, na občni seji (*assemblée plénière*) obravnavati delodajalčev kodeks oblačenja, s katerim je bilo zaposlenim prepovedano nositi verska znamenja kot del njihove oprave. Namestnica direktorja je kršila navedeni kodeks, ker ni hotela sneti muslimanske naglavne rute, in je bila odpuščena. Nacionalno sodišče je zlasti na podlagi členov L. 1121-1 in L. 1321-3 zakonika o delovnih razmerjih ugotovilo, da morajo biti omejitve svobode zaposlenih, da izražajo svoja verska prepričanja, upravičene z naravo delovnih nalog in sorazmerne glede na zastavljeni cilj. Zato zasebna podjetja v svojih delovnih pogojih ne smejo določati splošnih in nenatančnih omejitev temeljne svoboščine. Zakonite pa so lahko omejitve, ki so dovolj natančne, upravičene z naravo delovnih nalog in sorazmerne glede na zastavljeni cilj. Sodišče je v zvezi s tem opozorilo, da ima zadevno podjetje samo 18 zaposlenih in da so ti zaposleni v stiku ali bi lahko bili v stiku z majhnimi otroki in njihovimi starši. Na tej podlagi je potrdilo prepoved, hkrati pa je opozorilo, da iz njegove sodbe ne sledi, da se načelo sekularizacije države v smislu člena 1 francoske ustave uporablja za zaposlitev v zasebnem sektorju, ki ne vključuje upravljanja javne službe.²⁸

42. Čeprav se načelo *laïcité* na splošno ne uporablja za zaposlitvena razmerja v zasebnem sektorju v Franciji, se lahko omejitve v zvezi z nošenjem verskih oblačil naložijo, prvič, iz zdravstvenih, varnostnih ali higienskih razlogov, da se zaščiti posameznik.²⁹ Drugič, upravičuje jih lahko potreba po ustreznem delovanju podjetja. Tako (i) zaposleni ne more zavrniti opravljanja nekaterih nalog, ki so jasno določene v njegovi pogodbi o zaposlitvi in so bile znane ob njegovi zaposlitvi,³⁰ (ii) je nujno, da

23 — Ti načeli se lahko v slovenščino prosto prevedeta približno kot „sekularizacija (države)“ in „nevtralnost (države)“.

24 — Glej v zvezi s šolami v javnem sektorju loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (zakon št. 2004-228 z dne 15. marca 2004 v zvezi z uporabo načela sekularizacije države pri nošenju znamenj ali oblačil, ki izražajo versko pripadnost, v javnih osnovnih in srednjih šolah) in splošneje mnenje Conseil d'État (državni svet) št. 217017 z dne 3. maja 2000 v zadevi J. Marteaux.

25 — Glej Arrêté royal du 14 juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (kraljevi odlok z dne 14. junija 2007 o spremembi kraljevega odloka z dne 2. oktobra 1937 o pravilniku za javne uslužbenke), člen 8.

26 — Glej sklep z dne 27. januarja 2015, 1 BvR 471/10 in 1 BvR 1181/10.

27 — To ne pomeni, da niso dovoljene omejitve na primer iz zdravstvenih in varnostnih razlogov.

28 — Cour de cassation, assemblée plénière, 25. junij 2014, št. 13-28.845 („Baby Loup“).

29 — Glej sklep Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (komisija za enake možnosti in nediskriminacijo) (HALDE) št. 2009-117 z dne 6. aprila 2009, točki 40 in 41.

30 — Glej na primer Cour de cassation, chambre sociale, 12. julij 2010, št. 08-45.509, in Cour de cassation, chambre sociale, 24. marec 1998, št. 95-44.738.

se izogne nesprijemljivi neuravnoteženosti med pravico zaposlenih do uresničevanja verske svobode in poslovnimi interesi delodajalca ter med zaposlenimi na splošno v obliki, na primer, odobrenega dopusta za verske praznike,³¹ in (iii) so lahko podlaga za omejitve odnosi s strankami, vendar samo, če je škoda za podjetje dokazljiva; zgolj strah, da bi lahko nastala, ne zadostuje.³²

43. V Nemčiji se lahko zaposlenemu v zasebnem sektorju načeloma prepove nošenje verskih znamenj na delovnem mestu bodisi na podlagi kolektivne pogodbe bodisi na podlagi vodstvenih pooblastil delodajalca. Vendar je to dovoljeno samo izjemoma.³³ Nasprotno pa je na Nizozemskem College voor de Rechten van de Mens (inštitut za človekove pravice) razsodil, da se pravilo ali navodilo, s katerim se izrecno prepove nošenje verskega znamenja, šteje za neposredno diskriminacijo.³⁴

44. V več drugih državah članicah so nekatere omejitve nošenja verskih oblačil in znamenj med zaposlenimi v zasebnem sektorju sprejemljive iz razlogov, povezanih z (i) zdravjem in varnostjo³⁵ ter (ii) poslovnimi interesi delodajalca.³⁶

Sodna praksa ESČP

45. ESČP je razsodilo, da je svoboda mišljenja, vesti in vere, kot jo določa člen 9 EKČP, eden od „temeljev demokratične družbe“ v smislu EKČP³⁷ in da verska svoboda med drugim vključuje svobodo izražanja vere, in sicer na samem ali zasebno, skupaj z drugimi ali v javnosti.³⁸ Razsodilo je, da gre za poseganje v navedeno pravico, če sporni ukrep pomeni prepoved nošenja muslimanske naglavne rute.³⁹

46. Poglavitnega pomena v njegovi sodni praksi, ki je upoštevna za te sklepne predloge, sta (i) odstopanje od splošne pravice do svobode izpovedovanja vere, določene v členu 9(2) EKČP, in (ii) člen 14 EKČP, s katerim je prepovedana diskriminacija iz različnih razlogov, vključno z vero.

31 — Glej sklep HALDE št. 2007-301 z dne 13. novembra 2007.

32 — Ugotovljeno je bilo na primer, da je bila prodajalka, ki je na delovnem mestu nosila versko oblačilo, ki ji je zakrivalo celotno telo, zakonito odpuščena, ker ga ob zaposlitvi ni nosila (glej Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion št. 97/703.306, 9. september 1997). Vendar zgolj dejstvo, da je zaposleni v stiku s strankami, ne upravičuje omejitve njegove pravice, da izraža svojo vero. Zato je bila odpoved delovnega razmerja zaposleni, ki ni hotela sneti naglavne rute, ki jo je nosila že od začetka zaposlitve in strankam podjetja, s katerimi je bila v stiku, ni povzročala težav, razglašena za neupravičeno (glej CA de Paris št. 03-30.212, 19. junij 2003).

33 — Tako je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) razsodilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi članici prodajnega osebja blagovnice, ker ni hotela sneti naglavne rute, ne more biti upravičena iz razlogov, določenih v Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca), ker ji to ni onemogočalo opravljanja dela prodajalke in ker s svojim ravnanjem ni škodovala delodajalcu. Glej sodbo z dne 10. oktobra 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Odločitev inštituta za človekove pravice z dne 18. decembra 2015. Čeprav odločitve inštituta nimajo zavezujoče pravne moči, so zelo prepričljive in jih nacionalna sodišča v večini primerov upoštevajo.

35 — Med njimi so Belgija, Danska, Nizozemska in Združeno kraljestvo.

36 — Tako je (i) v Belgiji Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju) s sodbo št. 9/2008 z dne 15. januarja 2008 (*Journal des tribunaux du travail*, str. 140) razsodilo, da se je delodajalec lahko skliceval na objektivne pomisleke v zvezi s poslovno podobo svojega podjetja, ko je odpovedal pogodbo o zaposlitvi prodajalke, ki je nosila naglavno ruto; (ii) na Danskem je Højesteret (vrhovno sodišče) razsodilo, da delodajalec lahko uvede kodeks oblačenja, ki naj bi izražal poslovno podobo podjetja, in ne dovoli nošenja naglavne rute, če pravila veljajo za zaposlene kot celoto (Ufr. 2005, 1265H); (iii) nizozemska sodišča so pritrčila trditvam delodajalcev o dajanju prednosti profesionalni in reprezentativni podobi podjetja pri uvajanju kodeksa oblačenja (glej analizo Commissie Gelijke Behandeling (odbor za enako obravnavanje) v zvezi s pravili o policijskih uniformah in „nevtralnosti glede življenjskega sloga“ (CGB-Advies/2007/08)); poleg tega (iv) delodajalec v Združenem kraljestvu očitno lahko uvede kodeks oblačenja za svoje zaposlene, vendar mora v primeru, da je s pravili na podlagi navedenega kodeksa neki zaposleni zaradi svoje vere obravnavan manj ugodno, to utemeljiti (glej Vickers, L., *Migration, Labour Law and Religious Discrimination*, v: *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2014, poglavje 17).

37 — Glej na primer odločitvi z dne 15. februarja 2001 v zadevi Dahlab proti Švici (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398) in z dne 24. januarja 2006 v zadevi Kurtulmuş proti Turčiji (CE:ECHR:2006:0124DEC006550001).

38 — Sodba z dne 10. novembra 2005 v zadevi Lejla Şahin proti Turčiji (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 105).

39 — Glej na primer odločitev z dne 15. februarja 2001 v zadevi Dahlab proti Švici (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

47. Navedena sodna praksa se večinoma nanaša na uporabo nacionalnih pravil v zvezi z nošenjem muslimanskih oblačil. ESČP v takih primerih, ko ugotovi poseganje v splošno pravico iz člena 9(1), preuči, ali je bil ukrep „nujen v demokratični družbi“ v smislu člena 9(2). Pri tem opredeli, ali so bili ukrepi, sprejeti na nacionalni ravni, načeloma upravičeni, torej ali se razlogi, s katerimi se upravičujejo, zdijo „ustrezni in zadostni“ ter so sorazmerni z zastavljenim legitimnim ciljem. Pri odločanju o slednjem mora tehtati med varstvom pravic in svoboščin na eni strani ter zatrjevanim ravnanjem pritožnika na drugi.⁴⁰ Ker ukrepov, ki jih je sprejela država, iz razlogov, ki jih bom predstavila v točki 81 spodaj, v teh sklepnih predlogih ne nameravam podrobno preučiti, bom sodno prakso ESČP na tem področju navedla samo na kratko. Je pa vredno predstaviti nekatere zadeve, v katerih je navedeno sodišče ugotovilo, da je merilo „sorazmernosti z zastavljenim legitimnim ciljem“ izpolnjeno.

48. Tako je ESČP med drugim ugotovilo:

- da je prepoved nošenja muslimanske naglavne rute med poukom, naložena učiteljici otrok „v občutljivih letih“, v javnem izobraževalnem sektorju načeloma upravičena in sorazmerna z navedenim ciljem varstva pravic in svoboščin drugih, javnega reda in javne varnosti; v skladu s tem je bila „nujna v demokratični družbi“;⁴¹
- da podobna načela veljajo za prepoved pokrival (v tem primeru muslimanske naglavne rute), naloženo pridruženici profesorici na univerzi, ki je bila javna uslužbenka,⁴² in podobno prepoved, naloženo učiteljici verskega pouka v javni srednji šoli;⁴³
- da prepoved nošenja verskih oblačil (v tem primeru muslimanske naglavne rute), naložena socialni delavki, zaposleni v psihiatričnem oddelku javne bolnišnice, podobno ni bila v nasprotju s členom 9 EKČP.⁴⁴

49. ESČP je z zadnjo od navedenih sodb prvič odločilo v zvezi s prepovedjo, naloženo zaposlenim v javnem sektorju, vendar ne v izobraževanju. V navedenih okoliščinah je ugotovilo povezavo med nevtralnostjo javne bolnišnične službe in odnosom njenih uslužbencev, kar pomeni, da bolniki ne bi smeli dvomiti o njihovi nepristranskosti. Država pogodbenica ni prekorajčila meja proste presoje, ki jo ima na podlagi člena 9(2) EKČP.⁴⁵

50. V drugačnih okoliščinah je navedeno sodišče ugotovilo, da varovanje zdravja in varnosti medicinskih sester in bolnikov v javni bolnišnici pomeni legitimni cilj. Presoja zahteve po tovrstnem varovanju v bolnišničnem oddelku je bila področje, na katerem je treba nacionalnim organom dovoliti široko polje proste presoje. Omejitve glede nošenja (krščanskega) križca in verižice, ki sta bila „vidna in dostopna“, naložena medicinski sestri, ki je delala na geriatričnem oddelku psihiatrične bolnišnice, ni bila nesorazmerna in je bila torej v demokratični družbi nujna.⁴⁶

40 — Kot primer uporabe navedenega merila glej na primer odločitev z dne 15. februarja 2001 v zadevi Dahlab proti Švici (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

41 — Odločitev z dne 15. februarja 2001 v zadevi Dahlab proti Švici (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

42 — Odločitev z dne 24. januarja 2006 v zadevi Kurtulmuş proti Turčiji (CE:ECHR:2006:0124DEC006550001).

43 — Odločitev z dne 3. aprila 2007 v zadevi Karaduman proti Turčiji (CE:ECHR:2007:0403DEC004129604).

44 — Sodba z dne 26. novembra 2015 v zadevi Ebrahimian proti Franciji (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611).

45 — Točki 63 in 67. Vendar je vredno opozoriti, da je bila navedena sodba deležna tudi kritik, ki so prihajale s samega ESČP. Sodnica O'Leary je v svojem delno pritrdilnem in delno odklonilnem mnenju opozorila, da se je predhodna sodna praksa ESČP nanašala predvsem na vprašanja, ki so tesno povezana z vrednotami, ki naj bi jih privzgjajale izobraževalne ustanove, in da je bilo v sodbi v obravnavani zadevi le malo govora o znatni razširitvi področja uporabe sodne prakse. Kar zadeva meje proste presoje, ki jo imajo države pogodbenice v zvezi z verskimi pokrivali, je navedla, da so meje take proste presoje tesno povezane z evropskim nadzorom v zadevah, v katerih se uporablja EKČP, in da ga ni mogoče preprosto obiti s sklicevanjem na take meje proste presoje, če so še tako široke. Sodnik De Gaetano je v svojem odklonilnem mnenju v podporo stališču, da je bil kršen člen 9 EKČP, navedel, da sodba temelji na tako imenovani „napačni (in zelo nevarni) predpostavki [...], da uporabnikom javnih storitev ni mogoče zagotoviti nepristranske storitve, če javni uslužbenec, ki jim pomaga, že samo nakazuje svojo versko pripadnost [...]“. Ustavno-pravno načelo ali ustavna ‚tradicija‘ se lahko hitro povečujeta, s čimer se spodbkoplje vsaka vrednota, na kateri temelji [EKČP][...]“.

46 — Sodba z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točki 99 in 100).

51. Nasprotno pa je ESČP v okviru splošne prepovedi nošenja oblačil, ki zakrivajo obraz, v javnosti, uvedene s francosko zakonodajo, pri obravnavanju vprašanja nujnosti v zvezi z javno varnostjo med drugim v smislu člena 9 EKČP ugotovilo, da bi bilo tako prepoved mogoče šteti za sorazmerno glede na legitimni cilj javne varnosti samo, če bi bil ta cilj na splošno ogrožen.⁴⁷

52. Na področju zaposlovanja v zasebnem sektorju je trenutno samo ena sodba ESČP neposredno upoštevana v okviru nošenja verskih oblačil, in sicer Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu.⁴⁸ Vprašanje, ki ga je navedeno sodišče obravnavalo v primeru N. Eweide, se je nanašalo na njeno odkrito nošenje križca, opisanega kot „diskretnega“, s čimer so bili kršeni njeni (tedanji) delovni pogoji, katerih namen je bil ustvarjati določeno podobo podjetja. ESČP je ugotovilo, da navedena prepoved pomeni poseganje v njene pravice na podlagi člena 9(1) EKČP.⁴⁹ Pri ugotavljanju, ali je sporni ukrep načeloma upravičen in sorazmeren, je treba pravično uravnotežiti nasprotujoče si interese posameznika in skupnosti kot celote, kar je vsekakor stvar proste presoje države.⁵⁰ Delodajalčeva želja glede določene podobe podjetja je bila legitimna, vendar jo je bilo treba uravnotežiti z željo N. Eweide, da izrazi svoje versko prepričanje. Ker je bil njen križec diskreten, ni mogel odvracati pozornosti od njenega poklicnega videza. Njen delodajalec je predhodno drugim članom osebja dovolil nošenje drugih elementov verskih oblačil, kot so turbani in hidžabi, družba pa je pozneje spremenila svoj kodeks oblačenja in dovolila opazen nakit z verskimi simboli. Ker ni bilo dokazov o dejanskem poseganju v interese drugih, nacionalni organi – v tem primeru nacionalna sodišča, ki so zavrnila pritožbe N. Eweide – niso zaščitili njene pravice do izražanja vere, s čimer so kršili pozitivno obveznost na podlagi člena 9 EKČP.⁵¹

53. Kar zadeva funkcijo muslimanskih oblačil in njihovo vlogo v življenju žensk, ki jih nosijo, moram posebej pripomniti, da je ESČP v novejših sodbah očitno spremenilo pristop v primerjavi s starejšo sodno prakso.⁵² V sodbi Dahlab proti Švici⁵³ je na primer opozorilo, da „bi lahko nošenje naglavne rute imelo določen spreobrnitveni učinek, saj se zdi, da je ženskam naloženo z vodilom, ki je določeno v Koranu in [...] se težko sklada z načelom enakosti spolov. Zato se zdi nošenje muslimanske naglavne rute težko združljivo s sporočilom strpnosti, spoštovanja drugih ter predvsem enakosti in nediskriminacije, ki ga morajo vsi učitelji v demokratični družbi posredovati svojim učencem.“⁵⁴

54. Nasprotno pa je sodišče v sodbi S.A.S proti Franciji⁵⁵ trditve, ki jih je francoska vlada predložila v zvezi z enakostjo spolov, zavrnilo tako: „119. [...] Vendar sodišče meni, da se država pogodbenica ne more sklicevati na enakost spolov, da bi prepovedala prakso, ki jo zagovarjajo ženske – kot je pritožnica – v okviru uveljavljanja pravic, določenih v [odstavku 2 členov 8 in 9 EKČP], razen če bi jo bilo treba razumeti, kot da bi bilo mogoče posameznike na navedeni podlagi zaščititi pred njihovim uveljavljanjem temeljnih pravic in svoboščin [...].“

120. [...] ne glede na to, kako bistveno je, spoštovanje človekovega dostojanstva ne more legitimno upravičiti splošne prepovedi nošenja tančice, ki zakriva celoten obraz, v javnosti. Sodišče se zaveda, da sporno oblačilo številni, ki ga zagledajo, dojemajo kot nenavadno. Vendar želi poudariti, da gre za izražanje kulturne identitete, ki prispeva k pluralizmu, ki je neločljivo povezan z demokracijo [...].“

47 — Sodba z dne 1. julija 2014 v zadevi S.A.S. proti Franciji (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točka 139). Ker francoska vlada navedenega merila ni izpolnila, je glede tega razloga izgubila. Vendar je bilo ukrepu pritrjeno na podlagi ločenega namena „skupnega življenja“, ki ga je predložila navedena vlada.

48 — Sodba z dne 15. januarja 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

49 — Točka 91.

50 — Točka 84.

51 — Točka 94.

52 — Seveda se strinjam, da so okoliščine različne, saj se starejša sodna praksa nanaša na izobraževalni sektor, novejša pa na javno sfero.

53 — Odločitev z dne 15. februarja 2001 (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

54 — Glej tudi sodbo z dne 10. novembra 2005 v zadevi Lejla Šahin proti Turčiji (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 111).

55 — Sodba z dne 1. julija 2014 (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511).

55. Drugo področje, v zvezi s katerim bi opozorila na spremembo poudarka, vključuje pravico zaposlenih, da se odrečejo svojemu delovnemu mestu in posledično poiščejo zaposlitev drugje. V starejši odločbi Evropske komisije za človekove pravice se je to štelo za „največje jamstvo pravice [zaposlenih] do svobode veroizpovedi“.⁵⁶ Nedavno je ESČP samo zavzelo drugačno stališče, pri čemer je navedlo, da „glede na pomen, ki ga ima verska svoboda v demokratični družbi, sodišče meni, da bi bilo bolje, da bi se ob pritožbi posameznika zaradi omejevanja verske svobode na delovnem mestu namesto ugotovitve, da bi se s spremembo delovnega mesta poseganje v pravico odpravilo, navedena možnost na splošno pretehtala pri ugotavljanju, ali je bilo omejevanje sorazmerno ali ne“.⁵⁷

56. Kar zadeva domnevne kršitve člena 14 EKČP, je ESČP ugotovilo, da navedena določba ni samostojna, saj učinkuje izključno v zvezi s pravicami in svoboščinami, ki jih varujejo druge vsebinske določbe EKČP in njeni protokoli.⁵⁸ V zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu⁵⁹ je v zvezi z N. Eweido ugotovilo, da ni treba ločeno preučiti njene pritožbe na podlagi člena 14, ker je ugotovilo kršitev člena 9.⁶⁰ V zvezi z drugim pritožnikom v omenjeni zadevi je navedlo, da bi bili dejavniki, ki jih je treba pretehtati pri presoji sorazmernosti ukrepa na podlagi člena 14 v povezavi s členom 9, podobni in da tako ni podlage za ugotovitev kršitve prvonavedene določbe glede na dejstvo, da ni bila ugotovljena kršitev člena 9.⁶¹

57. Čeprav je namen osnovnega Protokola št. 12 k EKČP zagotoviti večje varstvo pred diskriminacijo, je bila njegova dosedanja upoštevnost zelo omejena. Natančneje, do zdaj ga je ratificiralo samo devet držav članic,⁶² sodne prakse ESČP v zvezi z njim pa je zelo malo.⁶³

Razlika med pristopom, ki temelji na omejitvah, in pristopom, ki temelji na diskriminaciji

58. Družba Micropole je v pisnih stališčih poudarila, v čem je po njenem mnenju na tem pravnem področju bistvena razlika med omejitvijo pravice in prepovedjo diskriminacije. Njuni področji uporabe se razlikujeta, s tem da je prva bistveno prožnejša kot druga. Opozarja, da bi ju bilo treba razlikovati.

59. To vprašanje je pomembno in si zasluži podrobnejšo obravnavo.

60. Vsekakor drži, da je kot poglobitni pristop ESČP pri uporabi EKČP zavzelo pristop, ki bi ga lahko imenovali pristop na podlagi omejitev s sklicevanjem na člen 9. Kot sem navedla v točki 56 zgoraj, ima člen 14 pomožno vlogo. Ker je Listina v pravu EU po začetku veljavnosti Lizbonske pogodbe postala zavezujoča, je mogoče pričakovati, da bo to sodišče zdaj zavzelo enak pristop pri uporabi enakovrednih določb na podlagi navedenega dokumenta, to je členov 10 in 21.

61. Tako stališče se mi zdi preveč poenostavljeno.

56 — Glej odločitev z dne 3. decembra 1996 v zadevi Kontinen proti Finski (CE:ECHR:1996:1203DEC002494994), potrjena v odločitvi z dne 9. aprila 1997 v zadevi Stedman proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:1997:0409DEC002910795), v kateri je komisija ugotovila, da ima pritožnik „pravico dati odpoved“.

57 — Sodba z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 83).

58 — Sodba z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 85). Iz tega razloga člen 14 EKČP nekateri avtorji opisujejo kot „parazitski“. Glej Haverkort-Spekenbrink, S., *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, zvezek 59, str. 127.

59 — Sodba z dne 15. januarja 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

60 — Točka 95.

61 — Točka 101.

62 — Glej opombo 5 zgoraj.

63 — Glej na primer sodbi z dne 22. decembra 2009 v zadevi Sejdić in Finci proti Bosni in Hercegovini (CE:ECHR:2009:1222JUD002799606) in z dne 15. julija 2014 v zadevi Zornić proti Bosni in Hercegovini (CE:ECHR:2014:0715JUD000368106). Zadevi sta se nanašali na pravico pritožnikov, da kandidirata na volitvah v dom narodov in predsedstvo Bosne in Hercegovine.

62. Direktiva 2000/78 določa več prepovedi na podlagi diskriminacije. Pri tem že od začetka sledi pristopu, sprejetemu pri tem, kar je zdaj vključeno v pravo EU.⁶⁴ Sodišče je v okviru diskriminacije zaradi starosti ugotovilo, da je treba načelo prepovedi diskriminacije šteti za splošno načelo prava EU, ki je bilo na področju zaposlovanja in dela posebej konkretizirano v Direktivi.⁶⁵ Enako mora veljati v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije zaradi vere ali prepričanja.

63. Vendar hkrati obstaja bistvena razlika pri razumski analizi, na kateri temeljita oba pristopa. Drži, da je lahko stališče v bistvu enako v okviru posredne diskriminacije, ker se za odstopanja, dovoljena na podlagi zakonodaje EU, zahteva legitimen cilj, ki je sorazmeren, v čemer se kaže stališče na podlagi EKČP. Vendar je v okviru neposredne diskriminacije varstvo, zagotovljeno s pravom EU, močnejše. Pri tej je poseganje v pravico, zagotovljeno z EKČP, še mogoče vedno upravičiti z obrazložitvijo, da izpolnjuje legitimen cilj in je sorazmerno. Nasprotno pa so odstopanja na podlagi zakonodaje EU dovoljena samo, če jih sporni ukrep izrecno določa.⁶⁶

64. Navedena razlika v pristopu se mi zdi popolnoma legitimna: člen 52(3) Listine izrecno določa, da je lahko s pravom EU zagotovljeno širše varstvo kot z EKČP.

65. Mimogrede moram opozoriti, da je jasno, da so lahko pravila, ki urejajo posredno diskriminacijo, bistveno prožnejša kot pravila v zvezi z neposredno diskriminacijo. Ugovarjati je mogoče, da je uporaba pravil, določenih s pravom EU, v okviru neposredne diskriminacije po nepotrebnem toga in da bi bilo primerno določeno „mešanje“ obeh vrst diskriminacije.

66. S tem se ne strinjam.

67. Razlikovanje med obema vrstama diskriminacije je bistveni element tega področja zakonodaje EU. Po mojem mnenju ni razloga, da bi se od njega oddaljili, saj bi se sicer neizogibno zmanjšala pravna varnost. Zaradi jasnega razlikovanja mora delodajalec skrbno razmisliti o podrobnih pravilih, ki jih želi določiti v pravilniku o delovnih mestih. Pri tem mora ustrezno preučiti meje, ki jih želi vzpostaviti, in njihovo uporabo za svoje zaposlene.

Prepoved diskriminacije v pravu EU

68. Ob prvotnem sprejetju Rimske pogodbe je bila edina vsebinska določba iz njenega naslova o socialni politiki člen 119, ki je določal izrecno obveznost držav članic, da zagotovijo enako plačilo brez razlikovanja na podlagi spola. Preostale določbe iz navedenega naslova so imele omejeno področje uporabe in so državljanom zagotavljale malo neposrednih pravic. Od takrat so se stvari v Evropski uniji bistveno izboljšale.

64 — Glej tudi točko 68 in naslednje v nadaljevanju.

65 — Glej sodbo z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 38).

66 — V zvezi z Direktivo 2007/78 glej tudi točko 70 v nadaljevanju.

69. V zgodnji fazi se je varstvo najopazneje razvilo v zvezi z zaposlovanjem, in sicer s sprejetjem Direktive 75/117 v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske⁶⁷, ki sta ji sledili Direktiva 76/207 o enakem obravnavanju moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve⁶⁸ in temeljna sodba Sodišča v zadevi Defrenne (št. 2)⁶⁹. Posledično je bila prepovedana diskriminacija zaradi spola na področju uporabe zadevne zakonodaje, skupaj z (na podlagi sodbe Sodišča) razlikovanjem med neposredno in posredno diskriminacijo.

70. Sprejetje člena 13 ES (po spremembi postal člen 19 PDEU) po začetku veljavnosti Amsterdamske pogodbe 1. maja 1999 je zagotovilo večja pooblastila za boj proti diskriminaciji zaradi spola, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Navedena določba Pogodbe je bila podlaga za Direktivo 2000/43 o diskriminaciji zaradi rase ali narodnosti⁷⁰ in Direktivo 2000/78.⁷¹ Vsaka od teh direktiv ima enako strukturo: vsebuje splošno prepoved neposredne diskriminacije, v zvezi s katero veljajo samo posebna odstopanja, določena v zakonodaji, in prepoved posredne diskriminacije, ki pa je lahko upravičena, če zadevni ukrep objektivno upravičuje legitimni cilj ter je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.⁷²

71. Generalni pravobranilec M. Poiares Maduro je v sklepnih predlogih v zadevi Coleman⁷³ opozoril, da je enakost eno od temeljnih načel prava EU. Po njegovem mnenju sta vrednoti, na katerih temelji enakost, človekovo dostojanstvo in osebna avtonomija. Kot skrajni minimum prinaša človekovo dostojanstvo to, da so vsi posamezniki priznani kot enakovredni. Osebna avtonomija pa pomeni, da (če uporabim njegove besede) „bi posamezniki morali biti sposobni oblikovati in voditi potek svojega življenja prek niza odločitev med različnimi pomembnimi možnostmi“. Lastnosti, kot so versko prepričanje, starost, invalidnost in spolna usmerjenost, ne bi smele vplivati na oceno, ali je obravnavati nekoga manj ugodno prav ali ne.⁷⁴ Navedel je še: „11. Zavezanost avtonomiji podobno pomeni, da ljudje ne smejo biti prikrajšani za pomembne možnosti na področjih, ki so bistvena za njihova življenja, zaradi sklicevanja na sumljive kategorije. Dostop do zaposlitve in poklicni razvoj sta bistvena za vsakega posameznika, ne samo kot sredstvo zaslužka, ampak tudi kot pomemben način samouveljavitve in uresničitve svojih potencialov. Kdor diskriminira posameznika, ki spada v sumljivo kategorijo, ga po krivem prikrajša za pomembne možnosti. Tako je sposobnost posameznika, da živi avtonomno, resno ogrožena, ker se pomemben del njegovega življenja oblikuje ne z lastnimi odločitvami, ampak s predsodki nekoga drugega. S tem ko osebe, ki spadajo v te kategorije, zaradi njihovih lastnosti

67 — Direktiva Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (75/117/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 179).

68 — Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187).

69 — Sodba z dne 8. aprila 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56). Za izčrpnjšo analizo glej Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, poglavje 1.

70 — Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 20, zvezek 1, str. 23).

71 — Opozoriti je treba, da je obseg varstva na podlagi teh dveh direktiv različen. Člen 3 Direktive 2000/43 na primer določa, da njeno področje uporabe zajema „(e) [...] socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom; (f) [...] socialn[e] ugodnost[i]; (g) [...] izobraževanje[...]; [in] (h) [...] dostop[...] do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrb[oj] z njimi“. Te podlage v Direktivi 2000/78 niso navedene. Prav tako je očitno, da lahko ukrep, ki pomeni diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, predstavlja tudi diskriminacijo zaradi spola ali rase, kar je odvisno od okoliščin. Čeprav je Komisija sprejela predlog direktive Sveta o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost (COM(2008) 426 final), s katerim bi se razširil obseg varstva v zvezi z zadevami, zajetimi z Direktivo 2000/78, ga je treba še razviti.

72 — Enak pristop je v sedanji zakonodaji sprejet v zvezi s spolno diskriminacijo, in sicer v Direktivi 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Točke od 8 do 10.

obravnava manj ugodno, oseba, ki diskriminira, prepreči izvrševanje njihove avtonomije. Na tej točki je pravično in razumno, da se posreduje s protidiskriminacijskimi predpisi. V bistvu se želijo s tem, da se ceni enakost in se zaveže k uresničevanju enakosti s pravom, za vsako osebo ohraniti pogoji za avtonomno življenje.“

72. Z navedenimi ugotovitvami se popolnoma strinjam. Z njimi se poudarja, da ima diskriminacija finančne posledice (ker lahko vpliva na zmožnost osebe za zaslužek na trgu dela) in moralne posledice (ker lahko vpliva na njeno avtonomijo). Naj dodam, da je treba protidiskriminacijsko zakonodajo tako kot vsako drugo izvajati učinkovito. Prav tako jo je treba izvajati v skladu z uveljavljenimi načeli.

Spreobračanje in vedenje na delovnem mestu

73. Ko delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi, ne kupi njegove duše. Kupi pa njegov čas. Iz tega razloga strogo razlikujem med svobodo izražanja vere – katere obseg in morebitno omejevanje v okviru zaposlovanja sta v središču razprave v postopku pred nacionalnim sodiščem – in spreobračanjem v imenu vere. Pri usklajevanju navedene svobode in delodajalčeve pravice do svobodne gospodarske pobude je, kot bom pokazala, treba skrbno pretehtati med konkurenčnimi pravicama. Spreobračanje v imenu vere po mojem mnenju preprosto nima kaj iskati na delovnem mestu. Delodajalec ima zato pravico uvesti in izvajati pravila o prepovedi spreobračanja ter tako zagotoviti, da se delovni čas, za katerega je plačal, nameni njegovemu podjetju, in ustvariti nekonfliktne delovne razmere za svoje zaposlene.⁷⁵ Razjasniti moram, da nošenje značilnih oblačil v okviru opravljanja verskih dolžnosti po mojem mnenju nedvoumno spada v prvo kategorijo, in ne v drugo.

74. Prav tako jasno razlikujem med pravili, ki jih podjetje legitimno uvede in določajo nekatere oblike vedenja, ki so zaželeni („vedno bodite vljudni do strank“) ali niso dovoljene („med zastopanjem našega podjetja na sestankih s strankami ne kadite, žvečite ali pijte alkohola“), in pravili, ki posegajo v osebne pravice posamezne kategorije zaposlenih na podlagi prepovedane lastnosti (vere ali druge lastnosti, ki jo je zakonodaja opredelila kot nedopustno podlago za diskriminacijo). Zlonamernost trditve, da „ker naš zaposleni X nosi muslimansko naglavno ruto“ (ali kipo ali dastar) (ali je temnopolt, istospolno usmerjen ali ženska), „iz tega sledi, da se ne more primerno vesti do naših strank,“ ne bi smela potrebovati dodatnih pojasnil.

Enakost spolov

75. Nekateri dojemajo nošenje naglavne rute kot feministično izjavo, saj predstavlja pravico ženske, da uveljavi svojo izbiro in svojo versko svobodo, da kot muslimanka tako izrazi svojo vero. Drugi vidijo naglavno ruto kot simbol zatiranja žensk. Za obe stališči je mogoče brez dvoma najti potrditev v posameznih zadevah in posebnih okoliščinah.⁷⁶ Sodišče po mojem mnenju ne bi smelo zavzeti stališča, da ker bi se nošenje naglavne rute ob nekaterih priložnostih moralo oziroma bi ga bilo mogoče šteti za zatiranje, to velja v vseh primerih. Namesto tega zagovarjam pristop ESČP, naveden v točki 54 zgoraj; stvar je najbolje razumeti kot izraz kulturne in verske svobode.

75 — Čeprav lahko ukrep prepovedi spreobračanja vključuje neposredno diskriminacijo, bi bil tako po mojem mnenju potencialno zajet z odstopanjem iz člena 2(5) Direktive kot nujen za zaščito pravic in svoboščin drugih. Vendar bi moral temeljiti na „ukrepih, izhajajočih iz nacionalne zakonodaje“: glej izrecno besedilo odstopanja.

76 — Tako gre v obravnavni zadevi za poseben položaj izobražene ženske, ki se želi vključiti na trg dela države članice EU. V teh okoliščinah bi bilo pokroviteljsko domnevati, da njeno nošenje hidžaba pomeni zgolj ohranjanje obstoječih neenakosti in dojetanja vlog. Zlahka si je mogoče zamisliti še različne druge mogoče okoliščine, v katerih se lahko pojavi vprašanje žensk, ki nosijo muslimanska oblačila, in v katerih bi bolj upravičeno izpeljali tak sklep.

Presoja

Obseg predloženega vprašanja za predhodno odločanje

76. Predložitveno sodišče želi smernice glede uporabe člena 4(1) Direktive 2000/78 v zvezi z željo (ki je nazadnje očitno privedla do delavkinega odpusta) stranke, ki jo je izrazila pri delodajalcu, da delodajalčevih storitev ne bi več opravljala delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto. Sprašuje, ali navedena želja pomeni „bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic“ v smislu navedene določbe zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja.

77. Iz besedila navedenega vprašanja in okoliščin spora v postopku v glavni stvari izhaja več vprašanj.

78. Prvič, medtem ko je predložitveno sodišče v vprašanju temu sodišču uporabilo besedo „naglavna ruta“ (*foulard*), se drugje v predložitveni odločbi govori o „tančici“ (*voile*).⁷⁷ V odgovoru na vprašanja, ki jih je Sodišče postavilo na obravnavi, se je pokazalo, da je treba izraza razumeti kot sopomenki. Zadevno oblačilo je sestavljalo naglavno pokrivalo, pri katerem je obraz ostal popolnoma odkrit. Zaradi doslednosti in jasnosti bom v nadaljevanju uporabljala izraz „naglavna ruta“.

79. Drugič, medtem ko je v členu 3(1) Direktive 2000/78 jasno navedeno, da področje uporabe Direktive zajema javni in zasebni sektor, ni dvoma, da lahko obstajajo razlike, v nekaterih primerih precejšnje, glede obsega nacionalnih pravil, ki se nanašajo na navedena sektorja.⁷⁸ Francoska vlada je v pisnih in ustnih stališčih zelo poudarila strogo razlikovanje, ki v javnem sektorju navedene države članice obstaja zaradi uporabe načela *laïcité*. Ker obravnavana zadeva vključuje zaposlitveno razmerje v zasebnem sektorju, predlaga, naj Sodišče odgovor omeji samo na navedeno področje. Povedano drugače, ne bi naj smelo obravnavati vprašanj v zvezi z zaposlenimi v javnem sektorju.

80. Čeprav se je francoska vlada na obravnavi strinjala, da področje uporabe Direktive 2000/78 zajema tudi javni sektor, je neomajno vztrajala, da na tem področju prevladujejo pravila glede *laïcité*, ta vidik pa je v pisnih stališčih oprla predvsem na člen 3(1) Direktive v povezavi s členom 4(2) PEU.

81. Strinjam se, da se lahko v teh okoliščinah pojavijo kompleksne trditve v zvezi z razmerjem med Direktivo in nacionalnimi določbami, vključno z ustavnopravnimi določbami. S tem želim pojasniti, da niti ne sprejemam niti ne zavračam stališča francoske vlade v zvezi z uporabo načela *laïcité* pri zaposlovanju v javnem sektorju v okviru Direktive 2000/78. Druge stranke, ki so Sodišču v tej zadevi predložile stališča, navedenega vprašanja niso obravnavale, zato ni bilo podrobne razprave o vprašanjih, ki bi se ali bi se lahko pojavila. Zato bom svoje pripombe v nadaljevanju omejila samo na zasebni sektor.

82. Tretjič, predložitvena odločba vsebuje samo omejene informacije v zvezi z dejanskim stanjem zadeve v postopku v glavni stvari. Zato je težko zanesljivo določiti natančne okoliščine, v katerih se je pojavilo vprašanje, ki ga je predložilo predložitveno sodišče. K temu se bom vrnila v nadaljevanju.⁷⁹

77 — Mogoče je misliti, da se izraz „tančica“ vedno pripisuje delu oblačila, ki pokriva obraz. Vendar to ni opredelitev iz npr. *Shorter Oxford English Dictionary*, ki navaja blago, ki se nosi „preko glave ali obraza“ (moj poudarek).

78 — Glej v zvezi s tem zlasti točko 38 zgoraj.

79 — Glej točko 109 spodaj.

Ali je v zadevi v postopku v glavni stvari šlo za nezakonito diskriminacijo?

83. Izhodišče za preučitev vprašanja, ali je v zadevi v postopku v glavni stvari šlo za nezakonito diskriminacijo, mora biti dopis o odpovedi delovnega razmerja. Vendar iz njega ni jasno, natančno kateri pogoji prepovedi so veljali za A. Bougnaoui. Ko je bila A. Bougnaoui na obravnavi zaprosena za opredelitev v zvezi s tem, je bilo njeno stališče, da je prepoved veljala za nošenje muslimanske naglavne rute pri stikih s strankami delodajalčevega podjetja. Družba Micropole je navedla, da je veljala splošna prepoved nošenja verskih znamenj (sem je domnevno treba šteti tudi oblačila) v prostorih navedenih strank. Ta prepoved je veljala za vse veroizpovedi in prepričanja.

84. Ne glede na to, kaj je res, se kljub temu zdi očitno, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi A. Bougnaoui povezana z določbo v delodajalčevem kodeksu oblačenja, s katero je bila naložena prepoved na podlagi nošenja verskih oblačil.

85. Vendar je mogoče tudi ugotoviti, da odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca dejansko ni temeljila na njeni veroizpovedi (tj. dejstvu, da je bila pripadnica islamske vere), temveč na njenem izražanju te vere (tj. dejstvu, da je nosila naglavno ruto). Ali se prepoved iz Direktive 2000/78 ne nanaša samo na vero ali prepričanje zaposlenega, ampak tudi na izražanje te vere ali prepričanja?

86. Po mojem mnenju je odgovor pritrdilen.

87. Res je, da Direktiva ne vsebuje izrecnega sklicevanja na vprašanje izražanja vere ali prepričanja. Vendar natančno branje člena 9 EKČP in člena 10 Listine pokaže, da je treba pravico do izražanja vere ali prepričanja vsekakor razumeti kot neločljivo povezano s svobodo, ki jo zagotavljata. Tako je v vsaki od navedenih določb po določitvi pravice do svobode veroizpovedi še navedeno, da zadevna svoboda „vključuje“ pravico do njenega izražanja. Zato se mi ne zdi pomembno, da Direktiva ne vsebuje določb v zvezi s tem.⁸⁰ Naj navedem samo en primer: če bi veljalo drugače, potem sikh, ki mu vera zapoveduje nošenje turbana, ne bi imel nobenih pravic v zvezi z izražanjem svojih prepričanj in bi tako lahko bil prikrajšan prav za varstvo, ki ga poskuša zagotoviti Direktiva.

88. Na podlagi tega se zdi, da ni mogoče sklepati drugače, kot da je bila A. Bougnaoui zaradi svoje vere obravnavana manj ugodno kot kdo drug v primerljivem položaju. Projektni inženir, zaposlen pri družbi Micropole, ki se ne bi odločil izražati svojega verskega prepričanja z nošenjem posebnih oblačil, ne bi bil odpuščen.⁸¹ Odpoved pogodbe o zaposlitvi A. Bougnaoui je torej pomenila neposredno diskriminacijo zoper njo zaradi njene vere ali prepričanja v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.

89. Tako bi bila odpoved zakonita samo, če bi se uporabljalo eno od odstopanj, določenih v navedeni direktivi. Ker je nacionalno sodišče vprašanje oblikovalo s sklicevanjem na člen 4(1), bom najprej obravnavala navedeno določbo.

Člen 4(1) Direktive 2000/78

90. Člen 4 je naslovljen „Poklicne zahteve“. Če so izpolnjeni pogoji iz odstavka 1, različno obravnavanje, ki bi drugače pomenilo diskriminacijo, ne spada na področje uporabe Direktive. To velja ne glede na to, ali je diskriminacija, ki jo povzroči različno obravnavanje, neposredna ali posredna. Zdaj se bom posvetila navedenim pogojem.

80 — Glej v zvezi s tem in v drugačnih okoliščinah tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v združenih zadevah Y in Z (C-71/11 ter C-99/11, EU:C:2012:224), v katerih je opozoril, da se s tem, da se od osebe zahteva, naj prikrije, spremeni ali se odpove javnemu izražanju svoje vere, tej odreka temeljna pravica, ki ji jo zagotavlja člen 10 Listine (točki 100 in 101).

81 — Razlikovanje, ki ga je treba uvesti med neposredno in posredno diskriminacijo, sem preučila v sklepnih predlogih v zadevi Bressol in drugi (C-73/08, EU:C:2009:396, točki 55 in 56). V tem primeru prav prepoved nošenja oblačil, ki izražajo versko pripadnost zaposlene, privede do neugodnega obravnavanja, to je njene odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

91. Prvič, člen 4 se ne uporablja samodejno. Država članica je morala najprej „določiti“ njegovo uporabo.⁸² Predložitveno sodišče se v predložitveni odločbi sklicuje na člen L. 1133-1 zakonika o delovnih razmerjih, ne da bi izrecno navedlo, da je to določba nacionalnega prava, s katero naj bi se izvajal člen 4(1). Ne glede na to domnevam, da je tako.

92. Drugič, države članice lahko določijo, da različno obravnavanje ne pomeni diskriminacije, samo, če „temelji na neki značilnosti“, povezani s katerim od razlogov iz člena 1. Sodišče je navedlo, da „ni razlog tisti, s katerim je utemeljeno različno obravnavanje, ampak je to značilnost, ki je povezana z razlogom, ki mora pomeniti ‚bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic‘“.⁸³

93. V obravnavani zadevi je v dopisu o prekinitvi delovnega razmerja A. Bougnaoui navedeno, da je bila odpuščena zaradi domnevnega neupoštevanja ali zavrnitve upoštevanja pravil, ki jih je njen delodajalec določil v zvezi z nošenjem verskega naglavnega pokrivala ob stikih s strankami. Glede na to, da je nošenje muslimanske naglavne rute izraz verskega prepričanja (ali bi se vsaj moralo sprejemati kot tako),⁸⁴ pravilo o prepovedi nošenja takega pokrivala jasno lahko pomeni „značilnost, ki je povezana z“ veroizpovedjo ali prepričanjem. Tudi navedeno zahtevo bi bilo treba šteti za izpolnjeno.

94. Tretjič, zadevna značilnost mora pomeniti „bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic“ zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja. Poleg tega mora biti cilj legitimen, zahteva pa sorazmerna.

95. Sodišče je razsodilo, da je treba člen 4(1) razlagati ozko.⁸⁵ Dejansko si je glede na navedbo v uvodni izjavi 23 Direktive, da bi se moralo odstopanje uporabljati samo „pod zelo omejenimi pogoji“, izredno težko predstavljati, da bi bil položaj lahko drugačen. Iz tega sledi, da je treba člena 4(1) Direktive 2000/78 uporabiti tako, da gre za specifično uporabo.⁸⁶ Z njim ni mogoče upravičiti splošne izjeme za vse naloge, ki se lahko potencialno dodelijo določenemu zaposlenemu.

96. Ozkost odstopanja se kaže v besedilu člena 4(1). Ne samo da mora biti poklicna zahteva „bistvena“, ampak mora biti tudi „odločilna“. To pomeni, kot švedska vlada po mojem mnenju pravilno opozarja, da mora biti odstopanje omejeno na zadeve, ki so absolutno nujne za opravljanje zadevne poklicne dejavnosti.

97. Sodišče je pri uporabi določbe v okviru diskriminacije zaradi starosti priznalo, da zahteva na podlagi starosti v zvezi s posebno visokimi fizičnimi značilnostmi lahko izpolnjuje navedeno merilo, če se uporabi za osebe v gasilski službi, za dejavnosti katerih je značilna fizična dejavnost in dejavnosti katerih vključujejo gašenje požarov in reševanje oseb.⁸⁷ Odločilo je tudi, da je bila navedena zahteva izpolnjena v primeru starostnega pogoja za upokojitev letalskih pilotov, ker ni mogoče zanikati, da se fizične sposobnosti s starostjo zmanjšujejo in da imajo lahko fizične pomanjkljivosti v tem poklicu

82 — Glej sodbo z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 46), v kateri je jasno navedeno, da je imela kolektivna pogodba družbe Lufthansa, ki je določala samodejno prekinitvev pogodb o zaposlitvi pri določeni starosti, izvor in pravno podlago v členu 14(1) Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zakon o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in pogodbah o zaposlitvi za določen čas). Šlo je torej za ukrep, ki „spada na področje uporabe nacionalnega prava“ (glej točko 59 sodbe).

83 — Sodba z dne 12. januarja 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, točka 35).

84 — Glej v zvezi s tem točko 75 zgoraj.

85 — Glej sodbi z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 72), in z dne 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 47). Člen 4(1) se morda pogosteje uporabi pri neposredni kot posredni diskriminaciji (očiten primer v zvezi s spolno diskriminacijo bi bilo pravilo „samo za ženske“ pri članstvu v ženski poklicni športni ekipi). Vendar ni mogoče izključiti, da je lahko taka diskriminacija tudi posredna. Tako bi pravilo, da morajo biti kandidati za delovno mesto varnostnika večji od 1,75 m, čeprav je na videz nevtravno, izključevalo več žensk kot moških, poleg tega bi lahko vplivalo na razmeroma večji delež nekaterih etničnih skupin kot drugih.

86 — Zanimivo je, da se ključno besedilo iz člena 4(1) Direktive 2000/78 razlikuje med jezikovnimi različicami. V angleški jezikovni različici je uporabljen izraz „by reason of the particular occupational activities concerned“, ki se mu v bistvu sledi v nemški („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit“), nizozemski („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten“) in portugalski različici („em virtude da natureza da actividade profissional em causa“). V francoski („en raison de la nature d'une activité professionnelle“), italijanski („per la natura di un'attività lavorativa“) in španski jezikovni različici („debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate“) je sprejet pristop, v katerem je manj poudarjena specifičnost zadevnih dejavnosti.

87 — Glej sodbo z dne 12. januarja 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, točka 40).

pomembne posledice.⁸⁸ Podobno je priznalo, da je mogoče s posebnimi fizičnimi sposobnostmi izpolnjevati merilo v okviru starostne zahteve za sprejem na delovno mesto policista, ker lahko naloge v zvezi z varovanjem oseb in premoženja, prijettjem in pridržanjem storilcev kaznivih dejanj ter preventivnim patroljiranjem zahtevajo uporabo fizične moči.⁸⁹

98. Sodišče je že imelo priložnost obravnavati podobno odstopanje od načela enakega obravnavanja zaradi spola iz člena 2(1) Direktive 76/207⁹⁰ v okviru neposredne diskriminacije zaradi spola in služenja v oboroženih silah. Različni ugotovitvi glede uporabe odstopanja iz člena 2(2) te direktive⁹¹, doseženi v sodbah Sirdar⁹² in (manj kot tri mesece pozneje) Kreil⁹³, potrjujeta, kako pomembno je pazljivo preučiti trditev, da je posamezna značilnost nujna za opravljanje neke zaposlitve. Kažeta tudi, da je treba pri ugotavljanju, ali je določena značilnost dejansko in resnično nujna (ali če uporabim navedbo iz Direktive 2000/78, „bistvena in odločilna zahteva za neki poklic“), upoštevati dejavnost in okoliščine (in ne samo enega ali drugega).

99. Kar zadeva prepoved diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, bi se odstopanje logično uporabljalo na področju varnosti in zdravja pri delu. Tako bi bilo na primer mogoče zaposlenega pripadnika sikhovske vere, ki bi iz verskih razlogov vztrajal pri nošenju turbana, iz navedenih razlogov izključiti z delovnega mesta, na katerem bi se zahtevala uporaba zaščitnega pokrivala. Enako bi lahko veljalo za muslimanko, ki bi delala za potencialno nevarnim tovarniškim strojem in katere nošenje posebnih oblačil bi lahko povzročilo resne varnostne pomisleke. Čeprav nočem trditi, da ni drugih okoliščin, v katerih bi lahko prepoved diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja spadala na področje uporabe člena 4(1), si jih težko zamišljam.

100. Vendar ne vidim, kako bi lahko razlogi, s katerimi družba Micropole v dopisu o odpovedi delovnega razmerja utemeljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi A. Bougnaoui, in sicer poslovni interes družbe v odnosih z njenimi strankami, upravičevali uporabo odstopanja iz člena 4(1). Kot Komisija pravilno ugotavlja, prvič, je Sodišče navedlo, da neposredne diskriminacije (za katero je po mojem mnenju šlo) ni mogoče upravičiti s sklicevanjem na finančno izgubo, ki bi lahko bila povzročena delodajalcu.⁹⁴ Drugič, čeprav je svoboda gospodarske pobude eno od temeljnih načel prava EU⁹⁵ in je zdaj določena v členu 16 Listine, je Sodišče ugotovilo, da navedena svoboda „nima absolutne veljave, temveč [jo] je treba upoštevati glede na nje[no] funkcijo v družbi [...]. Izvrševanje te pravice je torej mogoče omejiti, če je to v skladu s členom 52(1) Listine predpisano z zakonom in če so omejitve potrebne in dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija, ali če so potrebne zaradi zaščite pravic in svoboščin drugih.“⁹⁶ Sodišče je v zvezi s tem ugotovilo, da je glede varstva

88 — Glej sodbo z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 67).

89 — Glej sodbo z dne 13. novembra 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 41).

90 — Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187).

91 — Člen 2(2) Direktive 76/207 določa: „Ta direktiva ne vpliva na pravice držav članic, da s področja njene uporabe izključijo tiste poklicne dejavnosti, in če je potrebno, tudi šolanje za te poklicne dejavnosti, pri katerih je spol delavca odločilni dejavnik zaradi same narave dela ali pa zaradi okolja, v katerem se to delo opravlja“.

92 — Sodba z dne 26. oktobra 1999 (C-273/97, EU:C:1999:523). A. M. Sirdar je želela, da bi se ji dovolilo sprejetje ponudbe (ki ji je bila poslana po pomoti) za delo vodje kuhinje v enoti kraljevih marincev, elitne posebne enote britanske vojske. Politika izključitve žensk iz služenja v navedeni enoti je utemeljena v točkah od 6 do 9 navedene sodbe. Skrbna obrazložitev Sodišča, ki je ugotovilo, da se izključitev dejansko uporablja, je navedena v točkah od 28 do 32 sodbe.

93 — Sodba z dne 11. januarja 2000 (C-285/98, EU:C:2000:2, točka 29). T. Kreil je želela delati v enoti za vzdrževanje (orožarska elektronika) nemških vojaških sil (Bundeswehr). Nacionalno pravo je ženskam dovoljevalo samo služenje v zdravniški službi in vojaški godbi. Sodišče, ki je na široko citiralo sodbo Sirdar, je kljub temu ugotovilo, da „take izključitve, ki velja za skoraj vsa vojaška delovna mesta v Bundeswehr, glede na njen obseg ni mogoče šteti za odstopanje, upravičeno zaradi posebne narave zadevnih delovnih mest ali posebnih okoliščin, v katerih se zadevne dejavnosti izvajajo“ (točka 27), in da „je z Direktivo izključena uporaba nacionalnih določb, kot so določbe nemškega prava, s katerimi je naložena splošna izključitev žensk z vojaških delovnih mest, ki vključujejo uporabo orožja, in s katerimi jim je dovoljen samo dostop do zdravniške službe in vojaške godbe“ (točka 32).

94 — Glej sodbo z dne 3. februarja 2000, Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, točka 29).

95 — Sodba z dne 9. septembra 2004, Španija in Finska/Parlament in Svet (C-184/02 in C-223/02, EU:C:2004:497, točka 51).

96 — Sodba z dne 14. oktobra 2014, Giordano/Komisija (C-611/12 P, EU:C:2014:2282, točka 49).

temeljne svobode prejemanja informacij ter svobode in pluralnosti medijev, zagotovljenega v členu 11 Listine, zakonodajalec EU smel sprejeti pravila, ki vsebujejo omejitve svobode gospodarske pobude, hkrati pa glede na potrebno tehtanje zadevnih pravic in interesov dajejo prednost dostopu javnosti do informacij pred pogodbeno svobodo, ki je neločljivo povezana s svobodo gospodarske pobude.⁹⁷

101. Kar zadeva pravico do enakega obravnavanja, je treba enako sklepanje uporabiti v obravnavani zadevi. Če ne drugega, bi z razlago člena 4(1), ki jo predlaga družba Micropole, tvegali, da bi odstopanje, ki ga ta člen določa, postalo „običajno“. To pa ne more biti prav. Kot sem že navedla,⁹⁸ naj bi se odstopanje uporabljalo samo v najbolj omejenih okoliščinah.

102. Tako po mojem mnenju ni razloga, da bi se člen 4(1) Direktive 2000/78 uporabljal za dejavnosti, ki jih je A. Bougnaoui opravljala kot zaposlena v družbi Micropole. V predložitveni odločbi ali drugje v informacijah, ki so na voljo Sodišču, iz ničesar ne izhaja, da zaradi nošenja muslimanske naglavne rute ni mogla opravljati svojih nalog projektne inženirke – dopis o odpovedi delovnega razmerja vsebuje izrecno sklicevanje na njeno strokovno usposobljenost. Ne glede na točno besedilo prepovedi, ki se zanjo uporablja, zahteva, da pri stikih s strankami svojega delodajalca ne sme nositi naglavne rute, po mojem mnenju ne more biti „bistvena in odločilna zahteva za neki poklic“.

Preostala odstopanja v zvezi z neposredno diskriminacijo

103. Preden končam analizo neposredne diskriminacije, bom obravnavala še preostala odstopanja, ki bi se na podlagi Direktive 2000/78 lahko uporabljala za navedeno vrsto diskriminacije.

104. Prvo je člen 2(5). Navedena določba je nenavadna, ker enakovredne določbe v drugi protidiskriminacijski zakonodaji EU ni mogoče najti.⁹⁹ Sodišče je ugotovilo, da je njen namen preprečiti in ukrepati glede kolizije med načelom enakega obravnavanja na eni strani in potrebo po zagotovitvi javnega reda, varnosti in zdravja, preprečevanjem kršitev ter varstvom osebnih pravic in svoboščin, ki so bistvenega pomena za delovanje demokratične družbe, na drugi strani. Ugotovilo je tudi, da jo je treba kot izjemo od načela prepovedi diskriminacije razlagati ozko.¹⁰⁰

105. Odstopanje iz člena 2(5) se za zadevo v postopku v glavni stvari ne more uporabiti. Prvič, nič ne kaže na to, da bi bila za učinkovanje navedenega odstopanja sprejeta ustrezna nacionalna zakonodaja. Drugič, tudi če bi bila, ne razumem, kako bi se bilo mogoče nanjo sklicevati za utemeljitev obravnavane diskriminacije. Ne strinjam se, da je lahko prepoved nošenja verskih oblačil pri stikih zaposlenih s strankami podjetja njihovega delodajalca nujna za „varstvo posameznih pravic in svoboščin, ki so bistvenega pomena za delovanje demokratične družbe“¹⁰¹. V delu, v katerem je taka trditev upoštevana za namene Direktive 2000/78, jo je mogoče upoštevati v okviru manevrskega prostora, ki ga morda dovoljujejo pravila o posredni diskriminaciji,¹⁰² ne pa tudi v okviru odstopanja iz člena 2(5).

97 — Sodba z dne 22. januarja 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, točka 66).

98 — Glej točko 95 zgoraj.

99 — Zdi se, da je bil člen 2(5) vključen v Direktivo v zadnjih urah pogajanj (domnevno zaradi vztrajanja vlade Združenega kraljestva). Glej Ellis, E., in Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012, str. 403. Glej tudi četrto poročilo posebnega odbora zgornjega doma za Evropsko unijo, zasedanje 2000-01, „*The EU Framework Directive on Discrimination*“, odstavek 37, v katerem je navedeno: „[...] [člen 2(5)] je bil v Direktivo vključen šele 17. oktobra, kot kaže zaradi vztrajanja Združenega kraljestva“. Minister je 25. oktobra zapisal, da je bil njegov namen „jasno navesti, da Direktiva državam članicam ne bo preprečevala ukrepanja za zaščito oseb, na primer pred škodljivimi verskimi kultmi ali pedofili“.

100 — Glej sodbo z dne 13. septembra 2011, Prigge (C-447/09, EU:C:2011:573, točki 55 in 56).

101 — Moj poudarek. Kot sem že navedla (v opombi 75), bi lahko bilo s členom 2(5) na primer zajeto pravilo o prepovedi spreobračanja na delovnem mestu.

102 — Glej točko 109 in naslednje v nadaljevanju.

106. Drugo je izjema iz člena 4(2) Direktive 2000/78. Navedena določba se uporablja za „poklicn[o] del[o] v cerkvah in drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju“. Uvodna izjava 24 Direktive dokazuje, da je bil njen namen uveljaviti izjavo št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij.¹⁰³ Glede na naravo dejavnosti družbe Micropole se odstopanje v obravnavani zadevi ne more uporabiti.

107. Preostali določbi, ki odstopata od načela enakega obravnavanja, sta vključeni v člena 6 in 7 Direktive. Prva se nanaša na nekatere utemeljitve različnega obravnavanja zaradi starosti, druga pa na ukrepe, ki so jih ohranile ali sprejele države članice in katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajsanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1. Jasno je, da v obravnavani zadevi nista upoštevni.

108. Ob upoštevanju navedenega menim, da pravilo, določeno v pravilniku o delovnih mestih podjetja, s katerim se zaposlenim prepoveduje nošenje verskih znamenj ali oblačil, ko so v stiku s strankami podjetja, vključuje neposredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, za katero se niti člen 4(1) Direktive 2000/78 niti nobeno drugo odstopanje od prepovedi neposredne diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, ki ga določa Direktiva, ne uporabljata. To velja toliko bolj, če se sporno pravilo uporablja samo za nošenje muslimanske naglavne rute.

Posredna diskriminacija

109. Ugotovitve, ki sem jih ravno navedla, bi lahko po eni strani zadoščale za odgovor na vprašanje predložitvenega sodišča. Vendar se Sodišče morda ne bo strinjalo z analizo, ki sem jo uporabila. Navedla sem tudi težave, ki jih ima Sodišče pri določanju natančnega obsega spora v postopku v glavni stvari.¹⁰⁴ Sodišče se morda ne bo strinjalo z mojo ugotovitvijo, da bi bilo treba zadevo v postopku v glavni stvari obravnavati kot primer neposredne diskriminacije, ali pa bo stranka v navedenem postopku nacionalnemu sodišču predložila dopolnilna dejstva, ki bodo kazala na to, da je zadevna diskriminacija posredna ali da sta stranki v drugačnem pravnem položaju. Iz tega razloga bom obravnavala vprašanje posredne diskriminacije in pretehtala uporabo člena 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 v zadevi iz postopka v glavni stvari. Vendar bom to storila samo na kratko.

110. Pri preučitvi posredne diskriminacije, ki sledi, bom domnevala, da obstaja (hipotetično) pravilo podjetja, ki vsem zaposlenim nalaga popolnoma nevtralen kodeks oblačenja. Tako je prepovedan vsak element oblačil, ki kakor koli izraža individualnost osebe, ki ga nosi. V okviru takega kodeksa oblačenja so vsi verski simboli in oblačila (seveda) prepovedani – vendar to velja tudi za nošenje dresa nogometnega kluba Barcelona ali kravate, ki sporoča, da je oseba obiskovala kolidž univerze Cambridge ali Oxford. Vsi, ki prekršijo pravilo, so opozorjeni na kodeks podjetja in opomnjeni, da je upoštevanje nevtralnega kodeksa oblačenja obvezno za vse zaposlene. Če s svojim ravnanjem še naprej kršijo navedeni kodeks, so odpuščeni. Tako izoblikovano pravilo je očitno nevtralnno. Ni na videz diskriminatorno do tistih, ki jim verska prepričanja zapovedujejo nošenje posebnih oblačil. Kljub temu jih posredno diskriminira. Če želijo ostati zvesti svojim verskim prepričanjem, nimajo druge izbire, kot da prekršijo pravilo in se soočijo s posledicami.

111. Člen 2(2)(b)(i) določa, da je lahko zahteva, ki bi bila drugače diskriminatorna in zato nezakonita, kljub temu dovoljena, če zadevno določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj ter je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.

103 — Izjava št. 11 je priložena Amsterdamski pogodbi. Določa, da „Evropska unija spoštuje in ne posega v status, ki ga cerkve in verska združenja ali verske skupnosti uživajo v državah članicah po notranjem pravu. Evropska unija enako spoštuje status svetovnonazorskih in nekonfesionalnih organizacij.“

104 — Glej točko 82 zgoraj.

Legitimni cilj

112. V Direktivi 2000/78 ni opredeljen pojem legitimnega cilja v smislu člena 2(2)(b)(i). Vendar je jasno, da je lahko neki cilj legitimen zaradi socialne politike, zlasti če je ta posebej izražena v določbah Pogodbe. Tako člen 6(1) Direktive kot cilje, ki so legitimni, določa „legitimn[e] cilj[e] zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja“, ki lahko vsi izhajajo iz člena 3(3) PEU.¹⁰⁵

113. V širšem smislu se mi zdi, da je legitimni cilj tudi varstvo pravic in svoboščin drugih – tako na primer zagotovitev varstva potencialno čustveno dovzetnim osebam, kot so otroci v občutljivih letih in tisti starejši, ki morda niso ohranili vseh mentalnih sposobnosti in jih je zato mogoče primerjati z osebami iz prve kategorije.¹⁰⁶

114. Dalje, če je izpolnjena zahteva po legitimnem cilju iz člena 4(1) Direktive 2000/78, kot v primeru prepovedi, temelječe na vprašanjih, povezanih z zdravjem in varnostjo, se mi zdi, da je izpolnjeno tudi merilo „legitimnega cilja“ iz člena 2(2)(b)(i).¹⁰⁷ Merili v zvezi s tem sta enaki.

115. Menim tudi, da je interes delodajalčevega podjetja legitimni cilj in da ni namen zakonodaje, da bi navedeno svoboščino ovirala bolj, kot je to primerno in nujno.¹⁰⁸

116. Navedeni vidik je lahko po mojem mnenju zlasti pomemben na naslednjih področjih:

- delodajalec morda želi posredovati določeno podobo svojim strankam ali kupcem; zdi se mi torej, da politika, v skladu s katero se zahteva, naj zaposleni nosijo uniformo ali sledijo določenemu slogu oblačenja ali vzdržujejo „urejen“ zunanji videz, spada pod pojem legitimnega cilja;¹⁰⁹
- enako lahko velja tudi za pravila o ureditvi delovnega časa; dolžnost biti na voljo za delo s prilagodljivim delovnim časom, tudi ob neugodnih urah, če tako narekujejo zahteve delovnega mesta, je po mojem mnenju legitimna;¹¹⁰
- ukrepi, ki jih sprejme delodajalec, da bi v dobro svojega podjetja kot celote ohranil složnost med svojimi zaposlenimi.

117. Kot pa sem že navedla, je Sodišče odločilo, da svoboda gospodarske pobude ni absolutno načelo, temveč se lahko omeji, če so take omejitve med drugim predpisane z zakonom.¹¹¹ V obravnavani zadevi je jasno, da so omejitve, naložene s pravico do enakega obravnavanja v smislu prepovedi diskriminacije, med drugim zaradi vere ali prepričanja, predpisane z zakonom. Izrecno so določene v Direktivi 2000/78.

105 — Glej v tem smislu sodbo z dne 16. oktobra 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 64).

106 — Glej v zvezi s sodno prakso ESČP odločitev z dne 15. februarja 2001 v zadevi *Dahlab proti Švici* (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), navedeno v točki 48 zgoraj. ESČP je v navedeni odločitvi otroke, ki jih je poučevala pritožnica, opisalo kot „zelo majhne“. Zdi se mi, da je mogoče osnovnošolske otroke upravičeno opisati kot „dovzetne“. Ko napredujejo v srednjo šolo, jih je mogoče šteti za zrelejše in tako sposobnejše oblikovati svoja stališča in/ali mirno sprejemati kulturno raznolikost.

107 — Dejstvo, da je v členu 2(2)(b)(i) v angleščini navedeno „legitimate aim“, medtem ko je v členu 4(1) navedeno „legitimate objective“, se mi ne zdi pomembno.

108 — Glej tudi točko 100 zgoraj.

109 — Glej v zvezi s tem sodbo ESČP z dne 15. januarja 2013 v zadevi *Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94). V tem primeru je logični način za uskladitev delodajalčevih legitimnih poslovnih interesov in pravice zaposlenega, da izraža svojo vero, ta, da se omogoči nošenje obveznega verskega oblačila v *okviru* uniforme. Glej točko 123 v nadaljevanju.

110 — Vendar se (dopustna) zahteva za delo ob „neugodnih“ urah ali s „prilagodljivim“ delovnim časom ne bi smela zamenjevati z vztrajanjem, da mora zaposleni za vsako ceno delati na dan, ki je v njegovi religiji posebnega pomena (npr. zahtevati od predanega kristjana, naj dela na božič, veliki petek ali veliko noč; ali od juda, ki živi v skladu z vero, naj dela na praznika roš hašana ali jom kipur). Slednja zahteva bi bila po mojem mnenju nedopustna.

111 — Glej točko 100 zgoraj.

118. Tukaj poudarjam, da je za pripadnika neke vere, ki izpolnjuje njene zapovedi, verska identiteta sestavni del njegove biti. Zahteve posameznikove vere – njene norme in pravila, s katerimi usmerja posameznikovo življenje – niso elementi, ki jih je treba uporabljati zunaj delovnega mesta (npr. zvečer in med konci tedna za tiste, ki delajo v pisarni), vendar jih je mogoče med delovnim časom vljudno opustiti. Seveda je mogoče, da glede na posamezna pravila zadevne vere in posameznikovo doslednost pri opravljanju verskih dolžnosti ta ali oni element za tega posameznika ni obvezen in se je torej o njem mogoče pogajati. Bilo pa bi popolnoma napačno domnevati, da medtem ko spol in barva kože posameznika spremljata povsod, za njegovo vero to ne velja.¹¹²

119. Obravnavana zadeva je značilen primer prav takega položaja. Varovani pravici – pravica biti veren in vero izražati ter svoboda gospodarske pobude – sta potencialno konkurenčni. Poiskati je treba kompromis, da lahko obe složno in uravnoteženo soobstajata. S tem v mislih se bom posvetila vprašanju sorazmernosti.

Sorazmernost

120. Člen 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 določa, da mora biti način uresničevanja ciljev, na katerih temelji zadevni ukrep, tudi primeren in nujen. Povedano drugače, biti mora sorazmeren.

121. Generalna pravobranilka J. Kokott je v analizi sorazmernosti za namene Direktive 2000/78 v sklepnih predlogih v zadevi Ingeniørforeningen i Danmark¹¹³ opozorila, da v skladu z načelom sorazmernosti „ukrepi ne smejo povzročiti neprijetnosti, ki niso sorazmerne glede na želeni cilj, tudi če so primerne in potrebne za uresničitev legitimnih ciljev“. Treba je „najti ‚pravo‘ ravnotežje med različnimi interesi“. S tem se popolnoma strinjam.

122. V navedenih okoliščinah se mi zdi, da mora biti v izhodišču vsake analize to, da ima zaposleni načeloma pravico nositi versko oblačilo ali versko znamenje, vendar ima ali bi lahko imel tudi delodajalec pravico uvesti omejitve.¹¹⁴

123. Tako se mi zdi, da če morajo v skladu s politiko podjetja zaposleni nositi uniformo, ni nerazumno zahtevati, da morajo zaposleni to po najboljših močeh upoštevati. Delodajalec zato lahko zahteva, naj tisti zaposleni, ki nosijo muslimansko naglavno ruto, to uskladijo z barvo uniforme (ali pa naj delodajalec dejansko predlaga tako naglavno ruto, primerno za uniformo).¹¹⁵

124. Podobno je lahko v primeru, v katerem ima zaposleni možnost diskretno nositi verski simbol, kot v primeru N. Eweida v sodbi ESČP, sorazmerno, da se to od njega zahteva.¹¹⁶

125. Kaj je sorazmerno, je lahko odvisno od velikosti zadevnega podjetja. Večje ko je podjetje, bolj verjetno ima sredstva, ki mu omogočajo prilagodljivost pri tem, kako zaposlenim razporejajo naloge, ki se od njih zahtevajo. Od delodajalca v velikem podjetju se tako lahko pričakuje, da bo storil več za razumen dogovor s svojimi zaposlenimi kot pa delodajalec v malem ali srednjem podjetju.

126. Če pripadnik neke vere določene oblike opravljanja verskih dolžnosti ne šteje za nujno, se zmanjša verjetnost za navzkrižje stališč, kot je to, ki je privedlo do tega postopka. Delodajalec od zaposlenega zahteva, naj se vzdrži določene prakse. Ker je bila navedena praksa za zaposlenega (razmeroma) nepomembna, se lahko odloči, da bo ubogal. Morebitno navzkrižje je odpravljeno.

112 — Glej po analogiji sodbo z dne 5. septembra 2012, Y in Z (C-71/11 in C-99/11, EU:C:2012:518, točki 62 in 63).

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, točka 68.

114 — Kot je ESČP dejansko ugotovilo v sodbi z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010).

115 — Glej v okviru tega <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, ki se nanaša na nedavni predlog škotske policije (škotska narodna policijska enota), da uvede hidžab kot možni del svoje uniforme in tako muslimanke spodbudi, naj se ji pridružijo.

116 — Glej sodbo z dne 15. januarja 2013 v zadevi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94).

127. Kaj pa bi se moralo zgoditi, če posamezni zaposleni zadevno prakso šteje za nujno?

128. Kot sem že navedla, se lahko zgodi, da določena vrsta opravljanja verskih dolžnosti, ki jih zaposleni šteje za nujen del svoje verske prakse, pomeni, da zaposleni ne more opravljati določenega dela.¹¹⁷ Po mojem mnenju bosta morala delodajalec in zaposleni pogosteje skupaj raziskati možnosti za doseg rešitve, pri kateri se bosta upoštevali pravica zaposlenega do izražanja verskih prepričanj in delodajalčeva pravica do svobodne gospodarske pobude.¹¹⁸ Čeprav zaposleni po mojem mnenju nima absolutne pravice vztrajati, da se mu dovoli opravljati določeno delo v organizaciji pod njegovimi pogoji, se mu prav tako ne bi smelo kar takoj svetovati, naj poišče drugo zaposlitev.¹¹⁹ Sorazmerna rešitev je verjetno nekje med obema stališčema. Odvisno od tega, kaj natančno je težava, to lahko vključuje določeno omejitev neomejene pravice zaposlenega, da izraža svojo vero, ali ne; vendar se ne sme omajati vidik opravljanja verske dolžnosti, ki ga ta zaposleni šteje za nujnega.¹²⁰

129. V zvezi s tem želim v obravnavani zadevi pripomniti še nekaj.

130. Za zahodno družbo je vidni ali očesni stik bistvenega pomena v vsakem odnosu, ki vključuje komunikacijo v živo med predstavniki podjetja in njegovimi strankami.¹²¹ To po mojem mnenju pomeni, da bi bilo pravilo o prepovedi nošenja verskega oblačila, ki v celoti zakriva oči in obraz, med opravljanjem dela, ki vključuje tak stik s strankami, sorazmerno. Tehtanje interesov bi bilo v prid delodajalcu. Kadar pa se od zadevnega zaposlenega zahteva, naj opravi delo, ki ne vključuje vidnega ali očesnega stika s strankami, na primer v klicnem centru, *isto pravilo* ne bi bilo več upravičeno. Tehnica se nagne v prid zaposlenemu. Kadar želi zaposleni nositi samo določeno vrsto pokrivala, pri katerem obraz in oči ostanejo popolnoma odkriti, ne vidim upravičenega razloga za prepoved nošenja takega pokrivala.

131. Družba Micropole je v pisnih in ustnih stališčih zelo poudarjala dejstvo, da delež delovnega časa A. Bougnaoui, med katerim je bila v stiku s strankami in ji tako ni bilo dovoljeno nositi muslimanske naglavne rute, ni presegal 5%. Na podlagi tega trdi, da je bila prepoved sorazmerna. Taka trditev po mojem mnenju zgreši bistvo. Količina časa, v zvezi s katerim lahko velja prepoved, morda sploh ni pomembna pri tem, zakaj želi zaposleni nositi sporno pokrivalo. Versko prepričanje A. Bougnaoui glede tega, kaj je zanjo kot muslimanka, ki izpolnjuje zapovedi islama, primerna oprava, je, da bi morala v službi nositi muslimansko naglavno ruto (hidžab). Če je tako njeno stališče, ko je v poznanem vsakdanjem okolju v delodajalčevem podjetju, je razumno pričakovati, da to velja toliko bolj, kadar je zunaj navedenega okolja in v stiku z osebami, ki niso povezane z delodajalčevim podjetjem.

117 — Glej v zvezi s tem točko 99 zgoraj.

118 — Tako je bilo na primer v zadevi Eweida jasno, da je družba British Airways dejansko dosegla tak dogovor s svojimi zaposlenimi, ki so bili muslimani.

119 — Glej v zvezi s spreminjanjem stališč ESČP v teh okoliščinah točko 55 zgoraj.

120 — Predpostavimo na primer, da zaposleni šteje za dolžnost, da moli trikrat na dan. Na običajen dan v pisarni se je temu razmeroma lahko prilagoditi: molitev pred službo in po njej ter molitev med odmorom za malico. Samo zadnjenavedena molitev se opravi med dejanskim delovnikom, pa še to uradno zunaj delovnega časa (med odmorom za malico). Zdaj pa predpostavimo, da je obvezno moliti petkrat na dan. Zaposleni trdi, da mu mora biti med delovnikom še dvakrat dovoljen čas za molitev. Prvo vprašanje je, ali to drži – ali ne bi mogel ene ali obeh dodatnih molitev načrtovati pred prihodom v službo ali po njej? Mogoče pa je čas za molitev povezan z določenim obdobjem dneva. V takem primeru bi lahko zaposleni za molitev izkoristil morebitne odmore za kavo ali kajenje; verjetno pa bo moral privoliti v to, da bo delal dlje ali začel prej, da se bo delodajalcu oddolžil začasno odsotnost z dela zaradi izpolnitve verske dolžnosti. Po potrebi bo moral zaposleni sprejeti dodatno omejitev (daljši delovnik); delodajalec mu bo moral to dovoliti, namesto da vztraja pri tem, da dogovor ni mogoč, in zaposlenega odpusti.

121 — Za podrobnejšo analizo o pomembnosti neverbalne komunikacije v poslovnem okolju glej Woollcott, L. A., *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

132. Čeprav gre navsezadnje za vprašanje, o katerem mora v zadevi na koncu odločiti nacionalno sodišče, in čeprav so lahko za vsako razpravo o sorazmernosti pomembna še druga vprašanja, s katerimi Sodišče ni bilo seznanjeno, se mi ne zdi verjetno, da bi bilo v zadevi v postopku v glavni stvari pritrjeno trditvi, ki temelji na sorazmernosti prepovedi, naložene na podlagi pravilnika o delovnih mestih družbe Micropole, ne glede na to, ali se je prepoved nanašala na nošenje verskih znamenj ali oblačil na splošno ali samo na muslimansko naglavno ruto.

133. Moja končna ugotovitev je taka. Zdi se mi, da bo mogoče v veliki večini primerov z razumno razpravo med delodajalcem in zaposlenim doseči dogovor, s katerim se bosta ustrezno uskladili konkurenčni pravici, in sicer pravica zaposlenega, da izraža svojo vero, in delodajalčeva pravica do svobodne gospodarske pobude. Vendar občasno to morda ne bo mogoče. V skrajnem primeru bi se moral potemtakem interes podjetja, da ustvari čim večji dobiček, umakniti pravici posameznega zaposlenega, da izraža svoja verska prepričanja. V zvezi s tem opozarjam na zahrbtnost trditve, da „moramo storiti X, ker sicer našim strankam to ne bo všeč“. Kadar lahko že sam strankin odnos kaže na predsodek, ki temelji na enem od „prepovedanih dejavnikov“, kot je vera, se mi zdi še posebej nevarno, da bi z izvzetjem delodajalca iz upoštevanja zahteve po enakem obravnavanju podpihovali navedeni predsodek. Namen Direktive 2000/78 je pri zaposlovanju zagotoviti varstvo pred neugodnim obravnavanjem (tj. diskriminacijo) zaradi enega od prepovedanih dejavnikov. Njen namen ni, da bi oseba z izgubo službe delodajalcu pomagala do večjega dobička.

134. Glede na navedeno ugotavljam, da kadar gre za neposredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, je treba člen 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 razumeti tako, da se priznava, da interesi delodajalčevega podjetja pomenijo legitimni cilj v smislu navedene določbe. Vendar je taka diskriminacija upravičena samo, če je sorazmerna z navedenim ciljem.

Predlog

135. Zato Sodišču predlagam, naj na vprašanje, ki ga je predložilo Cour de Cassation (kasacijsko sodišče, Francija), odgovori:

1. Pravilo, določeno v pravilniku o delovnih mestih podjetja, s katerim se njegovim zaposlenim prepoveduje nošenje verskih znamenj ali oblačil pri stikih s strankami podjetja, vključuje neposredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, za katero se ne uporablja niti člen 4(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu niti nobeno drugo odstopanje od prepovedi neposredne diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, ki ga določa ta direktiva. To velja toliko bolj, kadar se sporno pravilo uporablja samo za nošenje muslimanske naglavne rute.
2. Kadar gre za posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, je treba člen 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 razlagati tako, da se priznava, da interesi delodajalčevega podjetja pomenijo legitimni cilj v smislu navedene določbe. Vendar je taka diskriminacija upravičena samo, če je sorazmerna z navedenim ciljem.