



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 — Pravilnik podjetja, s katerim je delavcem prepovedano nošenje vidnih političnih, filozofskih in verskih znakov na delovnem mestu — Neposredna diskriminacija — Neobstoje — Posredna diskriminacija — Prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, izrečena delavki“

V zadevi C-157/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče, Belgija) z odločbo z dne 9. marca 2015, ki je na Sodišče prispela 3. aprila 2015, v postopku

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

proti

G4S Secure Solutions NV,

SODIŠČE (veliki senat),

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

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

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

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding C. Bayart in I. Bosmans, odvetnika,
- za G4S Secure Solutions NV S. Raets in I. Verhelst, odvetnika,
- za belgijsko vlado L. Van den Broeck in M. Jacobs, agentki,

* Jezik postopka: nizozemščina.

- za francosko vlado G. de Bergues, D. Colas in R. Coesme, agenti,
- za vlado Združenega kraljestva J. Kraehling, S. Simmons in C.R. Brodie, agentke, skupaj z A. Batesom, barrister,
- za Evropsko komisijo G. Wils in D. Martin, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 31. maja 2016

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2(2)(a) 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 Samiro Achbita in Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (center za enake možnosti in za boj proti rasizmu, v nadaljevanju: Centrum) na eni strani ter G4S Secure Solutions NV (v nadaljevanju: G4S), družbo s sedežem v Belgiji, na drugi, glede prepovedi, ki jo je družba G4S uvedla za svoje zaposlene, glede nošenja vidnih znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja ter opravljanja slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal.

Pravni okvir

Direktiva 2000/78

- 3 V uvodnih izjavah 1 in 4 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.“
- 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 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 na videz 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.“

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;

[...]“

Belgijsko pravo

- 7 Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zakon o preprečevanju diskriminacije in o spremembi zakona z dne 15. februarja 1993 o ustanovitvi centra za enake možnosti in za boj proti rasizmu) z dne 25. februarja 2003 (*Belgisch Staatsblad* z dne 17. marca 2003, str. 12844) je namenjen zlasti prenosu določb Direktive 2000/78.

8 Člen 2(1) navedenega zakona določa:

„Neposredna diskriminacija obstaja, če različno obravnavanje, ki ni objektivno in razumno upravičeno, temelji neposredno na spolu, tako imenovani rasi, barvi kože, poreklu, nacionalni ali etnični pripadnosti, spolni usmerjenosti, osebem stanju, rojstvu, premoženju, starosti, veri ali prepričanju, trenutnem ali prihodnjem zdravstvenem stanju, hendikepiranosti ali telesni značilnosti.“

9 Člen 2(2) istega zakona določa:

„Posredna diskriminacija obstaja, če na videz nevtralna določba, na videz nevtralno merilo ali na videz nevtralna praksa škodljivo vpliva na osebe, za katere se uporabi kateri od diskriminacijskih razlogov iz odstavka 1, razen če je to določbo, merilo ali prakso mogoče objektivno in razumno upravičiti.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 10 G4S je zasebno podjetje, ki za stranke iz javnega in zasebnega sektorja med drugim opravlja storitve recepcije in sprejema.
- 11 S. Achbita, ki je muslimanske veroizpovedi, je 12. februarja 2003 začela pri družbi G4S delati kot receptorka. Ta družba jo je zaposlila na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tedaj je pri družbi G4S veljalo nenapisano pravilo, da delavci na delovnem mestu ne smejo nositi vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja.
- 12 S. Achbita je aprila 2006 svoje nadrejene obvestila, da namerava odslej med delovnim časom nositi muslimansko naglavno ruto.
- 13 Vodstvo družbe G4S jo je opozorilo, da nošenje naglavne rute ne bi bilo sprejemljivo, ker nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja nasprotuje nevtralnosti, za katero si prizadeva podjetje.
- 14 Po bolniški odsotnosti je S. Achbita 12. maja 2006 svojemu delodajalcu najavila, da se bo 15. maja 2006 vrnila na delo in da bo nosila muslimansko naglavno ruto.
- 15 Svet delavcev družbe G4S je 29. maja 2006 potrdil spremembo pravilnika, ki je začela veljati 13. junija 2006 in v skladu s katero je „delavcem na delovnem mestu prepovedano nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja ter opravljanje slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal“.
- 16 S. Achbita je bila 12. junija 2006 zaradi svoje neomajne namere, da bo kot muslimanka na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto, odpuščena. Prejela je odpravnino v višini treh mesečnih plač in ugodnosti na podlagi pogodbe o zaposlitvi.
- 17 S. Achbita je po tem, ko je arbeidsrechtbank te Antwerpen (delovno sodišče v Antwerpnu, Belgija) zavrnilo njeno tožbo zoper to odpoved, proti tej odločbi vložila pritožbo pri arbeidshof te Antwerpen (višje delovno sodišče v Antwerpnu, Belgija). Ta pritožba je bila zavrnjena, med drugim iz razloga, da naj odpovedi ne bi bilo mogoče šteti za nezakonito, ker splošna prepoved nošenja vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja ne pomeni neposredne diskriminacije in ker ni razvidna nikakršna posredna diskriminacija ali kršitev svobode posameznika ali svobode vere.
- 18 Glede neobstoja neposredne diskriminacije je zadnjenavedeno sodišče še natančneje navedlo, da ni sporno, da S. Achbita ni bila odpuščena zaradi njene muslimanske vere, temveč zato, ker je vztrajala pri svojem izražanju med delovnim časom na viden način, z nošenjem muslimanske naglavne rute. Določba pravilnika, ki jo je kršila S. Achbita, naj bi bila splošno veljavna, saj je z njo vsem delavcem prepovedano, da na delovnem mestu nosijo vidne znake svojega političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. Nič naj ne bi omogočalo sklepanja, da bi družba G4S ravnala bolj spravljivo v razmerju do drugega zaposlenega, ki bi se znašel v primerljivem položaju, zlasti zaposlenega z drugačnim verskim ali filozofskim prepričanjem, ki bi vztrajno zavračal spoštovanje te prepovedi.
- 19 Arbeidshof te Antwerpen (višje delovno sodišče v Antwerpnu) je zavrnilo trditev, da prepoved nošenja vidnih znakov verskega ali filozofskega prepričanja, ki jo je določila družba G4S, pomeni neposredno diskriminacijo S. Achbita kot vernice, saj je ugotovilo, da se ta prepoved ne nanaša samo na nošenje znakov, ki so povezani z verskimi prepričanji, temveč tudi na nošenje znakov, ki so povezani s filozofskimi prepričanji, s čimer je spoštovano merilo varstva iz Direktive 2000/78, ki govori o „veri ali prepričanju“.

- 20 S. Achbita v utemeljitev kasacijske pritožbe med drugim trdi, da je arbeidshof te Antwerpen (višje delovno sodišče v Antwerpnu) s tem, da je štelo, da je versko prepričanje, na katerem temelji prepoved družbe G4S, nevtravno merilo in da te prepovedi ni opredelilo kot neenako obravnavanje delavcev, ki nosijo muslimansko naglavno ruto, v primerjavi s tistimi, ki je ne, ker naj se navedena prepoved ne bi nanašala na določeno versko prepričanje in naj bi veljala za vse delavce, napačno razlagalo pojma „neposredna diskriminacija“ in „posredna diskriminacija“ v smislu člena 2(2) Direktive 2000/78.
- 21 V teh okoliščinah je Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče, Belgija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 2(2)(a) Direktive 2000/78 razlagati tako, da prepoved muslimankam na delovnem mestu nositi naglavno ruto ne pomeni neposredne diskriminacije, če pravilo, ki velja pri delodajalcu, vsem delavcem prepoveduje na delovnem mestu nositi zunanje znake političnega, filozofskega in verskega prepričanja?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 22 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2(2)(a) Direktive 2000/78 razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je na splošno prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, pomeni neposredno diskriminacijo, ki je s to direktivo prepovedana.
- 23 Prvič, v skladu s členom 1 Direktive 2000/78 je namen te direktive 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.
- 24 V skladu s členom 2(1) Direktive 2000/78 „načelo enakega obravnavanja“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1“ te direktive. Člen 2(2)(a) navedene direktive določa, da se za potrebe uporabe odstavka 1 istega člena šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji iz katerega od razlogov iz člena 1 iste direktive.
- 25 Glede pojma „vera“ iz člena 1 Direktive 2000/78 je treba ugotoviti, da ta direktiva ne vsebuje opredelitve navedenega pojma.
- 26 Vendar se je zakonodajalec Unije v uvodni izjavi 1 Direktive 2000/78 skliceval na temeljne pravice, ki so zagotovljene z Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki je bila 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 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.
- 27 Zakonodajalec Unije se je v isti uvodni izjavi skliceval tudi na ustavne tradicije, skupne državam članicam, kot splošna načela prava Unije. Med te pravice, ki izhajajo iz skupnih tradicij in ki so bile potrjene z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), spada pravica do svobode vesti in vere, ki je določena v členu 10(1) Listine. Ta pravica v skladu s to določbo 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. Kot je razvidno iz Pojasnil k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17), pravica, zagotovljena v členu 10(1), ustreza pravici, ki jo zagotavlja člen 9 EKČP in ima v skladu s členom 52(3) Listine enak pomen in obseg.

- 28 Ker EKČP in pozneje Listina podajata širše razumevanje pojma „vera“ s tem, da v ta pojem vključujeta svobodo oseb do izražanja vere, je treba šteti, da je zakonodajalec Unije pri sprejemanju Direktive 2000/78 želel slediti enakemu pristopu, tako da je treba pojem „vera“ iz člena 1 te direktive razlagati tako, da pokriva tako *forum internum*, to je dejstvo, da oseba ima prepričanje, kot *forum externum*, to je izražanje vere v javnosti.
- 29 Drugič, ugotoviti je treba, ali je iz internega pravila v postopku v glavni stvari razvidno različno obravnavanje delavcev glede na njihovo vero ali prepričanje, in če je tako, ali to različno obravnavanje pomeni neposredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.
- 30 V obravnavanem primeru se interno pravilo nanaša na nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja in se torej brez razlikovanja nanaša na vsakršno izražanje teh prepričanj. Zato je treba šteti, da se z navedenim pravilom vsi delavci v podjetju obravnavajo enako s tem, da jim je na splošno in brez razlikovanja med drugim naloženo nevtralno oblačenje, ki nasprotuje nošenju takih znakov.
- 31 V zvezi s tem iz elementov v spisu, ki je na voljo Sodišču, ni razvidno, da bi se interno pravilo v postopku v glavni stvari za S. Achbita uporabljalo drugače kakor za ostale delavce.
- 32 Zato je treba ugotoviti, da interno pravilo, kakršno je to v postopku v glavni stvari, ne uvaja različnega obravnavanja, ki bi neposredno temeljilo na veri ali prepričanju v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.
- 33 Vendar v skladu z ustaljeno sodno prakso to, da je predložitveno sodišče vprašanje oblikovalo tako, da se je sklicevalo samo na nekatere določbe prava Unije, Sodišča ne ovira, da predložitvenemu sodišču predloži vse elemente razlage, ki bi lahko bili koristni pri sojenju o zadevi, o kateri odloča, ne glede na to, ali jih predložitveno sodišče v vprašanih navaja ali ne. Glede tega mora Sodišče iz vseh elementov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, zbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti, upoštevajoč predmet spora (glej zlasti sodbo z dne 12. februarja 2015, Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, točka 45 in navedena sodna praksa).
- 34 V obravnavanem primeru ni izključeno, da bi predložitveno sodišče prišlo do ugotovitve, da interno pravilo v postopku v glavni stvari uvaja različno obravnavanje, ki posredno temelji na veri ali prepričanju v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če se dokaže – kar mora preveriti predložitveno sodišče – da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo vsebuje, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju.
- 35 Vendar v skladu s členom 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 pri takem različnem obravnavanju ne gre za posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) navedene direktive, če zadevno obravnavo objektivno utemeljuje legitimni cilj in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
- 36 V zvezi s tem je treba opozoriti, da čeprav mora na koncu nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejstev, odločiti, ali in v kolikšni meri je interno pravilo v skladu s temi zahtevami, je Sodišče, ki mora nacionalnemu sodišču dati koristne odgovore, pristojno za dajanje napotkov, na podlagi spisa zadeve v glavni stvari ter pisnih in ustnih stališč, ki so mu bila predložena, tako da lahko predložitveno sodišče razsodi v konkretnem sporu, ki mu je bil predložen.
- 37 Prvič, glede zahteve, da mora obstajati legitimen cilj, je treba ugotoviti, da je treba voljo, da se v razmerjih s strankami, tako javnimi kot zasebnimi, kaže politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, šteti za legitimno.

- 38 Volja delodajalca, da v razmerju do strank kaže nevtralnost, se namreč nanaša na svobodo gospodarske pobude, ki je priznana v členu 16 Listine, in je načeloma legitimna, zlasti če delodajalec pri uresničevanju tega cilja vključi samo delavce, za katere se domneva, da bodo v stiku z njegovimi strankami.
- 39 Razlaga, da uresničevanje tega cilja v določeni meri omogoča omejevanje svobode vere, je sicer potrjena s sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice v zvezi s členom 9 EKČP (sodba ESČP z dne 15. januarja 2013, Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94).
- 40 Kar zadeva, drugič, primernost internega pravila, kakršno je to v postopku v glavni stvari, je treba ugotoviti, da lahko prepoved vidnega nošenja znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja delavcem zagotovi uspešno izvajanje politike nevtralnosti, če se ta politika dejansko izvaja dosledno in sistematično (glej v tem smislu sodbi z dne 10. marca 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, točka 55, in z dne 12. januarja 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, točka 53).
- 41 V zvezi s tem mora predložitveno sodišče preveriti, ali je družba G4S, preden je odpustila S. Achbita, uvedla splošno in enotno politiko prepovedi vidnega nošenja znakov političnega, filozofskega in verskega prepričanja v zvezi s člani svojega osebja, ki so v stiku s strankami.
- 42 Tretjič, glede nujnosti prepovedi v postopku v glavni stvari je treba preveriti, ali se ta prepoved nanaša samo na to, kar je nujno potrebno. V obravnavanem primeru je treba preveriti, ali se prepoved vidnega nošenja vsakršnega znaka ali oblačila, ki bi se lahko povežalo z neko vero ali s političnim ali filozofskim prepričanjem, nanaša samo na delavce družbe G4S, ki so v stiku s strankami. Če je tako, je treba šteti, da je navedena prepoved nujno potrebna za doseganje zastavljenega cilja.
- 43 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče glede zavračanja delavke, kot je S. Achbita, da bi se pri opravljanju dela s strankami družbe G4S odrekla nošenju muslimanske naglavne rute, preveriti, ali bi bilo za družbo G4S mogoče – ob upoštevanju omejitev podjetja in ne da bi to moralo trpeti dodatne obremenitve – da bi ji ob takem zavračanju ponudila delovno mesto, ki ne zahteva vidnega stika s strankami, namesto da jo odpusti. Predložitveno sodišče mora – glede na vse elemente iz spisa – upoštevati podane interese in zadevne omejitve svoboščin omejiti na to, kar je nujno potrebno.
- 44 Glede na navedeno je treba na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, odgovoriti:
- Člen 2(2)(a) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, ne pomeni neposredne diskriminacije, ki bi temeljila na veri ali prepričanju v smislu te direktive.
 - Vendar lahko tako interno pravilo zasebnega podjetja pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo določa, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju, razen če ga objektivno upravičuje legitimen cilj, kot je politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo delodajalec vodi v razmerju do svojih strank, in če so ukrepi za uresničitev tega cilja primerni in potrebni, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

Stroški

- 45 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku 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 2(2)(a) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, ne pomeni neposredne diskriminacije, ki bi temeljila na veri ali prepričanju v smislu te direktive.

Vendar lahko tako interno pravilo zasebnega podjetja pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo določa, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju, razen če ga objektivno upravičuje legitimen cilj, kot je politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo delodajalec vodi v razmerju do svojih strank, in če so ukrepi za uresničitev tega cilja primerni in potrebni, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

Podpisi