Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
JULIANE KOKOTT,
predstavljeni 31. maja 2016[1]

Zadeva C-157/15

Samira Achbita
in
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
proti
G4S Secure Solutions NV
(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,

ki ga je vložilo Hof van Cassatie (kasacijsko sodišče, Belgija))

„Temeljne pravice — Direktiva 2000/78/ES — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Pojem diskriminacije zaradi vere ali prepričanja — Razmejitev med neposredno in posredno diskriminacijo — Upravičenost — Interna prepoved nošenja vidnih političnih, filozofskih in verskih znakov, ki jo je sprejelo podjetje — Nevtralnost, kar zadeva vero in prepričanje — Odpustitev delavke muslimanske vere zaradi njenega neomajnega namena nošenja muslimanske naglavne rute na delovnem mestu“

I – **Uvod**

1. Ali lahko zasebni delodajalec delavki muslimanske vere prepove nošenje naglavne rute na delovnem mestu? Ali jo lahko odpusti, če naglavne rute na delovnem mestu noče sneti? To sta v bistvu vprašanji, na kateri mora Sodišče v obravnavanem primeru prvič odgovoriti z vidika prava Unije, in sicer z vidika prepovedi diskriminacije zaradi vere ali prepričanja.

2. Na tem mestu ni treba posebej poudarjati, kako družbeno aktualna je ta problematika, še zlasti v trenutnem političnem in družbenem kontekstu, ko je Evropa soočena z verjetno največjim dotokom migrantov iz tretjih držav in se vsepovsod intenzivno razpravlja o možnostih kar najuspešnejše vključitve oseb z migracijskim ozadjem.

3. Navsezadnje pravni problemi, povezani z muslimansko naglavno ruto, ponazarjajo temeljno vprašanje, koliko drugačnosti in raznolikosti mora v svoji sredini prenesti odprta in pluralistična evropska družba in koliko prilagajanja lahko na drugi strani zahteva od določenih manjšin.

4. Temu primerno se je in se še vedno pogosto razpravlja o muslimanski naglavni ruti. Z njo so se v zadnjih letih ukvarjala številna sodišča v Evropski uniji in zunaj nje, velike pozornosti pa je bila deležna tudi v medijih in strokovni literaturi.

1 — Jezik izvirnika: nemščina.

5. Z vidika prava Unije je navezna točka za rešitev tega problema protidiskriminacijska Direktiva 2000/78/ES[2], o razlagi katere belgijsko instančno sodišče postavlja vprašanje Sodišču. Zelo podobno vprašanje je tudi predmet zadeve C-188/15 (Bougnaoui in ADDH), ki izvira iz Francije in postopek o njej trenutno še teče.

6. V obeh primerih se pričakuje načelna odločitev Sodišča, ki bi lahko bila mimo konkretnih postopkov v glavni stvari kažipot za delovno okolje v celotni Evropski uniji, vsaj kar zadeva zasebni sektor. V zvezi z delovnimi pogoji, veljavnimi za zaposlene v javnem sektorju (na primer v šolah, organih in na sodiščih, pa tudi v zasebnih podjetjih, ki opravljajo javne storitve), lahko veljajo določene posebnosti, ki pa v obravnavanem primeru ne igrajo nobene vloge. Na tem mestu prav tako ni treba preučiti pravnih problemov glede ravnanja posameznikov na javnih mestih (na primer mimoidočih na cestah in trgih, uporabnikov storitev v javnih ustanovah ter strank v restavracijah ali trgovinah).

II – **Pravni okvir**

A – *Pravo Unije*

7. Pravni okvir Unije je v tej zadevi določen z Direktivo 2000/78. Namen te direktive je v skladu z njenim členom 1:

„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“.

8. V členu 2 Direktive 2000/78 z naslovom „Koncept diskriminacije“ je določeno:

„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.“

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); v nadaljevanju tudi: „Direktiva 2000/78“ ali enostavno „Direktiva“.

9. Področje uporabe Direktive 2000/78 je določeno v členu 3:

„1. 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;

[…]“

10. Na koncu je treba opozoriti še na člen 4 Direktive 2000/78 z naslovom „Poklicne zahteve“, kjer je v odstavku 1 določeno:

„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.“

B – *Nacionalno pravo*

11. V Belgiji je v obdobju, upoštevnem v sporu o glavni stvari, veljal zakon o prepovedi diskriminacije z dne 25. februarja 2003 [3], ki je bil sprejet zaradi prenosa Direktive 2000/78 v nacionalno zakonodajo.

12. V skladu s členom 2(1) tega zakona gre za neposredno diskriminacijo,

„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, osebnem stanju, rojstvu, premoženju, starosti, veri ali prepričanju, trenutnem ali prihodnjem zdravstvenem stanju, hendikepiranosti ali telesni značilnosti“.

13. V skladu s členom 2(2) istega zakona gre za posredno diskriminacijo,

„če navidez nevtralna določba, navidez nevtralno merilo ali navidez nevtralna praksa kot taka 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“.

14. Belgijsko arbitražno sodišče – današnje ustavno sodišče – je s sodbo z dne 6. oktobra 2004 ugotovilo, da je dokončno naštevanje posameznih diskriminacijskih razlogov v členu 2 zakona o prepovedi diskriminacije v nasprotju z belgijsko ustavo. Od tedaj naprej se je člen 2 uporabljal za vsako diskriminacijo, ne glede na razlog, na katerem je temeljila. [4]

15. Medtem je bil zakon o prepovedi diskriminacije nadomeščen z zakonom z dne 10. maja 2007 o boju proti nekaterim oblikam diskriminacije [5]. Ta novi zakon pa se še ni uporabljal za dejansko stanje iz postopka v glavni stvari.

3 — *Belgisch Staatsblad* z dne 17. marca 2003, str. 12844.

4 — Sodba št. 157/2004 belgijskega arbitražnega sodišča.

5 — *Belgisch Staatsblad* z dne 30. maja 2007, str. 29016.

III – **Dejansko stanje in postopek v glavni stvari**

16. Družba G4S Secure Solutions NV (v nadaljevanju: družba G4S) je podjetje, ki za različne stranke iz javnega in zasebnega sektorja med drugim opravlja storitve nadzora in varnosti, pa tudi recepcijske storitve. S. Achbita se je z 12. februarjem 2003 za nedoločen čas zaposlila kot receptorka družbe G4S.

17. Delavci družbe G4S v službi ne smejo nositi verskih, političnih ali filozofskih simbolov. Ta prepoved je sprva veljala le kot nenapisano pravilo v podjetju. Z odobritvijo sveta delavcev je bila 13. junija 2006 v pravilnik o delu družbe G4S vključena ta pisna opredelitev:

„Delavcem je na delovnem mestu prepovedano nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja in/ali izražanje slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal.“

18. S. Achbita, ki je bila ob nastopu službe že muslimanka, je brez ugovarjanja temu pravilu več kot tri leta naglavno ruto nosila izključno zunaj delovnega časa. Aprila 2006 pa je napovedala, da v prihodnje namerava iz verskih razlogov nositi naglavno ruto med delovnim časom. Vodstvo podjetja jo je opozorilo, da to nasprotuje nevtralnosti, za katero si prizadeva družba G4S.

19. Po bolniški odsotnosti je S. Achbita 12. maja 2006 najavila, da se bo 15. maja 2006 vrnila na delo z naglavno ruto. S. Achbita je bila 12. junija 2006 zaradi svoje neomajne namere, da bo kot muslimanka nosila naglavno ruto, odpuščena. Prejela je odpravnino.

20. S. Achbita je 26. aprila 2007 pri Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] vložila odškodninsko tožbo proti družbi G4S zaradi zlorabe pravice do odpovedi, podredno pa je predlagala naložitev plačila odškodnine zaradi kršitve zakona o prepovedi diskriminacije. Belgijski Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (center za enake možnosti in za boj proti rasizmu, v nadaljevanju: Centrum) [7] je leta 2009 vstopil v spor kot intervenient na strani S. Achbite.

21. Arbeidsrechtbank je s sodbo z dne 27. aprila 2010 zavrnilo tožbo S. Achbite, saj naj ne bi šlo za neposredno ali posredno diskriminacijo. Na pritožbeni stopnji je Arbeidshof te Antwerpen [8] njene predloge s sodbo z dne 23. decembra 2011 prav tako zavrnilo, saj naj družbi G4S glede na neenotna stališča v sodni praksi in literaturi ne bi bilo treba izhajati iz nezakonitosti svoje prepovedi znotraj podjetja, zaradi česar naj odpustitve S. Achbite ne bi bilo mogoče šteti za očitno neprimerno ali diskriminatorno. Zoper to drugostopenjsko sodbo zdaj pred belgijskim Hof van Cassatie [9], predložitvenim sodiščem, teče postopek v zvezi s kasacijsko pritožbo, ki jo je na eni strani vložila S. Achbita, na drugi strani pa Centrum.

IV – **Predlog za sprejetje predhodne odločbe in postopek pred Sodiščem**

22. Kasacijsko sodišče je s sodbo z dne 9. marca 2015, ki je v sodno tajništvo Sodišča prispela 3. aprila 2015, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

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

6 — Delovno sodišče v Antwerpnu.

7 — Gre za belgijsko ustanovo javnega prava, ki je bila leta 1993 ustanovljena z zakonom in katere naloga je predvsem boj proti rasizmu ter različnim oblikam diskriminacije. Centrum je že nastopal pred Sodiščem, med drugim v zadevi Feryn (C-54/07).

8 — Višje delovno sodišče v Antwerpnu.

9 — V nadaljevanju tudi: kasacijsko sodišče.

23. V postopku predhodnega odločanja pred Sodiščem so pisna stališča predložili družba G4S, Centrum, vladi Belgije in Francije ter Evropska komisija. Iste stranke so bile zastopane tudi na ustni obravnavi 15. marca 2016, poleg njih pa se je te obravnave udeležilo tudi Združeno kraljestvo. Istega dne je potekala tudi ustna obravnava v zadevi C-188/15.

V – **Presoja**

24. Predmet tega predloga za sprejetje predhodne odločbe je pojem „diskriminacija zaradi vere ali prepričanja“ v smislu členov 1 in 2 Direktive 2000/78.

25. *Diskriminacija* pomeni neupravičeno različno obravnavanje.[10] V besedilu Direktive 2000/78 sicer skoraj nikjer ni jasne ločnice med pojmoma „različno obravnavanje“ in „diskriminacija“, vendar pa tudi zakonodajalec Unije očitno izhaja iz tega, da je „nujno treba razlikovati med različnim obravnavanjem, ki je […] upravičeno, in diskriminacijo, ki jo je treba prepovedati“.[11]

26. Drugače kakor v vzporedni zadevi C-188/05 je Sodišču v obravnavanem postopku predhodnega odločanja, strogo gledano, postavljeno le vprašanje glede pojma neposredne diskriminacije iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78 in s tem nazadnje tudi glede razmejitve med neposredno in posredno diskriminacijo, ne pa glede mogoče utemeljitve diskriminacije (oziroma različnega obravnavanja) – kakršne koli že. Razlog za to je mogoče v tem, da belgijsko kasacijsko sodišče očitno kar samoumevno izhaja iz tega, da je mogoče v primeru, kakršen je obravnavani, posredno diskriminacijo upravičiti, neposredne pa, nasprotno, ne.

27. Kakor pa bom podrobneje prikazala v nadaljevanju, je tudi neposredno različno obravnavanje pod določenimi pogoji vsekakor lahko upravičeno. Hkrati je treba upoštevati, da je tako pri utemeljitvi neposrednega različnega obravnavanja kakor tudi pri utemeljitvi posrednega različnega obravnavanja treba upoštevati določene zahteve prava Unije. Za potrebe posredovanja koristnega odgovora predložitvenemu sodišču,[12] in to tudi v kontekstu neenotne prakse nacionalnih sodišč znotraj in zunaj Evropske unije, se Sodišče v obravnavanem primeru ne bi smelo odreči temeljiti obravnavi problematike diskriminacije, vključno z njeno morebitno utemeljitvijo. Tudi Komisija je to na ustni obravnavi upravičeno zahtevala.

28. Najprej bom na kratko obravnavala področje uporabe Direktive 2000/78 (glej takoj v nadaljevanju oddelek A), nato pa se bom posvetila pojmu diskriminacije zaradi vere (glej oddelek B spodaj) in na koncu zavzela stališče glede možnosti njene utemeljitve (glej nazadnje oddelek C).

A – *Področje uporabe Direktive 2000/78*

29. V skladu s členom 3(1)(c) Direktive 2000/78 se ta direktiva „[v] mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, […] uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva […] zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.

10 — Glej moje sklepne predloge v zadevi Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, točka 28).

11 — Glej v zvezi s tem – četudi v zvezi z diskriminacijo zaradi starosti – zadnji stavek uvodne izjave 25 Direktive 2000/78. Glej tudi besedilo člena 4(1) te direktive, v skladu s katerim države članice lahko predvidijo, da ob upoštevanju tam navedenih utemeljitvenih zahtev „različno obravnavanje […] ne predstavlja diskriminacije“. Podobno – ne vedno enotna – sodna praksa, glede diskriminacije zaradi starosti glej na primer sodbo Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 27).

12 — Glede potrebe posredovanja koristnega odgovora predložitvenemu sodišču, pri čemer se po potrebi obravnavajo tudi vidiki prava Unije, ki niso izrecno predmet predloga za sprejetje predhodne odločbe, glej sodbe SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, točka 8); Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, točka 50); Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, točka 37) in Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, točki 33 in 34) ter posebej glede Direktive 2000/78 sodbe Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, točka 32); Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, točka 48) in Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 23).

30. Ker je bila prepoved nošenja muslimanske naglavne rute na delovnem mestu kot izraz splošne prepovedi vidnih verskih znakov v podjetju odločilna za prenehanje delovnega razmerja med S. Achbito in družbo G4S, ta prepoved spada med pogoje odpustitve v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78. Obravnavani primer zato spada na področje uporabe te direktive.

31. Francija posebej opozarja na to, da je področje uporabe Direktive 2000/78 v skladu s prvim delom uvodnega stavka člena 3(1) odprto le v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost (danes Unija). Francija zato meni, da se Direktiva ne more uporabljati za položaje, ki zadevajo nacionalno identiteto držav članic. Ta država članica predvsem zastopa stališče, da je uporaba Direktive za javne službe („*service public*“) omejena zaradi ustavnega načela laicizma [13] („*laïcité*“), ki velja v Franciji. V zvezi s tem se Francija sklicuje na obveznost Unije iz člena 4(2) PEU glede spoštovanja nacionalne identitete držav članic, ki je neločljivo povezana z njihovimi temeljnimi političnimi in ustavnimi strukturami.

32. V zvezi s tem je najprej treba pripomniti, da v obravnavanem postopku ne gre za primer zaposlitve v javni službi. Poleg tega porazdelitev pristojnosti med Unijo in državami članicami izhaja iz Pogodb. Zgolj iz obveznosti Unije iz člena 4(2) PEU glede spoštovanja nacionalne identitete držav članic ni mogoče zaključiti, da bi bila določena strokovna področja ali področja delovanja v celoti izvzeta iz področja uporabe Direktive 2000/78. [14] *Uporaba* te direktive namreč ne sme vplivati na nacionalno identiteto držav članic. Nacionalna identiteta torej ne omejuje področja uporabe Direktive kot takega, ampak jo je treba pri razlagi tam vsebovanega načela enakega obravnavanja in utemeljitvenih razlogov za morebitno različno obravnavanje ustrezno upoštevati. [15] Tudi Francija je sicer na ustni obravnavi pred Sodiščem priznala, da je taka praksa sprejemljiv način za varstvo nacionalne identitete.

B – *Pojem diskriminacije zaradi vere*

33. Kakor je razvidno iz člena 1 v povezavi s členom 2(1) Direktive 2000/78, je namen te direktive boj proti neposredni in posredni diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja pri zaposlovanju in delu. Za potrebe obravnavane zadeve ni potrebno podrobneje razlikovati med „vero“ in „prepričanjem“. Zaradi poenostavitve bom zato govorila le o „diskriminaciji zaradi vere“ oziroma „verski diskriminaciji“.

1. Element vere v obravnavanem primeru

34. Kaj spada k „veri“, je po naravi stvari zapleteno vprašanje, pri katerem se objektivni vidiki prepletajo z elementi subjektivnega prepričanja vsakega posameznika.

35. Pojem „vere“, uporabljen v členu 1 Direktive 2000/78, je treba razumeti široko. Ne obsega le verovanja osebe kot takega (*forum internum*), ampak tudi izražanje te vere in opredelitev zanjo, in sicer tudi v javnem prostoru (*forum externum*). Kakor namreč izhaja iz naslova, preambule in člena 1 Direktive 2000/78, je njen namen boj proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu. Skupni cilj te

13 — Glej člen 1, prvi stavek, ustave Francoske republike z dne 4. oktobra 1958. Glej v zvezi s tem tudi sodbi Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) Şahin proti Turčiji (pritožba št. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 56) in Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točka 47).

14 — Glej v tem smislu sodbi Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, točke od 92 do 94) ter Runevič-Vardyn in Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, točki 86 in 87), v katerih Sodišče nacionalne identitete v smislu člena 4(2) PEU prav tako ni obravnavalo kot omejitev področja uporabe prava Unije, ampak kot legitimni cilj za utemeljitev posegov držav članic v pravice posameznikov, ki jih zagotavlja pravo Unije.

15 — Glej v zvezi s tem točko 123 teh sklepnih predlogov spodaj.

direktive je ustvariti delovno okolje brez diskriminacije.[16] Za čim boljšo dosego tega cilja je potrebno, da se področje uporabe Direktive ne opredeljuje ozko.[17] To še toliko bolj velja, ker Direktiva 2000/78 konkretizira načelo enakega obravnavanja, ki je eno temeljnih načel prava Unije z naravo temeljne pravice in ki je na vidnem mestu izraženo v členu 21 Listine o temeljnih pravicah.[18]

36. Na podoben način je v členu 10(1), drugi stavek, Listine o temeljnih pravicah opredeljeno, da svoboda vere vključuje tudi svobodo izražanja svoje vere, javno ali zasebno, in sicer med drugim z običaji.

37. Široka razlaga pojma „vera“ nikakor ne pomeni, da poljubne načine ravnanja ali prakse oseb že vnaprej varuje pravni red, le zato, ker se izvršujejo s sklicevanjem na kakršno koli versko prepričanje.[19]

38. V obravnavanem primeru pa iz predložitvenega sklepa nedvoumno izhaja, da S. Achbita – kakor tudi nekatere druge muslimanke – naglavno ruto nosi iz verskih razlogov, in prav tako ni nobenega povoda za to, da bi se dvomilo o resnosti njene verske motivacije. Ob upoštevanju prakse Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) glede člena 9 EKČP[20] in prakse številnih nacionalnih sodišč in ustanov[21] bi moralo tudi naše Sodišče to šteti za zadostno navezno točko z vero, tako da ta položaj lahko spada na področje stvarne uporabe prepovedi verske diskriminacije, ki jo pozna pravo Unije.

2. Razmejitev med neposredno in posredno diskriminacijo

39. Za predložitveno sodišče je predvsem pomembno, ali gre pri prepovedi, ki je predmet spora, za versko diskriminacijo neposredne ali posredne narave.

40. S pravnega vidika je razmejitev med neposredno in posredno diskriminacijo pomembna predvsem zato, ker se možnosti utemeljitve lahko razlikujejo glede na to, ali se zadevno različno obravnavanje neposredno ali posredno nanaša na vero. Predvsem so cilji, ki so lahko upoštevni pri utemeljitvi neposrednega različnega obravnavanja zaradi vere, manj široki od tistih, s katerimi se lahko utemelji posredno različno obravnavanje.[22]

41. Medtem ko družba G4S izhaja iz tega, da sploh ne gre za diskriminacijo, ter Francija in Združeno kraljestvo na drugi strani menita, da gre za posredno diskriminacijo, pa Belgija in Centrum trdita, da je podana neposredna diskriminacija.[23] Komisija se zavzema za to, da se v obravnavani zadevi C-157/15 ugotovi obstoj posredne diskriminacije, v vzporedni zadevi C-188/15 pa obstoj neposredne diskriminacije. Praksa nacionalnih sodišč v takih zadevah prav tako ni enotna.[24]

16 — V tem smislu tudi sodbe Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, točka 19); Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 39) ter Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 28).

17 — V tem smislu, nanašajoč se na sorodno Direktivo 2000/43/ES, sodbi Runevič-Vardyn in Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, točka 43) ter CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, točki 42 in 66).

18 — Sodbi Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, točka 21) ter Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 38).

19 — V tem smislu sodbe ESČP Leyla Şahin proti Turčiji (pritožba št. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 105); S.A.S. proti Franciji (pritožba št. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točka 125) in Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točka 54), ki se nanašajo na člen 9 EKČP.

20 — Glej nazadnje sodbi ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točke 83, 84 in 97) in Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točke od 21 do 28 ter točka 63).

21 — Glej na primer novejšo sodno prakso nemškega zveznega ustavnega sodišča (Bundesverfassungsgericht, sklep z dne 27. januarja 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, točke od 83 do 87), danskega vrhovnega sodišča (Højesteret, sodba z dne 21. januarja 2005, Ufr.2005.1265H) in francoskega kasacijskega sodišča (Cour de cassation, sodba št. 13-28.369, „Baby Loup“, FR:CCASS:2014:AP00612) ter prakso nizozemskega instituta za človekove pravice (College voor de Rechten van de Mens, odločba [Oordeel] št. 2015-145 z dne 18. decembra 2015); glej tudi – zunaj Evropske unije – sodno prakso vrhovnega sodišča Združenih držav Amerike (U.S. Supreme Court, sodba z dne 1. junija 2015, zadeva 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

22 — Glej moje sklepne predloge v zadevi Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, točka 31) in – nanašajoč se na sorodno Direktivo 2000/43 – moje sklepne predloge v zadevi CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, točka 73); glej poleg tega sodbo Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 45).

23 — V zadevi C-188/15 tudi Švedska meni, da gre za neposredno diskriminacijo.

24 — Glej predvsem odločitve nacionalnih sodišč in teles, navedene zgoraj v opombi 21.

42. Šteje se, da gre za *neposredno versko diskriminacijo* v smislu Direktive 2000/78, kadar je, je bila ali bi bila oseba zaradi vere obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji (člen 2(2)(a) v povezavi s členom 1); zadevno različno obravnavanje se torej neposredno nanaša na vero. Na drugi strani se šteje, da gre le za *posredno versko diskriminacijo*, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere v primerjavi z drugimi v slabšem položaju (člen 2(2)(b)).

43. Na prvi pogled bi se lahko prepoved, kakršno je določila družba G4S, štela za neposredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(a) Direktive. Delavcem družbe G4S je namreč z notranjim pravilom na delovnem mestu izrecno prepovedano nošenje vidnih znakov verskega prepričanja, tako da se besedilo tega pravila neposredno navezuje na vero. Z uporabo tega pravila je bila S. Achbita kot delavka muslimanske vere odpuščena, ker je s sklicevanjem na versko prepričanje vztrajala pri tem, da bo na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto, oziroma ker te naglavne rute ni hotela sneti med delovnim časom.

44. Ne glede na to je Sodišče v svoji dosedanji sodni praksi glede različnih prepovedi diskriminacije, ki jih pozna pravo Unije, praviloma izhajalo iz širokega razumevanja pojma neposredne diskriminacije in jo predpostavljalo vedno že tedaj, če je bil neki ukrep neločljivo povezan z obravnavanim razlogom različnega obravnavanja. [25]

45. V vseh teh primerih pa je vedno šlo za nespremenljive telesne značilnosti ali osebne lastnosti ljudi – na primer spol, [26] starost ali spolno usmerjenost – in ne za načine ravnanja, ki temeljijo na subjektivni odločitvi ali prepričanju, tako kakor v tem primeru nošenje naglavne rute ali ne.

46. Glede na navedeno koncept neposredne diskriminacije pri podrobnejši obravnavi ne more pravilno zajeti prepovedi, kakršna je obravnavana.

47. Za domnevo neposredne verske diskriminacije v skladu z opredelitvijo iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78 je namreč odločilno, da „je, je bila ali bi bila oseba [*zaradi vere*] obravnavana manj ugodno kakor neka druga [oseba]“.

48. Za tako „manj ugodno obravnavanje“ v obravnavanem primeru ni indicev. Kakor bom podrobneje prikazala v nadaljevanju, v tem primeru ni mogoče ugotoviti niti slabšega obravnavanja pripadnikov določene verske skupnosti v primerjavi s pripadniki drugih ver niti ni mogoče izhajati iz slabšega obravnavanja vernih oseb v primerjavi z nevernimi osebami ali opredeljenimi ateisti.

49. Najprej je treba poudariti, da sporna prepoved v isti meri obsega vse vidne verske znake. Ne gre torej za diskriminacijo *med verami*. Glede na vse podatke, s katerimi razpolaga Sodišče, predvsem *ne* gre za ukrep, ki bi zadeval posebej delavce muslimanske vere ali celo posebej *delavke* te vere. Pravilo, kakršno je to družbe G4S, se lahko namreč prav tako uporabi za na primer moškega delavca judovske vere, ki v službo pride s kipo, ali sikha, ki želi svojo službo opravljati s turbanom na glavi (dastar), ali pa za delavke in delavce krščanske vere, ki si okoli vratu obesijo jasno viden križ ali ki hočejo v službi nositi majico z napisom *„Jesus is great“*.

25 — Glej na primer sodbe Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, točki 12 in 17); Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, točka 13); Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, točka 39); Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točka 55); Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, točka 31); Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, točki 23 in 24); Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, točka 72); Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, točka 52) in Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točki 41 in 44); v tem smislu tudi sodba CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, točke 76, 91 in 95).

26 — V obravnavanem kontekstu ne bom upoštevala redkega primera spremembe spola; v zvezi s tem glej že moje sklepne predloge v zadevi Association belge des Consommateurs Test-Achats in drugi (C-236/09, EU:C:2010:564, opomba 36).

50. Priznati je treba, da Direktiva, katere področje uporabe je treba razlagati široko,[27] ne prepoveduje le diskriminacije zaradi *ene vere*, ampak vsako diskriminacijo zaradi *vere* (člen 2(1) v povezavi s členom 1 Direktive 2000/78 in členom 21 Listine o temeljnih pravicah). Tudi s tega vidika pa primer, kakršen je obravnavani, ne kaže na to, da gre za neposredno versko diskriminacijo.

51. Upoštevati je namreč treba, da se pravilo, kakršno je to družbe G4S, ne omejuje na prepoved nošenja vidnih znakov *verskega* prepričanja, ampak obenem izrecno prepoveduje tudi nošenje vidnih znakov političnega ali filozofskega prepričanja. Pravilo je torej izraz splošno veljavne politike nevtralnosti podjetja, kar zadeva vero in prepričanje, ki ne pozna nobenih razlik.

52. To načelo nevtralnosti na vernega delavca učinkuje povsem enako kot na prepričanega ateista, ki svojo protiversko usmerjenost jasno izraža z oblačili, ali pa na politično aktivnega delavca, ki s svojimi elementi na oblačilih izraža pripadnost izbrani politični stranki ali strinjanje z določenimi političnimi vsebinami (na primer s simboli, broškami ali slogani na srajci, majici ali pokrivalu).

53. V obravnavanem primeru torej ostane le različno obravnavanje delavcev, ki želijo aktivno izraziti svoje – versko, politično ali filozofsko – prepričanje, in njihovih kolegov, ki te želje nimajo. To pa ni neposredno in posebej z vero povezano „manj ugodno obravnavanje“.

54. Drugačne ocene tudi ne terja sama okoliščina, da prepoved nošenja vidnih verskih znakov na delovnem mestu lahko pomeni poseg v svobodo vere (člen 10 Listine o temeljnih pravicah[28]).[29] Ni namreč potrebno, da bi se vsak morebitni poseg v to svoboščino z vidika načela enakega obravnavanja nujno štel za diskriminatoren, kaj šele za *neposredno* diskriminatoren.

55. Zadeva bi bila zanesljivo drugačna, če bi se izkazalo, da prepoved, kakršna je obravnavana, temelji na stereotipih ali predsodkih glede ene ali več določenih ver – ali tudi le glede verskih prepričanj na splošno. V takem primeru bi bilo nedvomno treba izhajati iz neposredne diskriminacije zaradi vere.[30] Za to pa glede na razpoložljive podatke ni nobenih indicev.

56. Ob upoštevanju navedenega torej prepovedi, kakršna je obravnavana, ni mogoče šteti za *neposredno* diskriminacijo zaradi vere (člen 2(2)(a) Direktive 2000/78).

57. Ker pa lahko tako pravilo dejansko osebe določenih ver ali prepričanj – v obravnavanem primeru delavko muslimanske vere – postavlja v slabši položaj v primerjavi z drugimi delavci, gre lahko, če tega ni mogoče utemeljiti, za *posredno* versko diskriminacijo (člen 2(2)(b) Direktive 2000/78).

C – *Možnosti utemeljitve*

58. Če se prepoved, kakršna je ta družbe G4S, šteje za – posredno ali celo neposredno – diskriminacijo zaradi vere, je treba preučiti, ali je mogoče različno obravnavanje v skladu z Direktivo 2000/78 utemeljiti ali pa gre, če to ni mogoče, za prepovedano diskriminacijo.

27 — Glej v zvezi s tem že točko 35 zgoraj in opombo 17 teh sklepnih predlogov.

28 — Glede svobode vere glej tudi točko 112 teh sklepnih predlogov spodaj.

29 — Glej na primer sodbi ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točke 83, 84 in 97) ter Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točka 47), obe v zvezi s členom 9 EKČP.

30 — Sodišče, kakor izhaja iz sodbe CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, točka 82), kot indic za obstoj *neposredne* diskriminacije (zaradi etničnega porekla) šteje, da je bil neki ukrep v zvezi z določeno skupino oseb sprejet na podlagi stereotipov in predsodkov.

59. *Posredno* versko različno obravnavanje [31] je mogoče objektivno upravičiti z vsakim zakonitim (legitimnim) ciljem, če je le zadevni ukrep – v obravnavanem primeru prepoved vidnih političnih, filozofskih in verskih znakov – primeren in nujen za uresničitev tega cilja (člen 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78).

60. Nedvomno k legitimnim ciljem v smislu člena 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78 spadajo tisti cilji, ki jih je zakonodajalec Unije sam izrecno priznal, torej na eni strani upoštevanje posebnih poklicnih zahtev (člen 4(1) Direktive) in na drugi strani varstvo pravic in svoboščin drugih (člen 2(5) Direktive). V nadaljevanju se bom osredotočila na ta dva cilja.

61. Z obema določbama se na sekundarnopravni ravni konkretizirajo omejitve, na katerih, tako kakor vse temeljne pravice Unije, temelji načelo enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije iz člena 21 Listine o temeljnih pravicah (glej v zvezi s tem na splošno člen 52(1) Listine).

62. Ker je treba člena 2(5) in 4(1) Direktive ne glede na vrsto diskriminacije vedno upoštevati, moje navedbe glede teh dveh utemeljitvenih razlogov veljajo tudi v primeru, da Sodišče – v nasprotju z mojim zgornjim predlogom – ne bo izhajalo iz posredne, ampak iz neposredne diskriminacije zaradi vere.

63. Stranke postopka so povsem neenotne, ali ima prepoved, kakršna je obravnavana, legitimni cilj, kaj šele legitimni cilj v smislu obeh navedenih določb Direktive, in ali vzdrži presojo sorazmernosti. Medtem ko družba G4S temu pritrjuje, pa so se Centrum, Belgija in Francija izrekli proti temu. Tudi Komisija je do neke mere skeptična. [32] Praksa nacionalnih sodišč glede tega vprašanja je neenotna. [33]

64. To problematiko bom najprej obravnavala z vidika poklicnih zahtev (člen 4(1) Direktive 2000/78; glej v zvezi s tem takoj v nadaljevanju oddelek 1) in nato z vidika varstva pravic in svoboščin drugih (člen 2(5) Direktive; glej oddelek 2 spodaj).

1. Sporna prepoved kot bistvena in odločilna poklicna zahteva (člen 4(1) Direktive 2000/78)

65. V skladu s členom 4(1) Direktive 2000/78 „lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1 [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, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna“.

66. Poenostavljeno povedano so lahko torej poklicne zahteve v smislu člena 4(1) Direktive, ki izhajajo iz narave dejavnosti ali iz konteksta, v katerem se izvaja, izraz legitimnega cilja in s tem pomenijo objektivni razlog, ki lahko utemelji različno obravnavanje zaradi vere, tako da ne gre za prepovedano diskriminacijo.

67. Drugače, kot na prvi pogled morda nakazuje besedilo člena 4(1) Direktive („[…] lahko države članice predvidijo […]“), ni nujno, da poklicne zahteve za utemeljitev različnega obravnavanja obvezno sprejmejo oblastveni organi držav članic v obliki zakonov ali odlokov, ampak zadošča, da v podjetju velja tako pravilo. [34] Prav to velja v primeru družbe G4S, saj sporna prepoved temelji na notranjem pravilu, ki je bilo celo sprejeto z odobritvijo sveta delavcev.

31 — Glej v zvezi s tem moje zgornje ugotovitve, predvsem v točki 57 teh sklepnih predlogov.

32 — Komisija v zadevi C-188/15 celo odločno zastopa stališče, da utemeljitev v skladu z Direktivo 2000/78 ni mogoča.

33 — Ponovno glej odločitve nacionalnih sodišč in teles, navedene zgoraj v opombi 21.

34 — V tem smislu sodba Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 59 v povezavi s točkama 68 in 69), v kateri je šlo za določbo kolektivne pogodbe, ki so jo sprejeli socialni partnerji.

68. Temeljni pogoj za uporabo člena 4(1) Direktive je torej, kakor je Sodišče že pojasnilo, da ni *razlog*, s katerim je utemeljeno različno obravnavanje – v obravnavanem primeru vera – tisti, ki mora pomeniti tako zahtevo za neki poklic, ampak je to *značilnost*, ki je povezana s tem razlogom. [35]

69. Tak je položaj v obravnavanem primeru, saj družba G4S delavkam ne prepoveduje, da pripadajo določeni veri ali da jo izvajajo, ampak od njih le zahteva, da ne nosijo nekaterih oblačil, na primer naglavne rute, ki bi lahko bila povezana z vero. Gre torej za to, ali delodajalec v okviru poklicnih zahtev delavki lahko določi pogoj glede nekaterih značilnosti njenega zunanjega videza, namreč glede nekaterih vidikov njenih oblačil, če imajo ta lahko versko konotacijo.

70. V zvezi s tem sta v členu 4(1) Direktive 2000/78 določena dva pogoja: na eni strani mora iti za „bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic“. Na drugi strani mora iti za „sorazmerno zahtevo“, ki je bila določena zaradi uresničitve „legitimnega cilja“.

a) Merilo bistvene in odločilne poklicne zahteve

71. Najprej je treba preučiti, ali je prepoved, kakršna je ta v obravnavanem primeru, sploh mogoče šteti med poklicne zahteve v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78, kaj šele, da jo je mogoče za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic. Večina strank postopka to zanika.

i) Poklicna zahteva

72. Člen 4(1) Direktive 2000/78 je kot izjemo od prepovedi diskriminacije s temeljno naravo treba razlagati ozko. [36] To izhodišče ni oprto le na razmeroma restriktivno besedilo določbe, [37] ampak ima oporo tudi v preambuli Direktive, [38] v kateri je posebej poudarjeno, da naj se zadevni utemeljitveni razlog uporabi le „pod zelo omejenimi pogoji“.

73. Tudi v primeru najbolj restriktivne razlage pa člen 4(1) Direktive omogoča upoštevanje kodeksa oblačenja, ki ga določi podjetje. V tej določbi namreč ne gre le za opravljanje „poklicne dejavnosti“ kot take, ampak tudi za „kontekst, v katerem se izvaja“. Kakor poleg tega ponazarja opredelitev „ali“ v členu 4(1) Direktive, ima „kontekst, v katerem se [poklicna dejavnost] izvaja“, vsekakor samostojno vsebino v razmerju do „narave poklicne dejavnosti“. Vsak od teh dveh elementov je torej lahko že sam zase utemeljitveni razlog za različno obravnavanje zaradi vere.

74. Če se to prenese na primer, kakršen je obravnavani, to pomeni, da člen 4(1) Direktive nikakor ne obsega le zahtev glede operativnega poteka dejavnosti receptorke v podjetju ali organu (torej na primer sprejem obiskovalcev, posredovanje informacij, izvedba vstopnih kontrol ali odpiranje in zapiranje vrat in zapornic), ampak v okviru „konteksta, v katerem se [poklicna dejavnost] izvaja“, upošteva tudi okoliščine, v katerih se te storitve opravljajo. [39]

35 — Sodbe Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, točka 35, zadnji stavek); Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 66) ter Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 36).

36 — Sodbi Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 72) ter Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 47).

37 — Že v opredelitvi tega utemeljitvenega razloga je letvica za njegovo uporabo postavljena razmeroma visoko, saj zakonodajalec Unije vztraja pri „določeni poklicni dejavnosti“, „bistveni in odločilni zahtevi za neki poklic“ ter „legitimnem cilju in sorazmerni zahtevi“.

38 — Uvodna izjava 23 Direktive 2000/78.

39 — Tudi ESČP priznava pomen konteksta in časa, v katerem se oznanja versko prepričanje; glej na primer sodbi Leyla Şahin proti Turčiji (pritožba št. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 109) in S.A.S. proti Franciji (pritožba št. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točka 130) ter navedbe sodnice O'Leary v zvezi s sodbo Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, oddelek III ločenega mnenja).

75. Četudi je mogoče dejavnost receptorke kot tako prav tako dobro opravljati z naglavno ruto kot brez nje, lahko vendarle v kontekst njenega izvajanja spada, da se upošteva kodeks oblačenja, ki ga določi delodajalec (na primer obveznost nošenja delovne obleke ali uniforme ter morebitna prepoved nošenja vidnih verskih, političnih ali filozofskih znakov), s posledico, da delavka potem svoje delo opravlja v kontekstu, v katerem se mora naglavni ruti odpovedati.

76. Marsikatero podjetje si morda zavestno zastavi cilj zaposlitve pisanega in raznolikega osebja ter prav to izraženo raznolikost nato predstavljati kot podobo svoje blagovne znamke. Prav tako legitimno pa se lahko podjetje – kakor v obravnavanem primeru družba G4S – odloči za politiko stroge nevtralnosti, kar zadeva vero in prepričanje, in za uresničevanje tega videza od svojih delavcev kot poklicno zahtevo terja ustrezno nevtralno nastopanje na delovnem mestu.

ii) Bistvena in odločilna poklicna zahteva

77. Vendar pa je mogoče upoštevanje določenega kodeksa oblačenja – in torej s tem povezane tu sporne prisile odpovedi nošenju naglavne rute – od delavke v skladu s členom 4(1) Direktive 2000/78 zahtevati le, če gre pri tem za „bistveno in odločilno zahtevo za poklic“.

78. S tem je ovira za utemeljitev različnega obravnavanja v zvezi z vero visoka, vendar pa nikakor ne nepremagljiva.

79. V primeru, kakršen je obravnavani, predvsem ni mogoče možnosti uporabe člena 4(1) Direktive pavšalno zanikati s sklicevanjem na usmeritev sodne prakse, v skladu s katero diskriminacije ni mogoče utemeljiti z le gospodarskimi razlogi.[40] Bistvo te določbe je, nasprotno, prav to, da se omogoči utemeljitev različnega obravnavanja iz gospodarskih – natančneje, podjetniških – razlogov, četudi le pod strogimi pogoji, ki jih je določil zakonodajalec Unije.

80. Ali in katere konkretne poklicne zahteve je mogoče glede na naravo konkretne dejavnosti ter konteksta, v katerem se izvaja, šteti za bistvene in odločilne, je treba presojati po objektivnih vidikih ob upoštevanju vseh relevantnih okoliščin posamičnega primera.

81. Pri tem je treba delodajalcu priznati podjetniško polje proste presoje, ki navsezadnje temelji na temeljni pravici svobode gospodarske pobude (člen 16 Listine o temeljnih pravicah[41]). K tej svobodi spada, da načeloma lahko podjetnik določi, na kakšen način in pod katerimi pogoji se organizira in opravlja delo v podjetju ter v kakšni obliki se ponujajo njegovi izdelki in storitve.

82. Ne glede na posebej očitne primere, v katerih je strogo upoštevanje določenih kodeksov oblačenja nujno že iz razlogov higiene ali varnosti na delovnem mestu (na primer v bolnišnicah,[42] laboratorijih, kuhinjah, tovarnah ali na gradbiščih), lahko delodajalec delavcem tudi sicer v okviru morebitne politike podjetja, ki jo sam opredeli, predpiše, kako se morajo obnašati in oblačiti na delovnem mestu.[43] To še toliko bolj velja, če imajo zadevni delavci – kakor v obravnavanem primeru S. Achbita – pri opravljanju dejavnosti redno neposredni stik s strankami.[44]

40 — V tem smislu na primer sodbe Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, točka 12); Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, točka 29); Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, točki 28 in 29) ter Schönheit in Becker (C-4/02 in C-5/02, EU:C:2003:583, točka 85), podobno v sodbi Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točka 77).

41 — Glede svobode gospodarske pobude glej tudi točko 132 teh sklepnih predlogov spodaj.

42 — Glej v zvezi s tem sodbo ESČP v zadevi Eweida in drugi/Združeno kraljestvo (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točki 98 in 99).

43 — Tako tudi sodba ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94), v kateri se želja delodajalca, da posreduje določeno podobo podjetja („the employer's wish to project a certain corporate image“), šteje za „nedvomno legitimno“ („this aim was undoubtedly legitimate“).

44 — Položaj je morda drugačen, če gre za delavce, ki pri opravljanju dejavnosti nimajo neposrednega stika s strankami (na primer kot telefonisti v klicnem centru ali kot referenti v računovodstvu podjetja ali v oddelku zavarovalnice za obravnavo škod).

83. Take zahteve so običajne. Lahko se omejujejo na konkretni slog oblačenja (na primer obleka in kravata za moške delavce različnih organov ali podjetij, upoštevanje določene modne usmeritve v primeru prodajalk in prodajalcev v veleblagovnicah in tekstilnih trgovinah), v nekaterih primerih pa lahko vključujejo tudi obveznost nošenja delovne obleke ali uniforme (na primer v primeru policistov, vojakov ter uslužbencev varnostnih služb in letalskih družb, katerih oblačila naj imajo ob hkratnem vzbujanju spoštovanja in zaupanja tudi nek razlikovalni in razpoznavni učinek).

84. Glede na navedeno ob objektivni presoji in ob upoštevanju podjetniškega polja proste presoje nikakor ni nenavadno, če mora receptorka, v obravnavanem primeru S. Achbita, dejavnost opravljati ob upoštevanju določenega kodeksa oblačenja, v obravnavanem primeru ob prepovedi nošenja muslimanske naglavne rute. Prepoved, kakršna je ta družbe G4S, se lahko šteje za bistveno in odločilno poklicno zahtevo v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78.

b) Merilo legitimnega cilja in sorazmerne zahteve

85. Preučiti je še treba, ali gre pri prepovedi, kakršno je določila družba G4S, za sorazmerno poklicno zahtevo z legitimnim ciljem. S tema dvema dodatnima meriloma, ki sta določeni v zadnjem delu stavka člena 4(1) Direktive 2000/78, je na koncu pojasnjeno, da mora delodajalec v okviru podjetniškega polja proste presoje pri določitvi poklicnih zahtev upoštevati omejitve, ki jih določa pravo Unije.

86. Medtem ko prvo merilo („sorazmerna zahteva“) le opozarja na načelo sorazmernosti,[45] ki ga bom obravnavala v nadaljevanju (glej v zvezi s tem oddelek ii spodaj), pa drugo merilo („legitimni cilj“) pojasnjuje, da delodajalec pri določitvi poklicnih zahtev ne more samovoljno slediti kakršnemu koli cilju po njegovi izbiri, ampak le legitimnim željam (glej v zvezi s tem naslednji oddelek i).

i) Legitimni cilj

87. Za presojo tega, ali je želja delodajalca legitimna, je potrebna normativna obravnava, pri kateri je treba ne nazadnje upoštevati temeljne vrednote Unije in bistvene cilje, ki jih uresničuje (člena 2 PEU in 3 PEU). Tudi v preambuli Direktive 2000/78 se na vidnem mestu opozarja na te vrednote in cilje.[46]

88. Če se to prenese na primer, kakršen je obravnavani, to pomeni, da kodeks oblačenja, ki ga za svoje delavce določi podjetje, kakršno je družba G4S, vključno s prepovedjo nošenja naglavne rute, ki je morebiti vsebovana v njem, lahko le tedaj utemeljuje različno obravnavanje zaradi vere, če se ta kodeks oblačenja in v njem izražena podoba podjetja („corporate image“ ali „corporate identity“) kažeta kot legitimna in predvsem kot skladna s pravom Unije.

89. Če bi na primer podjetje želelo doseči „corporate identity“, s katero se propagira neka nehumana ideologija, bi bilo to v očitnem nasprotju s temeljnimi vrednotami Unije (člen 2 PEU). Na tem temelječi kodeks oblačenja ne bi imel „legitimnega cilja“ v smislu člena 4(1), zadnji del stavka, Direktive 2000/78 in torej ne bi mogel utemeljiti diskriminacije med delavci, kakršne koli že.

90. Podobno velja za upoštevanje želja tretjih s strani podjetja: podjetje sicer lahko in mora pri svojem poslovanju glede na naravo stvari zelo upoštevati preference in želje svojih poslovnih partnerjev, predvsem strank. V nasprotnem primeru ne bi moglo dolgoročno obstati na trgu. Podjetje pa vendarle ne sme na slepo in brez razmisleka ugoditi kakršnim koli zahtevam in željam tretjih.

45 — To posebej jasno izhaja iz francoske jezikovne različice („pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée*“) in iz angleškega besedila („provided that […] the requirement is *proportionate*“) člena 4(1), zadnji del stavka, Direktive 2000/78; moji poudarki. V tem smislu tudi sodba Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, točka 45).

46 — Glej predvsem uvodne izjave 1, 4 in 5 Direktive 2000/78.

91. Če bi na primer stranka, pa četudi pomembna stranka, od podjetja zahtevala, da jo postrežejo le delavci določene vere, določenega etničnega porekla, določene barve kože, določenega spola, določene starosti, določene spolne usmerjenosti ali nehendikepirani delavci, to povsem očitno ne bi bila legitimna želja,[47] na podlagi katere bi lahko zadevno podjetje svojim delavcem določilo poklicne zahteve v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78.[48]

92. Na drugi strani lahko vsaka stranka z odkritimi nameni zahteva, da jo postrežejo brez diskriminacije ter ustrežljivo in ob upoštevanju osnovnih vljudnostnih pravil.[49] Povsem legitimno je, če podjetje upoštevanje takih pričakovanj strank določi kot pogoj za opravljanje dejavnosti svojih delavcev in s tem kot bistveno in odločilno poklicno zahtevo v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78.[50]

93. V obravnavanem primeru je prepoved nošenja naglavne rute izraz politike nevtralnosti družbe G4S, kar zadeva vero in prepričanje, ki jo je podjetje samo določilo. Taka politika nevtralnosti ne presega omejitev podjetniškega polja proste presoje. To še toliko bolj velja zato, ker gre pri družbi G4S za podjetje, ki za najrazličnejše stranke tako iz javnega kot iz zasebnega sektorja opravlja med drugim storitve nadzora in varnosti, pa tudi recepcijske storitve, in mora biti omogočeno, da se njegovi delavci pri vseh teh strankah angažirajo fleksibilno.

94. V takem primeru se politika nevtralnosti prav vsiljuje, in sicer ne le zaradi raznolikosti strank družbe G4S, ampak tudi zaradi posebne narave dejavnosti, ki jih pri tem opravlja osebje družbe G4S, za katere je značilen stalni neposredni stik z zunanjimi osebami in ki so odločilne za podobo družbe G4S same, predvsem pa tudi za vsakokratno podobo njenih strank v javnosti.

95. Kakor je v tej zvezi pravilno poudarila Francija, je ne nazadnje treba preprečiti, da bi zunanje osebe politično, filozofsko ali versko prepričanje delavke, ki ga ta navzven javno izraža z oblačili, povezovale z družbo G4S oziroma s katero od strank družbe G4S ali bi ga tej celo pripisovale.

ii) Presoja sorazmernosti („sorazmerna zahteva“)

96. Na koncu je treba še preučiti, ali prepoved, kakršna je ta družbe G4S, pomeni „sorazmerno zahtevo“ v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78, ali torej vzdrži presojo sorazmernosti.[51]

97. V skladu z ustaljeno sodno prakso je načelo sorazmernosti eno od splošnih načel prava Unije. Z njim se zahteva, da so ukrepi primerni za uresničitev legitimnih ciljev zadevnega predpisa in ne presegajo okvirov, ki so potrebni za doseganje teh ciljev.[52] Pri tem je treba takrat, ko je mogoče izbirati med več primernimi ukrepi, uporabiti najmanj omejujočega; poleg tega naložene obremenitve ne smejo biti čezmerne glede na zastavljene cilje.[53]

47 — Redke izjeme potrjujejo pravilo. Tako je na primer lahko legitimno, da si pacientke v nekaterih ozko definiranih položajih (na primer po posilstvu) želijo, da jih v bolnišnicah in zdravniških ordinacijah obravnava žensko osebje. Prav tako je lahko legitimno, da preglede potnikov – na primer na letališčih – praviloma opravi varnostno osebje, ki je istega spola kot potnik.

48 — V tem smislu sodba Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), v kateri je šlo za to, da je podjetnik s sklicevanjem na domnevne želje strank javno izjavil, da ne želi zaposlovati „Maročanov“ (glej v zvezi s tem sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Poiaresa Madura v tej zadevi, EU:C:2008:155, predvsem točki 3 in 4 ter točke od 16 do 18).

49 — Povsem legitimna, celo samoumevna želja strank, ki vstopijo v trgovino, restavracijo, hotel, zdravniško ordinacijo, bazen ali gledališče, bi na primer bila, da niso diskriminirane zaradi svoje vere, etničnega porekla, barve kože, spola, starosti, spolne usmerjenosti ali hendikepiranosti. V tem smislu je na primer ESČP pritrdilo odpustitvi delavke, ki s sklicevanjem na svoje versko prepričanje ni hotela opraviti nekaterih storitev istospolnim parom (sodba Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu, pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 109).

50 — Bilo bi na primer nevzdržno, če se zaposleni moškega spola v podjetju ne bi hotel rokovati s strankami ženskega spola ali se z njimi pogovarjati.

51 — Glej v zvezi s tem ponovno točko 83 in opombo 38 teh sklepnih predlogov.

52 — Sodbe Maizena in drugi (137/85, EU:C:1987:493, točka 15); Združeno kraljestvo/Svet (C-84/94, EU:C:1996:431, točka 57); British American Tobacco (Investments) in Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, točka 122); Digital Rights Ireland (C-293/12 in C-594/12, EU:C:2014:238, točka 46) ter Gauweiler in drugi (C-62/14, EU:C:2015:400, točka 67).

53 — Sodbe Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, točka 21); Jippes in drugi (C-189/01, EU:C:2001:420, točka 81) ter ERG in drugi (C-379/08 in C-380/08, EU:C:2010:127, točka 86); v tem smislu tudi sodba Gauweiler in drugi (C-62/14, EU:C:2015:400, točka 91).

98. Francoska sodišča bistveno bolj elegantno, vsebinsko pa popolnoma enako, v ustaljeni sodni praksi opredeljujejo, da mora biti ukrep „primeren, nujen in sorazmeren s ciljem, ki ga uresničuje“.[54] Podobno jedrnata je opredelitev v nemški sodni praksi, ki zahteva, da poseg v temeljno pravico „služi legitimnemu namenu in je kot sredstvo za ta namen ustrezen, nujen in primeren“.[55]

99. V primeru, kakršen je obravnavani, je presoja sorazmernosti občutljiva zadeva, pri kateri bi moralo naše Sodišče ob upoštevanju prakse ESČP glede člena 9 EKČP in člena 14 EKČP[56] nacionalnim telesom – predvsem nacionalnim sodiščem – priznati določeno polje proste presoje, ki ga lahko izkoristijo ob strogem upoštevanju zahtev prava Unije. Ni nujno, da je bila v tej točki v Luxembourgu sprejeta enotna rešitev za celotno Evropsko unijo. Menim namreč, da bi zadoščalo, če bi Sodišče predložitveno sodišče opozorilo na vse upoštevne vidike, ki jih mora upoštevati pri svoji presoji sorazmernosti, v preostalem pa bi mu prepustilo konkretno tehtanje interesov v sami zadevi.

– Primernost prepovedi za uresničitev zastavljenega cilja

100. Najprej je treba preučiti, ali je prepoved, kakršna je ta v obravnavanem primeru, kot poklicna zahteva *primerna* za uresničitev legitimnega cilja podjetja G4S.

101. Načeloma glede te primernosti ne bi smelo biti nobenih dvomov. Če namreč vsi zadevni delavci opravljajo svojo dejavnost, ne da bi pri tem razkazovali vidne verske znake, pri čemer se delavke muslimanske vere, kakršna je S. Achbita, odpovejo nošenju muslimanskih naglavnih rut, to prispeva k uresničevanju politike nevtralnosti podjetja, kar zadeva vero in prepričanje, ki jo je zase določila družba G4S.

102. Le zaradi celovitosti pa dodatno opozarjam na to, da poklicna zahteva ni primerna za uresničitev zastavljenega cilja, če delavci njene vsebine ne morejo jasno in nedvoumno razbrati. V obravnavanem primeru pa ni nobenih indicev za to, da bi bilo zadevno pravilo v kakršnem koli pogledu pomanjkljivo, kar zadeva njegovo jasnost in nedvoumnost. Celo v obdobju pred 13. junijem 2006, ko zadevno pravilo očitno še ni bilo zapisano, je prepoved nošenja vidnih verskih, političnih in filozofskih znakov v družbi G4S že nedvomno veljalo kot nenapisano pravilo podjetja. V postopku pred Sodiščem niso bili izraženi nobeni dvomi glede vsebine tega nenapisanega pravila.

103. Poleg tega pravilo s poklicnimi zahtevami ne sme biti samo s seboj v nasprotju, delodajalec pa ga mora dosledno uporabljati in uveljavljati v razmerju do vseh svojih delavcev. Tako pravilo je namreč primerno za zagotavljanje uresničitve zatrjevanega cilja le, če resnično odraža namen doslednega in sistematičnega doseganja tega cilja.[57] V obravnavanem primeru pa nič ne kaže na to, da uveljavljanje spornega pravila družbe G4S ne bi bilo dosledno in sistematično. V tem se ta primer ne nazadnje razlikuje od zadeve Eweida in drugi/Združeno kraljestvo, s katero se je ESČP ukvarjalo pred nekaj leti.[58]

54 — V francoskem izvirniku: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; glej na primer Conseil constitutionnel (ustavni svet), odločbi št. 2015-527 QPC z dne 22. decembra 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, točki 4 in 12) in št. 2016-536 QPC z dne 19. februarja 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, točki 3 in 10); podobno Conseil d'État (državni svet), sodba št. 317827 z dne 26. oktobra 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Glej v zvezi s tem na primer novejšo sodno prakso nemškega zveznega ustavnega sodišča, na primer *BVerfGE* 120, 274, 318 in naslednja (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, točka 218). „Primeren“ je v tej zvezi sinonim za „sorazmeren v ožjem smislu“.

56 — Sodbi ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točke 84, 88, 94 in 109) in Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točki 56 in 65).

57 — Sodba Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, točka 53); poleg tega glej osnovno glede zahteve doslednosti sodbo Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, točka 55) ter nedavno sodbo Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, točka 65).

58 — ESČP v sodbi Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94) ugotavlja kršitev člena 9 EKČP ne nazadnje zato, ker je zadevno podjetje v starejših primerih dovoljevalo, da posamezni delavci nosijo vidne verske znake, ali pa je to vsaj toleriralo.

– Vprašanje, ali je prepoved potrebna za uresničitev zastavljenega cilja

104. Drugič, vprašati se je treba, ali je bila prepoved, kakršna je ta v obravnavanem primeru, *potrebna* za uresničitev zastavljenega cilja. V zvezi s tem je treba preučiti, ali istega cilja ne bi bilo mogoče doseči z milejšimi sredstvi kot s prepovedjo. Tako presojo je predlagala predvsem Francija, pri čemer je navedla, da bi se lahko pravilo, kakršno je pravilo družbe G4S, štelo za „preveč pavšalno in preveč nediferencirano“. Podobno je menila Komisija.

105. Na eni strani si je mogoče – ob upoštevanju navedb Komisije – zamisliti, da bi družba G4S svojim delavkam dala na voljo uniformo, ki bi kot opcijski element vključevala barvno in slogovno ujemajočo naglavno ruto ali tančico, ki bi jo delavke muslimanske vere lahko na lastno izrecno željo prostovoljno nosile.

106. Nedvomno bi taka praksa manj odločilno vplivala na delavke, kot je S. Achbita kakor pa prepoved nošenja naglavne rute, ki velja v družbi G4S, saj bi lahko zadevne osebe še naprej na delovnem mestu nosile pokrivalo, četudi bi to pokrivalo določil delodajalec oziroma bi vsaj navzven ustrezalo njegovim zahtevam.

107. Upoštevati pa je treba, da taka praksa ne bi kaj dosti prispevala k dosegi cilja nevtralnosti, kar zadevo vero in prepričanje, ki ga je družba G4S določila za poklicno zahtevo, oziroma bi bila celo v celoti neprimerna za dosego tega cilja. Namreč, delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, izkazuje vidni verski znak, ne glede na to, ali je ta naglavna ruta barvno in slogovno usklajena z njeno delovno obleko ali ne. Še več, če verski znak postane del uniforme, delodajalec celo sam zapusti izbrano pot nevtralnosti.

108. Na drugi strani bi bilo treba razmisliti o tem, da delodajalec, kakršen je družba G4S, delavke, kakršna je S. Achbita, premesti v notranjo službo, kjer nimajo omembe vrednega neposrednega stika z zunanjimi osebami, ali pa, da jim – zaradi preprečitve mogočih konfliktov – dovoli stik le s tistimi strankami, ki nimajo težav z zaposlovanjem receptork, ki nosijo vidne in vpadljive znake verskega prepričanja, kakršna je muslimanska naglavna ruta.

109. Proti taki praksi, pri kateri se posebej preveri vsak posamezni primer in se preuči glede možnosti nastanka konkretnih konfliktov, pa ponovno govori to, da bi bila občutno manj primerna za izpeljavo politike nevtralnosti podjetja, kar zadeva vero in prepričanje. Tudi če bi namreč stranka družbe G4S, pri kateri bi delavka delala kot receptorka, tolerirala muslimansko naglavno ruto, pa oblačilo, kakršno je tisto S. Achbite, še naprej spodkopava politiko nevtralnosti njenega lastnega delodajalca – družbe G4S.

110. Le zaradi celovitosti naj dodam, da konkretno iskanje alternativnih možnosti angažiranja vsake posamezne delavke delodajalca z organizacijskega vidika zelo bremeni in da si vsako podjetje takega bremena ne more brez nadaljnjega privoščiti. Pri tem je predvsem treba upoštevati, da zakonodajalec Unije le za hendikepirane osebe praviloma predpisuje „razumne prilagoditve“, „da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja“ (člen 5 Direktive 2000/78). V povezavi z drugimi značilnostmi, na katerih temelji različno obravnavanje, predvsem z vero, pa je, nasprotno, v skladu z zakonodajalčevim vrednotenjem Direktive 2000/78, da se od delodajalcev take prilagoditve v bistvu ne zahtevajo.[59] To prav gotovo ne izključuje, da se glede na položaj kljub temu iščejo rešitve, vendar pa se v zvezi s tem od delodajalca ne bi smelo zahtevati preveliko organizacijsko breme. Ni namreč nujno, da delavec določene verske običaje izvaja na delovnem mestu, to lahko namreč praviloma stori tudi v svojem prostem času.

59 — Pravni položaj je drugačen v Združenih državah Amerike, v katerih ima delodajalec ob uporabi *Civil Rights Act* iz leta 1964, *Title VII*, obveznosti glede „*religious accomodation*“ (42 U.S.C. § 2000e-2, glej v zvezi s tem nazadnje sodbo U.S. Supreme Court z dne 1. junija 2015, zadeva 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

111. Skupno torej prepoved, ki jo je določila družba G4S, pomeni potrebni ukrep za uresničevanje politike nevtralnosti podjetja, kar zadeva vero in prepričanje. V postopku pred Sodiščem niso bile predstavljene alternative, ki bi imele manjši vpliv, vendar bi kljub temu bile enako primerne za uresničevanje cilja družbe G4S.

– Omejevanje delavcev ni nesorazmerno

112. Kot tretje je treba na koncu preučiti še sorazmernost v ožjem smislu. V skladu s tem ukrepi ne smejo povzročiti neugodnosti, ki niso v sorazmerju z zastavljenimi cilji, tudi če so primerni in potrebni za uresničitev legitimnih ciljev. Z drugimi besedami, treba je torej zagotoviti, da prepoved, kakršna je ta v obravnavanem primeru, ne omejuje nesorazmerno upravičenih interesov delavcev.[60] Pri tem je na koncu pomembno, da se interesi delavk, kakršna je S. Achbita, ustrezno uskladijo z nasprotnimi interesi podjetja, kakršno je družba G4S.

113. Po eni strani je treba v zvezi s tem priznati, da je vera za veliko ljudi pomemben del njihove osebne identitete. Tudi če se delavec v razmerju do zasebnega delodajalca ne more neposredno sklicevati na svobodo vere (člen 10 Listine o temeljnih pravicah), ker ta zavezuje le institucije Unije in – ob izvajanju prava Unije – države članice (člen 51(1) Listine), je ta temeljna pravica vendarle eden od temeljev demokratične družbe[61] in izraz vrednostnega sistema, na katerem temelji Evropska unija (glej v zvezi s tem člen 2 PEU). V skladu s tem se vrednostne predstave, ki se izražajo v svobodi vere, vsaj posredno zrcalijo tudi v zasebnih delovnih razmerjih. Na področju uporabe Direktive 2000/78 je treba v zvezi z načelom enakega obravnavanja te vrednostne predstave skrbno upoštevati pri ustreznem usklajevanju interesov delodajalcev in delavcev.[62]

114. Na drugi strani je treba razmisliti o tem, da pri prepovedi, kakršna je obravnavana, ne gre toliko za vero kot takšno, torej za verovanje osebe (*forum internum*) in morebiti za njeno pripadnost verski skupnosti. Podjetje, kakršno je družba G4S, namreč svojih delavcev – kolikor je razvidno – ne izbira po njihovi verski pripadnosti,[63] njihova verska pripadnost kot takšna pa tudi ni povod za boljše ali slabše obravnavanje pri zaposlovanju in delu. Navezna točka za različno obravnavanje, ki je povezano s prepovedjo, kakršno je določila družba G4S, je, nasprotno, le iz oblačil razvidno izražanje pripadnosti delavcev določeni veri navzven in s tem le en sam vidik njihovega prakticiranja vere (*forum externum*).

115. Sicer je lahko tudi ta način prakticiranja vere – v pravu Unije priznan v členu 10(1), drugi stavek, Listine o temeljnih pravicah – nedvomno pomemben del razvoja osebnosti, ki mu Direktiva 2000/78 posveča posebno pozornost.[64]

116. Drugače kakor v primeru spola, barve kože, etničnega porekla, spolne usmerjenosti, starosti in hendikepiranosti osebe pa pri prakticiranju vere ne gre toliko za nespremenljivo danost kot, nasprotno, za vidik osebnega načina življenja, na katerega lahko zadevni delavci poleg tega zavestno vplivajo. Medtem ko delavec svojega spola, barve kože, etničnega porekla, spolne usmerjenosti, starosti ali hendikepiranosti ne more „pustiti v garderobi“, ko vstopi v prostore delodajalca, je mogoče od njega pri prakticiranju vere na delovnem mestu pričakovati določeno zadržanost, pa naj gre za verske običaje, versko pogojene načine obnašanja ali – kakor v obravnavanem primeru – za njegova oblačila.

60 — V tem smislu sodbi Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 73) in Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, točka 47), obe v zvezi s problematiko diskriminacije zaradi starosti v okviru Direktive 2000/78.

61 — V tem smislu – glede člena 9 EKČP – sodbe ESČP Leyla Şahin proti Turčiji (pritožba št. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, točka 104); S.A.S. proti Franciji (pritožba št. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točka 124) in Ebrahimian proti Franciji (pritožba št. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, točka 54).

62 — Tako na koncu glede člena 9 EKČP tudi sodba ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točki 94 in 99).

63 — Sama družba G4S ocenjuje, da je delež pri njej zaposlenih delavcev, ki so muslimanske vere, 11 %.

64 — Uvodna izjava 9 Direktive 2000/78.

117. Pri tem je stopnja zadržanosti, ki se lahko pričakuje od delavca, odvisna od celostne presoje vseh upoštevnih okoliščin konkretnega posamičnega primera.

118. Prvič, pri uporabi verskih znakov kot dela oblačila je bistveno, kako vidni in vpadljivi so konkretni elementi v razmerju do celostne podobe delavca.[65] Majhen in nevsiljiv verski simbol – na primer uhan, ogrlica ali broška – bo v primeru dvoma prej dopusten kot vpadljivo pokrivalo, na primer klobuk, turban ali naglavna ruta. Za delavce, ki morajo nositi delovno obleko ali celo uniformo, lahko poleg tega veljajo strožje prepovedi glede nošenja vidnih verskih znakov kot pa za osebe, ki v pretežni meri lahko prosto izbirajo, kako se bodo oblekle za službo.

119. Drugič, velja, da se od delavca na izpostavljenem položaju ali od osebe z avtoriteto v primeru dvoma lahko pričakuje večja zadržanost kot od delavca, ki opravlja manj pomembne naloge. Od delavca, ki je pri opravljanju poklicne dejavnosti pogosteje izpostavljen neposrednemu raznolikemu stiku z zunanjimi osebami, je dopustno pričakovati več zadržanosti kot od delavca, ki svoje delo opravlja izključno interno in nima takih stikov s strankami.

120. Tretjič, pomembno je, da pravilo podjetja, kakršno je to družbe G4S, od delavcev terja le *nevtralnost* glede njihovih lastnih verskih, političnih in filozofskih prepričanj. Tako golo obveznost zadržanosti je od delavcev veliko lažje pričakovati kot pa aktivno obveznost, da se na določen način opredelijo glede verskih, političnih ali filozofskih vprašanj ali da ravnajo v skladu z določenim naukom.[66]

121. Četrtič, pri tehtanju interesov je treba upoštevati, ali so prizadete tudi druge značilnosti, na katerih temelji različno obravnavanje. Na nesorazmernost prepovedi delodajalca bi denimo lahko kazal primer, ko ta prepoved ne bi postavila v slabši položaj le delavcev določene vere, ampak hkrati tudi delavce določenega spola, določene barve kože ali določene etnične pripadnosti (člen 2(2)(b) Direktive 2000/78). Pravilo, kakršno je to družbe G4S v obravnavanem primeru, pa lahko – kolikor je razvidno – zadeva prav tako moške kot ženske[67] in očitno tudi ne postavlja v slabši položaj delavcev določene barve kože ali določenega etničnega porekla.

122. Petič, navsezadnje lahko igra določeno vlogo tudi širši kontekst, v katerega spada morebitni konflikt med delavcem in njegovim delodajalcem glede nošenja vidnih verskih znakov na delovnem mestu.

123. Na eni strani je namen načela enakega obravnavanja, kakor je določen v členu 21 Listine o temeljnih pravicah in konkretiziran v Direktivi 2000/78, izrecno ta, da se zapostavljenim skupinam prebivalstva olajša dostop do zaposlovanja in dela, kar prispeva k njihovi udeleženosti v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.[68] Pri tem gre ne nazadnje za odpravo tradicionalnih predsodkov in zastarelih struktur. Nikakor torej ni sprejemljivo nadaljevati z obstoječim različnim obravnavanjem le zato, ker to ustreza določenim tradicijam, navadam ali družbenim strukturam.

65 — V tem smislu glede člena 9 EKČP tudi sodba ESČP Eweida in drugi proti Združenemu kraljestvu (pritožba št. 48420/10 in druge, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, točka 94).

66 — Zadnje bi bilo verjetno mogoče le v tako imenovanih namenskih ustanovah ob upoštevanju pogojev iz člena 4(2) Direktive 2000/78.

67 — Glej v zvezi s tem ponovno primere, navedene zgoraj v točki 49 teh sklepnih predlogov.

68 — Glej uvodni izjavi 9 in 11 Direktive 2000/78.

124. Na drugi strani pa se ne bi smelo posebej glede prepovedi nošenja naglavne rute prenagljeno in pavšalno zatrjevati, da tak ukrep pretirano otežuje vključitev muslimanskih žensk v poklicno in družbeno življenje. Prav primer S. Achbite to kaže posebej nazorno: zadevna oseba je približno tri leta opravljala dejavnost receptorke v družbi G4S, ne da bi na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto, kot muslimanka je torej bila kljub prepovedi nošenja naglavne rute v celoti vključena v poklicno življenje. Šele po več kot treh letih poklicnega dela za podjetje G4S je začela vztrajati pri tem, da želi na delovnem mestu nositi naglavno ruto, zaradi česar je bila pozneje odpuščena.

125. Nazadnje je treba pri razlagi in uporabi načela enakega obravnavanja spoštovati tudi nacionalno identiteto držav članic, kakor je izražena v njihovih temeljnih političnih in ustavnih strukturah (člen 4(2) PEU). Nanašajoč se na problematiko, kakršna je ta v obravnavanem primeru, lahko to pomeni, da v državah članicah, kakršna je Francija, v katerih je laicizem ustavna kategorija in je s tem odločujoč tudi za skupno življenje v družbi,[69] za nošenje vidnih verskih znakov lahko veljajo strožje omejitve – in sicer tudi v zasebnem sektorju[70] in na splošno v javnosti[71] – kakor v drugih državah članicah, katerih ustavni red v tej točki pozna druge ali manj jasne poudarke.

126. Če se upoštevajo vsi ti preudarki, veliko govori v prid temu, da prepoved, kakršna je ta v obravnavanem primeru, ne omejuje pretirano upravičenih interesov zadevnih delavk, zato jo je treba šteti za sorazmerno.

127. Nazadnje pa je naloga predložitvenega sodišča, da ustrezno uskladi nasprotujoče si interese ob upoštevanju vseh pomembnih okoliščin posamičnega primera, predvsem velikosti in vpadljivosti verskega znaka, narave dejavnosti delavke in konteksta, v katerem mora opravljati svojo dejavnost, ter nacionalne identitete Belgije.

c) Vmesni sklep

128. Ob upoštevanju navedenega je torej mogoče prepoved, kakršno je določila družba G4S, šteti za bistveno, odločilno in legitimno poklicno zahtevo v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78, s katero se načeloma lahko upraviči – neposredno ali posredno – različno obravnavanje zaradi vere, ob pogoju, da se spoštuje načelo sorazmernosti.

129. Še toliko bolj zato sporna prepoved zadosti zahtevam glede zakonitega (legitimnega) cilja v smislu člena 2(2)(b)(i) Direktive 2000/78, če so izpolnjene zahteve iz člena 4(1) Direktive in je zagotovljena sorazmernost.

2. Sporna prepoved z vidika varstva pravic in svoboščin drugih (člen 2(5) Direktive 2000/78)

130. Prepoved, kakršna je obravnavana, je mogoče poleg uvrstitve med poklicne zahteve v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78 načeloma presojati tudi z vidika varstva pravic in svoboščin drugih, čemur je namenjen člen 2(5) Direktive 2000/78. Ta direktiva, kakor izhaja iz zadnje določbe, ne vpliva na ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje, ki so v demokratični družbi med drugim nujni za varstvo pravic in svoboščin drugih.

69 — Glej v zvezi s tem že točko 31 zgoraj in opombo 13 teh sklepnih predlogov.

70 — V primeru „Baby Loup“ je na primer Cour de cassation (francosko kasacijsko sodišče) na občni seji odločilo, da se v zasebnih jaslih od osebja lahko zahteva nevtralnost (sodba št. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Sodba ESČP S.A.S. proti Franciji (pritožba št. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, točke 121, 122, 147 in od 153 do 159).

131. Zakonodajalec Unije je s sprejetjem te določbe, ki je sprva sploh ni bilo v predlogu Komisije,[72] želel na področju zaposlovanja in dela preprečiti kolizijo med načelom enakega obravnavanja na eni strani in med drugim varstvom osebnih pravic in svoboščin, ki so bistvenega pomena za delovanje demokratične družbe, na drugi strani ter „posredovati v tem razmerju“.[73]

a) Prizadete pravice in svoboščine drugih

132. Če delavke ali delavci na delovnem mestu nosijo vidne znake svojega verskega prepričanja, na primer naglavno ruto,[74] lahko to predvsem v dveh pogledih vpliva na pravice in svoboščine drugih: na eni strani to lahko vpliva na svoboščine njihovih sodelavcev, pa tudi strank podjetja – predvsem z vidika negativne svobode vere – na drugi strani pa delodajalec lahko meni, da to posega v njegovo svobodo gospodarske pobude.

133. Predlog za sprejetje predhodne odločbe belgijskega kasacijskega sodišča pravilo družbe G4S obravnava le z vidika politike nevtralnosti tega podjetja. Zato se bom pri preučitvi varstva pravic in svoboščin drugih posebej osredotočila na vidik svobode gospodarske pobude.

134. V Uniji, ki si prizadeva za socialno tržno gospodarstvo (člen 3(3), drugi stavek, PEU) in ga želi uresničiti z upoštevanjem zahtev odprtega tržnega gospodarstva s svobodno konkurenco (člen 119(1) PDEU in 120 PDEU), ima svoboda gospodarske pobude veliko vlogo. Ta temeljna pravica je že prej veljala kot splošno načelo prava Unije,[75] danes pa je na vidnem mestu določena v členu 16 Listine o temeljnih pravicah.

135. Tako ni mogoče že vnaprej izključiti, da člen 2(5) Direktive 2000/78 za varstvo svobode gospodarske pobude dopušča odstopanje od prepovedi diskriminacije.

b) Pojem ukrepov za varstvo pravic in svoboščin drugih

136. Vendar pa temeljna pravica svobode gospodarske pobude, ki je sama dostikrat lahko omejena,[76] ne upravičuje brez nadaljnjega takega odstopanja od prepovedi diskriminacije. Člen 2(5) Direktive 2000/78, ki ga je treba kot izjemo od načela enakega obravnavanja razlagati ozko,[77] namreč predpostavlja obstoj konkretnih *ukrepov* za varstvo pravic in svoboščin drugih.

137. Za razliko od poklicnih zahtev v smislu člena 4(1) morajo biti taki ukrepi v skladu s členom 2(5) Direktive poleg tega oblastvene narave ali vsaj temeljiti na oblastvenem pooblastilu.[78] Člen 2(5) Direktive se namreč s sklicem na „ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje,“ ozko opira na določbo svobode vere iz člena 9(2) EKČP, v skladu s katero so dopustne le take omejitve, „ki jih določa zakon, in če je to nujno v demokratični družbi“, med drugim „zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi“.

72 — Predlog direktive Sveta o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, COM(99) 565 final (UL 2000, C 177 E, str. 42).

73 — Sodba Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 55, prvi stavek). Predvsem osebe ali organizacije, ki pod krinko vere storijo kazniva dejanja, kršijo javni red in varnost ali posegajo v pravice in svoboščine drugih, se ne bi smele sklicevati na prepoved diskriminacije.

74 — Za druge primere glej točko 49 teh sklepnih predlogov zgoraj.

75 — Glej na primer sodbe Nold/Komisija (4/73, EU:C:1974:51, točki 13 in 14); Hauer (44/79, EU:C:1979:290, točke 15, 16 in 32); ABNA in drugi (C-453/03, C-11/04, C-12/04 in C-194/04, EU:C:2005:741, točka 87) ter Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, točka 54); v njih sta se včasih uporabljala sinonima „svoboda opravljanja gospodarske dejavnosti“ ali „svoboda izbire poklica“.

76 — Sodba Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, točka 46).

77 — Sodbe Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, točka 60); Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točka 56) ter Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, točka 46).

78 — Sodba Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točke od 59 do 61 in 64).

138. Seveda pravilo, kakršno je to družbe G4S, na katero se opira tu sporna prepoved, kot tako ni niti oblastvene narave niti ne temelji na dovolj natančno opredeljenem oblastvenem pooblastilu.[79] Sodišče vsaj ne razpolaga z indici za obstoj specifičnega zakonskega pooblastila v nacionalnem pravu, ki bi lahko služilo za pravno podlago ukrepa, kakršnega je določila družba G4S.

139. Morebiti bi se zato lahko zakonske določbe, ki so bile na nacionalni ravni sprejete za prenos člena 4(1) Direktive 2000/78 v nacionalno zakonodajo, štele za pooblastilo za sprejetje ukrepov v smislu člena 2(5) Direktive. V tem primeru pa bi bilo treba člen 4(1) šteti za *lex specialis* v razmerju do člena 2(5) Direktive in za konkretizacijo tistega, kar zakonodajalec Unije šteje za sorazmerne ukrepe za varstvo svobode gospodarske pobude.

c) Vmesni sklep

140. Ob upoštevanju vsega navedenega torej v primeru, kakršen je obravnavani, člen 2(5) Direktive 2000/78, poleg člena 4(1), nima samostojnega pomena kot utemeljitveni razlog za različno obravnavanje zaradi vere. Vprašanje utemeljitve prepovedi, kakršna v obravnavanem primeru velja v družbi G4S, se zato presoja le v skladu s členom 4(1) Direktive.

VI – **Predlog**

141. Ob upoštevanju zgoraj navedenega Sodišču predlagam, naj na predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Hof van Cassatie, odgovori tako:

1. Če se delavki muslimanske vere prepove, da na delovnem mestu nosi muslimansko naglavno ruto, to ne pomeni neposredne diskriminacije zaradi vere v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78/ES, če je ta prepoved oprta na splošno pravilo podjetja o prepovedi nošenja vidnih političnih, filozofskih in verskih znakov na delovnem mestu in ne temelji na stereotipih ali predsodkih v razmerju do ene ali več določenih ver ali verskih prepričanj na splošno. Navedena prepoved pa lahko pomeni posredno diskriminacijo zaradi vere v skladu s členom 2(2)(b) navedene direktive.

2. Taka diskriminacija je lahko upravičena za uveljavitev politike nevtralnosti, kar zadeva vero in prepričanje, ki jo uresničuje delodajalec v zadevnem podjetju, če se pri tem spoštuje načelo sorazmernosti.

V zvezi s tem je predvsem treba upoštevati:

— velikost in vpadljivost verskega znaka,

— naravo dejavnosti delavke,

— kontekst, v katerem mora opravljati to dejavnost, in

— nacionalno identiteto zadevne države članice.

79 — Sodba Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točki 61 in 64).