



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 14. marca 2017**

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 2000/78/ES — Enako obravnavanje — Diskriminacija zaradi vere ali prepričanja — Bistvena in odločilna zahteva za neki poklic — Pojem — Želja stranke, naj storitev ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto“

V zadevi C-188/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija) z odločbo z dne 9. aprila 2015, ki je prispela na Sodišče 24. aprila 2015, v postopku

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

proti

Micropole SA, nekdanja Micropole Univers SA,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, A. Tizzano, podpredsednik, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras in E. Regan, predsedniki senatov, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (poročevalec), sodniki, K. Jürimäe, sodnica, in C. Lycourgos, sodnik,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodni tajnik: V. Tourrès, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. marca 2016,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za A. Bougnaoui in Association de défense des droits de l'homme (ADDH) C. Waquet, odvetnica,
- za Micropole SA D. Célice, odvetnik,
- za francosko vlado G. de Bergues, D. Colas in R. Coesme, agenti,
- za švedsko vlado A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson in N. Otte Widgren in E. Karlsson in L. Swedenborg, agenti,

* Jezik postopka: francoščina.

- za vlado Združenega kraljestva S. Simmons, agentka, skupaj z A. Batesom, barrister,
- za Evropsko komisijo D. Martin in M. Van Hoof, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 13. julija 2016

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 4(1) Direktive 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).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Asmo Bougnaoui in Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (združenje za varstvo človekovih pravic) na eni strani ter družbo Micropole SA, nekdanja Micropole Univers SA, (v nadaljevanju: Micropole) na drugi glede tega, da je zadnjenavedena A. Bougnaoui odpovedala delovno razmerje, ker ni hotela sneti muslimanske naglavne rute, ko je bila na poslovnih obiskih pri strankah tega podjetja.

Pravni okvir

Direktiva 2000/78

- 3 V uvodnih izjavah 1, 4 in 23 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(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 Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in kakršne izhajajo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam, kot splošnih načel prava Skupnosti.

[...]

(4) Pravica vseh oseb do enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo je univerzalna pravica, ki jo priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazuma ZN o državljanskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice. Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela (MOD) prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela.

[...]

(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.“

4 Člen 1 Direktive 2000/78 določa:

„Namen te direktive je 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.“

5 Člen 2(1) in (2) navedene direktive določa:

„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 [...]

[...]“

6 Člen 3(1) iste direktive določa:

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

[...]

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

[...]“

7 Člen 4(1) Direktive 2000/78 določa:

„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 [razlogov] 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.“

Francosko pravo

8 Določbe Direktive 2000/78 so bile v francosko pravo prenesene zlasti s členoma L. 1132-1 in L. 1133-1 code de travail (zakonik o delovnih razmerjih), kot izhajata iz loi n. 2008-496, du 27. mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (zakon št. 2008-496 z dne 27. maja 2008 o različnih določbah za usklajitev s pravom Skupnosti na področju boja proti diskriminaciji) (JORF z dne 28. maja 2008, str. 8801).

9 Člen L. 1121-1 zakonika 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.“

10 Člen L. 1132-1 navedenega zakonika je v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari, določal:

„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, kot je opredeljeno v členu 1 zakona št. 2008-496 z dne 27. maja 2008 o različnih določbah za uskladitev s pravom Skupnosti na področju boja proti diskriminaciji, zlasti pri plačilu v smislu člena L. 3221-3, 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.“

11 Člen L. 1133-1 istega zakonika 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.“

12 Člen L. 1321-3 zakonika o delovnih razmerjih je v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari, 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.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

13 Iz spisa, ki je na voljo Sodišču, je razvidno, da je A. Bougnaoui oktobra 2007 – preden jo je zaposlilo zasebno podjetje Micropole – na sejmu za študente pristopila k predstavniku tega podjetja, ki ji je povedal, da bi lahko nošenje muslimanske naglavne rute predstavljalo težavo, ko bi bila v stiku s strankami tega podjetja. Ko je 4. februarja 2008 A. Bougnaoui prišla v družbo Micropole, da bi tam opravljala pripravništvo kot del študija, je nosila običajno ruto. Nato je na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto. Po koncu tega pripravništva jo je družba Micropole od 15. julija 2008 zaposlila kot projektno inženirko na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

- 14 A. Bougnaoui je bila 15. junija 2009 povabljena na pogovor pred morebitno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, nato pa je dobila odpoved z dopisom z dne 22. junija 2009, v katerem je pisalo:

„[...] V okviru svojega dela ste morali opravljati naloge za naše stranke.

15. maja 2009 vam je bilo naročeno, da opravite nalogo za stranko [...] v [njenih] prostorih v [...]. 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 vaši zaposlitvi v našem podjetju ter med vašimi 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, če 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 2009, 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 nošenju tančice, vaš odgovor pa je bil nikalen.

Menimo, da ta dejstva iz zgoraj navedenih razlogov upravičujejo 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.“

- 15 A. Bougnaoui je menila, da je ta odpoved diskriminatorna, zato je 8. septembra 2009 pri conseil de prud'hommes de Paris (delovno sodišče v Parizu) vložila tožbo. To je družbi Micropole 4. maja 2011 naložilo plačilo odškodnine za čas odpovednega roka, ker v svojem dopisu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni navedla stopnje resnosti kršitve, očitane A. Bouhnaoui, in v preostalem tožbo zavrnilo, ker je bilo to, da je bila pravica A. Bougnaoui do nošenja muslimanske naglavne rute omejena, utemeljeno s stiki med njo in strankami te družbe ter sorazmerno s ciljem družbe Micropole, da ohrani svojo podobo in ne posega v prepričanja svojih strank.
- 16 Zoper to odločbo je A. Bougnaoui, ob podpori ADDH, pri cour d'appel de Paris (pritožbeno sodišče v Parizu) vložila pritožbo. To je z odločbo z dne 18. aprila 2013 potrdilo odločitev conseil de prud'hommes de Paris (delovno sodišče v Parizu). V svoji odločbi je zlasti razsodilo, da pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je dobila A. Bougnaoui, ni šlo za diskriminacijo v zvezi z verskim prepričanjem delavke, saj ji je bilo dovoljeno, da ga še dalje izraža v podjetju, in da je bila ta utemeljena zaradi legitimne omejitve, ki je izhajala iz interesov družbe, pri čemer je delavkino izvrševanje svobode izražanja verskega prepričanja preseglo meje podjetja in je bilo vsiljeno strankam tega podjetja brez upoštevanja njihovih občutkov, kar posega v pravice drugih.
- 17 A. Bougnaoui in ADDH sta pri Cour de cassation (France) (kasacijsko sodišče, Francija) vložila pritožbo zoper odločbo z dne 18. aprila 2013. Pri tem sodišču sta navedla, da je cour d'appel de Paris (pritožbeno sodišče v Parizu) zlasti kršilo člene L. 1121-1, L. 1321-3 in L. 1132-1 code du travail (zakonik o delovnih razmerjih). Omejitve verske svobode bi namreč morale biti utemeljene z naravo naloge, ki jo je treba izpolniti, in ustrezati bistveni in odločilni poklicni zahtevi, če je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. Vendar naj to, da delavka, zaposlena v zasebnem podjetju, pri stiku s strankami

nosi muslimansko naglavno ruto, ne bi posegalo v pravice in prepričanje drugih, domnevna vznemirjenost ali občutki strank podjetja zgolj ob pogledu na simbol verske pripadnosti pa naj ne bi bilo niti upoštevno niti legitimno merilo, ki bi bilo nediskriminatorno in bi utemeljevalo dajanje prednosti ekonomskim ali poslovnim interesom navedene družbe pred temeljno svoboščino, to je versko svobodo delavke.

- 18 *Chambre sociale de la Cour de cassation* (socialni oddelek pri kasacijskem sodišču), pri katerem sta stranki iz postopka v glavni stvari vložili pritožbo, navaja, da je Sodišče v sodbi z dne 10. julija 2008, *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397), razsodilo zgolj to, da to, da delodajalec javno izjavi, da ne bo zaposlil delavcev, ki so določene narodnosti oziroma rase, pomeni neposredno diskriminacijo pri zaposlovanju v smislu Direktive Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja ne glede na raso ali narodnost (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 20, zvezek 1, str. 23), da pa se ni izreklo o vprašanju, ali je treba člen 4(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da pomeni želja delodajalčeve stranke, naj storitev tega delodajalca ne opravlja več delavec iz enega od razlogov, navedenih v tej direktivi, bistveno in odločilno poklicno zahtevo zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja.
- 19 V teh okoliščinah je *Cour de cassation* (kasacijsko sodišče) prekinilo odločanje in 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 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?“

Predlog za ponovno odprtje ustnega postopka

- 20 Družba *Micropole* je po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke 18. novembra 2016 vložila predlog za ponovno odprtje ustnega dela postopka na podlagi člena 83 Poslovnika Sodišča.
- 21 Družba *Micropole* je v utemeljitev svojega predloga navedla, da bi se moralo po predstavitvi navedenih sklepnih predlogov Sodišče seznaniti z njenim stališčem in da želi Sodišču predložiti dodatne informacije.
- 22 V zvezi s tem je treba opozoriti, da lahko Sodišče v skladu s členom 83 Poslovnika po opredelitvi generalnega pravobranilca kadar koli odredi ponovno odprtje ustnega dela postopka, zlasti če meni, da zadeva ni dovolj razjasnjena ali če je v zadevi treba odločiti na podlagi trditve, o kateri stranke ali zainteresirani subjekti iz člena 23 Statuta Sodišča Evropske unije niso razpravljali.
- 23 V tem primeru Sodišče po opredelitvi generalne pravobranilke meni, da ima na voljo vse potrebne podatke, da lahko odloči o zadevni tožbi in da o tej ni treba odločiti na podlagi trditev, o katerih se pred tem sodiščem ni razpravljalo.
- 24 Predlog za ponovno odprtje, ki ga je vložila družba *Micropole*, je treba zato zavrnilo.

Vprašanje za predhodno odločanje

- 25 Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da pomeni volja delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka – ki jo je za to stranko določil ta delodajalec – ki nosi muslimansko naglavno ruto, bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu te določbe.

- 26 Prvič, spomniti je treba, da je v skladu s členom 1 navedene direktive 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.
- 27 Glede pojma „vere“ iz člena 1 te direktive je treba poudariti, da ta direktiva ne vsebuje opredelitve tega pojma.
- 28 Zakonodajalec Unije pa se v uvodni izjavi 1 Direktive 2000/78 sklicuje na temeljne pravice, kot jih zagotavlja Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisana 4. novembra 1950 v Rimu (v nadaljevanju: EKČP), ki v členu 9 določa, da ima vsakdo pravico do svobode mišljenja, vesti in vere, pri čemer ta pravica vključuje med drugim svobodo, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje, pri bogoslužju, pouku, praksi in verskih obredih.
- 29 Zakonodajalec Unije se v isti uvodni izjavi sklicuje tudi na ustavne tradicije, skupne državam članicam, kot na splošna načela prava Unije. Med pravicami, ki izhajajo iz teh skupnih tradicij in ki so bile ponovno potrjene v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), je pravica do svobode vesti in vere iz člena 10(1) Listine. V skladu s to določbo 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. Kot je razvidno iz Pojasnil k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17), pravica, zagotovljena v členu 10(1) te listine, ustreza pravici, ki jo zagotavlja člen 9 EKČP, in ima v skladu s členom 52(3) Listine enako vsebino in obseg kot zadnjenačena pravica.
- 30 Glede na to, da je v EKČP in s tem v Listini sprejet širok pojem „vere“, saj je v ta pojem vključena svoboda oseb, da izražajo svojo vero, je treba šteti, da je pri sprejetju Direktive 2000/78 zakonodajalec Unije nameraval ohraniti enak pristop, tako da je treba pojem „vere“ iz člena 1 te direktive razlagati tako, da vključuje *forum internum*, to je imeti prepričanje, in *forum externum*, to je javno izražanje vere.
- 31 Drugič, ugotoviti je treba, da iz predložitvene odločbe ni mogoče razbrati, ali vprašanje predložitvenega sodišča izhaja iz ugotovitve različnega obravnavanja, ki temelji neposredno na veri ali prepričanju, ali iz ugotovitve različnega obravnavanja, ki temelji posredno na takih merilih.
- 32 Če je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je dobila A. Bougnaoui – kar mora preveriti navedeno sodišče – temeljila na neupoštevanju nekega internega pravila, ki je veljalo v tem podjetju, in s katerim je bilo prepovedano nošenje kakršnega koli vidnega znaka političnega, filozofskega in verskega prepričanja, in če bi se izkazalo, da so zaradi tega navidezno nevtralnega pravila osebe določene vere ali prepričanja, kot je A. Bougnaoui, dejansko v slabšem položaju, bi bilo treba ugotoviti obstoj različnega obravnavanja, ki temelji posredno na veri ali prepričanju v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78 (glej v tem smislu sodbo z današnjega dne, G4S Secure Solutions, C-157/15, točki 30 in 34).
- 33 V skladu s členom 2(2)(b)(i) te direktive pa tako različno obravnavanje ne bi pomenilo posredne diskriminacije, če bi bilo objektivno upravičeno z legitimnim ciljem, kot je to, da družba Micropole v zvezi s svojimi strankami izvaja politiko nevtralnosti, in če bi bila sredstva za uresničitev tega cilja ustrezna in potrebna (glej v tem smislu sodbo z današnjega dne, G4S Secure Solutions, C-157/15, točke od 35 do 43).

- 34 Če pa odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je dobila A. Bougnaoui, ne temelji na internem pravilu, kakršno je navedeno v točki 32 te sodbe, je treba preučiti – kot to izhaja iz predložitvenega vprašanja – ali volja delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev ne opravlja več delavka, kot je A. Bougnaoui – ki jo je za to stranko določil ta delodajalec – ki nosi muslimansko naglavno ruto, pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78.
- 35 V zvezi s tem lahko države članice v skladu s to določbo določijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od razlogov iz člena 1 navedene direktive, 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, če je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.
- 36 Države članice tako po svoji odločitvi določijo, da različno obravnavanje, ki temelji na eni od značilnosti v zvezi z enim od razlogov iz člena 1 iste direktive ne pomeni diskriminacije. Glede na člen L. 1133-1 zakonika o delovnih razmerjih se zdi, da je tako v tem primeru, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.
- 37 Ob tej pojasnitvi je treba spomniti, da je Sodišče večkrat razsodilo, da iz člena 4(1) Direktive 2000/78 izhaja, 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 (glej sodbe z dne 12. januarja 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, točka 35; z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi, C-447/09, EU:C:2011:573, točka 66; z dne 13. novembra 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 36, in z dne 15. novembra 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, točka 33).
- 38 Poleg tega je treba poudariti, da lahko značilnost, povezana zlasti z vero, v skladu z uvodno izjavo 23 Direktive 2000/78 zgolj v zelo omejenih okoliščinah pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic.
- 39 Poudariti je treba tudi, da lahko zadevna značilnost v skladu z besedilom člena 4(1) Direktive 2000/78 pomeni tako zahtevo le „zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja“.
- 40 Iz teh različnih informacij je razvidno, da pojem „bistvena in odločilna zahteva za neki poklic“ v smislu te določbe napotuje na zahtevo, ki jo objektivno narekuje narava zadevne poklicne dejavnosti ali kontekst, v katerem se izvaja. V ta pojem pa ni mogoče vključiti subjektivnih preudarkov, kot je volja delodajalca upoštevati posebne želje stranke.
- 41 Na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, je zato treba odgovoriti, da je treba člen 4(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu te določbe.

Stroški

- 42 Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člen 4(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu te določbe.

Podpisi