

Vjerska diskriminacija na radnom mjestu i sudska praksa Suda Europske unije po pitanju islamske marame za glavu

13.11.2025.

Prof. Sophie Robin-Olivier
Pravni fakultet La Sorbonne
Sveučilište Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Finansira
Evropska unija

1

Nošenje islamske marame za glavu na radnom mjestu postalo
je izvor mnogih sporova in Europi

- *Zaposlenici osporavaju povrede svoje vjerske slobode i traže zaštitu od diskriminacije na temelju vjere*
- *Poslodavci se protive vjerskim simbolima na radnom mjestu i pozivaju se na pravo na „neutralno“ poduzeće kako bi zadovoljili zahtjeve kupaca ili javnosti*

2

Sporovi o tim pitanjima tek se (relativno) odnedavno upućuju Sudu Europske unije, ali to se događa sve češće

- Sud EU-a, *Bougnaoui*, C-188/15 & *Achbita*, C-157/15 (2017)
- **Sud EU-a, *WABE i Müller Handels*, C- 804/18 i C-341/19 (2021)**
 - Sud EU-a, *SCRL*, C-344/20 (2022)
- Sud EU-a, *Commune d'Ans (Općina Ans)*, C-148/22 (2023)

3

Ostali se predmeti odnose na vjersku diskriminaciju u organizacijama „čiji je moral utemeljen na vjeri ili uvjerenju”, što ukazuje na to da je vjerska diskriminacija u posljednje vrijeme postala učestaliji predmet sudskih postupaka u Europskoj uniji

- Sud EU-a, *Egenberger*, C-414/16 (2018)
 - Sud EU-a, *IR*, C-68/17 (2018)
- Sud EU-a, *Cresco Investigation*, C-193/17 (2019)
 - Sud EU-a, *MIUR*, C-282/19 (2022)
- Mišljenje nezavisne odvjetnice Laile MEDINE u predmetu *Katholische Schwangerschaftsberatung* C-258/24 (2025)

4

Predmet *WABE*

WABE je neprofitna organizacija koja vodi dječje vrtiće u Njemačkoj
600+ zaposlenih, 3500+ djece

Ona je « nestranačka i nedenedominacijska »

Dok je zaposlenica, diplomirana odgojiteljica, bila na roditeljskom dopustu, organizacija WABE usvojila je „upute za poštovanje načela neutralnosti”

Nakon povratka na posao, zamoljena je da skine maramu koja je pokrivala njezinu kosu

Ona je to odbila te je privremeno suspendirana s posla

Kad se vratila na posao, i dalje je nosila islamsku maramu za glavu. Dobila je upozorenje i zamoljena je da ubuduće skine maramu

Zaposlenica je to ponovo odbila, privremeno je suspendirana i dobila je drugo upozorenje

U istom je razdoblju WABE zatražio od druge zaposlenice, koja je nosila križ, da ga skine

Zaposlenica je osporila ta dva upozorenja koja je izdao WABE pred radnim sudom u Hamburgu

5

Predmet *Müller Handels*

MH Müller Handels upravlja lancem drogerija u Njemačkoj

MJ, muslimanka, ondje radi kao prodajna savjetnica i blagajnica od 2002.

Kada se vratila s roditeljskog dopusta 2014., nosila je islamsku maramu za glavu

Poslodavac ju je zamolio da skine maramu za glavu te joj je uručio otkaz nakon što je to odbila učiniti

Zaposlenica se potom zaposlila na drugom radnom mjestu u tom poduzeću gdje joj je bilo dopušteno nositi maramu

U lipnju 2016. bilo joj je naređeno da skine maramu za glavu. Ona je to odbila i poslana je kući

Tijekom srpnja 2016. dobila je uputu da se vrati na radno mjesto bez velikih i upadljivih simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode

Početkom srpnja 2016. internom je uputom zabranjena uporaba upadljivih i velikih političkih, svjetonazorskih ili vjerskih simbola na radnom mjestu, što se primjenjivalo u svim poslovnicama

MJ podnosi tužbu pred nacionalnim sudovima zahtijevajući da se utvrdi kako je ta uputa ništava te traži naknadu štete zbog povrede njezine slobode vjeroispovijesti zajamčene njemačkim Ustavom

Niži sudovi usvojili su njezinu tužbu, a MH je potom uložio žalbu Saveznom radnom sudu

6

Predmet SCRL

LF je osoba muslimanske vjere i nosi islamsku maramu za glavu

Samoinicijativno se prijavila u SCRL s ciljem obavljanja šestotjedne neplaćene prakse

SCRL je belgijska zadruga koja djeluje kao društvo s ograničenom odgovornošću, a glavna joj je djelatnost iznajmljivanje i upravljanje socijalnim stanovima

Na kraju razgovora za posao upravitelji SCRL-a izrazili su svoje pozitivno mišljenje u vezi njene prijave i upitali je može li se složiti s primjenom pravila neutralnosti* koje zadruga promiče - LF odbija

Kasnije je ponudila da nosi drugu vrstu pokrivala za glavu, ali SCRL je odgovorio kako niti jedna vrsta pokrivala za glavu nije dopuštena na radnom mjestu, bilo da se radi o kapi, šeširu ili marami

* « Radnici se obvezuju poštovati strogu politiku neutralnosti tvrtke » i « stoga će paziti da na bilo koji način, bilo riječima, odjećom ili na neki drugi način, ne iskazuju svoja vjerska, svjetonazorska ili politička uvjerenja, bez obzira na to o kakvim se uvjerenjima radi »

Predmet Commune d'Ans

Zaposlenici belgijske općine Ans koja je pretežno radila kao voditeljica ureda i nije bila u kontaktu s korisnicima javne usluge (2016.-2021.) zabranjeno je nositi islamsku maramu za glavu na poslu

Nakon te odluke općina je izmijenila svoje uvjete zapošljavanja i zatražila od zaposlenika da poštuju strogu neutralnost (« isključivu neutralnost »)

=> Zabranjeni su svi oblici propovijedanja, a nošenje očitih simbola ideološke ili vjerske pripadnosti zabranjeno je svim radnicima, uključujući one koji nisu u kontaktu s javnošću

Zaposlenica je zatražila da se utvrdi kako joj je povrijeđena sloboda vjeroispovijesti te kako je bila žrtva diskriminacije

Radni sud u Liègeu postavio je pitanje dovodi li pravilo stroge neutralnosti koje je nametnula općina do diskriminacije suprotne pravu Europske unije

Direktiva 2000/78 o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja

Članak 1.

Svrha

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

Cilj antidiskriminacijskog prava (pravo Unije) Uvodna izjava 11. Direktive

Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice

- postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite
 - podizanje životnog standarda i kvalitete života
 - gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost
 - slobodno kretanje osoba

U svojoj sudskoj praksi Sud EU-a odgovorio je na niz pitanja te je postupno detaljnije razrađivao svoje obrazloženje

- Pojam vjere
 - Pojam izravne/neizravne diskriminacije
 - Kako poslodavci mogu opravdati politiku « neutralnosti »?
 - Je li zabranjena interseksijska diskriminacija (vjera + rod)?

I. Pojam vjere

Pojam vjere u smislu čl. 1. Direktive 2000/78 mora se tumačiti tako da obuhvaća i **forum internum**, tj. činjenicu imanja vjerskih uvjerenja, i **forum externum**, tj. javno iskazivanje vjere

Sud EU-a, *Achbita*, § 28

Sam sadržaj vjerskih načela počiva na procjeni koju Sud ne smije donositi

Sud EU-a, *Achbita & WABE*

Države članice i njihove vlasti, posebno pravosudne vlasti, moraju se, osim u vrlo iznimnim slučajevima, suzdržati od procjene legitimnosti same etike dotične crkve ili organizacije

Sud EU-a, *Egenberger* (pozivajući se na Europski sud za ljudska prava, *Fernández Martínez v. Spain*, 2014)

II. Izravna i neizravna diskriminacija

- Izravna diskriminacija se preispituje u okviru diskriminacije na temelju vjere
 - Pojam neizravne diskriminacije je ublažen

➤ Izravna diskriminacija u okviru diskriminacije na temelju vjere

Strogo tumačenje pojma izravne diskriminacije

Ovo je jasno vidljivo kada se pitanje koje je francuski Kasacijski sud postavio u predmetu *Bougnaoui* usporedi s reformulacijom Suda

- Korištenje kriterija koji je „neodvojivo povezan” sa zaštićenom osnovom, koji može pogoditi samo članove zaštićene skupine, treba smatrati izravnom diskriminacijom

Usp. prethodno: Sud EU-a, *Dekker*, C-177/88, 1990; *Maruko*, C-267/06, 2008

- Utjecaj metode usporedbe - uspoređene skupine
Sud EU-a, *Achbita & SCRL*

- A što je s namjerom diskriminacije?
Sud EU-a, *CHEZ*, C-83/14, 2015

Interno pravilo privatnog poduzeća kojim se zabranjuje nošenje bilo kakvog vidljivog simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode na radnom mjestu ne predstavlja diskriminaciju ... pod uvjetom da obuhvaća svako izražavanje takvih uvjerenja bez razlike i da se **prema svim radnicima poduzeća odnosi na isti način** tako što se od njih, općenito i bez razlike, zahtijeva da se neutralno odijevaju, što isključuje nošenje takvih simbola

Budući da **svaka osoba** može imati vjeru ili uvjerenje, takvo pravilo, pod uvjetom da se primjenjuje općenito i bez razlike, ne uvodi razliku u postupanju na temelju kriterija koji je **neodvojivo povezan** s vjerom ili uvjerenjem
Sud EU-a, *WABE* § 52-53

WABE je također zatražio od zaposlenice koja je nosila vjerski križ da ga skine, što je ona učinila

- **Formalno**, primjena internog pravila izvršena je bez ikakve razlike među radnicima na temelju njihove vjere
- Nije bilo razlike u postupanju koja se izravno temeljila na vjerskim uvjerenjima

Međutim, ovo se rješenje ne primjenjuje ako se ***zabrani samo nošenje velikih i upadljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja***

« nejednako postupanje koje proizlazi iz pravila ili prakse utemeljenih na kriteriju koji je neodvojivo povezan sa zaštićenom osnovom, u ovom slučaju vjerom ili uvjerenjem, mora se smatrati izravno utemeljenim na toj osnovi.

... ako je kriterij nošenja upadljivih i velikih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja neodvojivo povezan s jednom ili više određenih vjera ili uvjerenja, zabrana nošenja tih simbola koju je poslodavac nametnuo svojim zaposlenicima na temelju tog kriterija znači da će se s nekim radnicima postupati manje povoljno nego s drugima na temelju njihove vjere ili uvjerenja

⇒ **stoga se može utvrditi izravna diskriminacija**

Sud EU-a, *Müller Handels* (2021) § 73

Mogućnost razlikovanja vjere i drugih uvjerenja se odbacuje

Stupanj diskrecije koji je dan državama članicama ne može ići toliko daleko da bi tim državama ili njihovim nacionalnim sudovima omogućio da jednu od osnova diskriminacije iscrpno navedenih u članku 1. Direktive 2000/78 podijele na nekoliko osnova bez dovođenja u pitanje izričaja, konteksta i namjeravane svrhe te osnove i umanjivanja učinkovitosti općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja uvedenog tom direktivom

Segmentirani pristup toj osnovi, s obzirom na cilj koji se teži postići predmetnim pravilom, imao bi za posljedicu **stvaranje podskupina radnika i time podrivanje općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja uvedenog Direktivom 2000/78**

SCRL, § 54-58

Međutim, razlikovanje unutar kategorije vjere i uvjerenja može biti diskriminirajuće

Postojanje jedinstvenog kriterija, koji obuhvaća vjeru i uvjerenje, ne sprječava **usporedbe između radnika motiviranih vjerskim uvjerenjima, s jedne strane, i onih motiviranih drugim uvjerenjima, s druge strane**; niti sprječava **usporedbe između radnika motiviranih različitim vjerskim uvjerenjima**

SCRL, § 59

Sud se poziva na Sud EU-a VL, C-16/19 (2021), u vezi diskriminacije na temelju invaliditeta

➤ Ublažena verzija pojma neizravne diskriminacije

Sud EU-a, *Achbita* (§ 34)

Neizravna diskriminacija može se utvrditi ako naizgled neutralna obveza ... zapravo rezultira time da se osobe koje pripadaju određenoj vjeri ili uvjerenju « **dovode** u neravnopravan položaj »

Direktiva 2000/78, čl. 2. st. 2. b)

« smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje **dovode** osobe određene vjere ili uvjerenja ... u neravnopravan položaj »

Prema sudu koji je uputio zahtjev: interno pravilo kojim se zaposlenicima WABE-a zabranjuje nošenje vidljivih simbola političke, svjetonazorske ili vjerske prirode kada su u kontaktu s roditeljima ili djecom, **u praksi se više odnosi na određene religije nego na druge...**

...treba napomenuti da se, prema nalazima suda koji je uputio zahtjev, „predmetno pravilo ... odnosi, statistički, gotovo isključivo na **radnice koje nose maramu za glavu zbog svoje islamske vjeroispovijesti**, te Sud stoga polazi od pretpostavke da to pravilo predstavlja razliku u postupanju neizravno utemeljenu na vjeri”

Sud EU-a, *WABE*, § 59

III. Opravdanje politike neutralnosti

- Stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja?
- Provođenje neutralnosti kao « objektivnog opravdanja » za neizravnu diskriminaciju
 - Proporcionalnost

23

➤ Stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja

Pojam 'stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja' (...) odnosi se na zahtjev koji je **objektivno** uvjetovan prirodom određenih profesionalnih aktivnosti ili kontekstom u kojem se one obavljaju.

Međutim, ne može obuhvatiti **subjektivna promišljanja**, poput spremnosti poslodavca da uzme u obzir posebne želje klijenta

Sud EU-a, *Bougnaoui*, § 40

24

Neodgovorena pitanja

- Je li potrebno nacionalno **zakonodavstvo**? Što bi trebao biti izvor temeljnog zahtjeva?
- Na koji je način skidanje islamske marame za glavu 'uvjet za obavljanje zanimanja'?
- ...

25

➤ Provođenje neutralnosti kao objektivnog opravdanja za neizravnu diskriminaciju

« Želja da se u odnosima s klijentima iz javnog i privatnog sektora pokaže načelo političke, svjetonazorske ili vjerske neutralnosti mora se smatrati legitimnom »

Želja poslodavca da kupcima prikaže sliku neutralnosti povezana je sa slobodom poslovanja priznatom **u članku 16. Povelje** i u načelu je legitimna, **osobito kada poslodavac u ostvarivanje tog cilja uključuje samo one radnike koji moraju doći u kontakt s kupcima poslodavca »**

Sud EU-a, *Achbita*, § 37-38

Sud EU-a, *WABE*, § 63

26

Nakon predmeta *WABE i Müller Handels* poslodavcima je teže dokazati da je neutralnost potrebna...

« ... sama želja poslodavca da provodi politiku neutralnosti – iako je ona sama po sebi legitiman cilj – nije kao takva dovoljna da objektivno opravda razliku u postupanju neizravno utemeljenu na vjeri ili uvjerenju, budući da se takvo opravdanje može smatrati objektivnim samo kada postoji **stvarna potreba tog poslodavca**, što taj poslodavac treba dokazati»

Sud EU-a, *WABE*, § 64

Sud je kasnije dodao da je teret dokazivanja opravdan radi poticanja tolerancije i poštovanja te raznolikosti...

To tumačenje nadahnuto je željom i načelom poticanja tolerancije, poštovanja i prihvatanja većeg stupnja različitosti te izbjegavanja zlouporabe politike neutralnosti uspostavljene unutar poduzeća na štetu radnika koji poštuju vjerske propise koji zahtijevaju nošenje određenih odjevnih predmeta

Sud EU-a, *SCRL*, § 41

- «prije svega, mogu se uzeti u obzir **prava i legitimne želje kupaca ili korisnika**»

EX: pravo roditelja da osiguraju obrazovanje i poučavanje svoje djece u skladu sa svojim vjerskim, svjetonazorskim i pedagoškim uvjerenjima priznato u članku 14. Povelje ili njihova želja da njihovu djecu nadziru osobe koje ne iskazuju njihovu vjeru ili uvjerenje kada su u kontaktu s djecom radi, između ostalog, „osiguranja slobodnog i osobnog razvoja djece u pogledu vjere, uvjerenja i politike”

- Drugi „relevantni” dokazi koje poslodavac mora dostaviti: dokazati da bi „u nedostatku takvog načela političke, svjetonazorske i vjerske neutralnosti njegova sloboda poslovanja, priznata u članku 16. Povelje, bila ugrožena time što bi, **s obzirom na prirodu svojih aktivnosti ili kontekst u kojem se one provode, pretrpio negativne posljedice**”

Sud EU-a, WABE, § 65-67

« poslodavac ne mora samo dokazati da teži legitimnom cilju koji može opravdati neizravnu diskriminaciju na temelju vjere ili uvjerenja, nego i to **da je u vrijeme uvođenja konkretnog internog pravila postojao ili da trenutno postoji dovoljno specifičan rizik od ugrožavanja tog cilja, kao što je rizik od određenih poremećaja unutar poduzeća ili poseban rizik od gubitka prihoda** »

Sud EU-a, Müller Handels, § 85

Isključivu neutralnost može nametnuti javna uprava

U ovom slučaju čl. 16. Povelje EU-a o temeljnim pravima ne može biti mjerodavan

« Neutralnost javne službe »

U skladu s ovlastima koje su im dodijeljene, državama, podržavnim tijelima i drugoj javnoj upravi mora se dati određeno diskrecijsko pravo u oblikovanju neutralnosti javne službe koju namjeravaju promicati na radnom mjestu

Dakle, politika „isključive neutralnosti“ koju javna uprava ili općinska uprava namjerava nametnuti svojim zaposlenicima, ovisno o vlastitom kontekstu i unutar okvira svojih nadležnosti, s ciljem uspostavljanja **potpuno neutralnog administrativnog okruženja unutar nje, može se smatrati objektivno opravdanom legitimnim ciljem**

Sud EU-a, *Commune d'Ans (Općina Ans)*, § 33

➤ Test proporcionalnosti

- Margina prosudbe država članica
 - Dosljednost
 - Primjerenost
 - Nužnost
- Ravnoteža interesa

Margina prosudbe dodijeljena državama članicama

Direktiva 2000/78 uspostavlja opći okvir za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja koji **državama članicama ostavlja marginu prosudbe, posebno u pogledu usklađivanja različitih prava i interesa, uzimajući u obzir raznolikost pristupa država članica po pitanju mjesta dodijeljenog vjeri ili uvjerenju unutar njihovih sustava**

Margina prosudbe koja se tako priznaje državama članicama u slučaju nepostojanja konsenzusa na razini Unije treba biti popraćena nadzorom suda Unije koji se sastoji od ispitivanja jesu li mjere poduzete na nacionalnoj razini načelno opravdane i jesu li proporcionalne

Sud EU-a, *WABE i MH Müller Handel*, § 86
Sud EU-a, *SCRL*, § 48

Dosljednost

Politika se mora « stvarno provoditi na dosljedan i sustavan način »

⇒ Moraju se dostaviti dokazi o « **općoj politici koja se provodi bez razlike** po pitanju zabrane nošenja vidljivih simbola političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja u odnosu na članove osoblja koji dolaze u kontakt s kupcima ili klijentima »

Sud EU-a, *Achbita*, § 40-41

Dosljednost i primjerenost

Kada je cilj mjere održavanje neutralnosti unutar poduzeća i time sprječavanje sukoba među zaposlenicima, takvi sukobi, koji proizlaze iz različitih religija i kultura zastupljenih u poduzeću, već su se dogodili nekoliko puta u prošlosti...

...dosljednost zahtijeva da se ne dopusti nikakvo vidljivo ispoljavanje političkih, svjetonazorskih ili vjerskih uvjerenja kada su radnici u kontaktu s kupcima ili s drugim radnicima « jer **nošenje bilo kakvog simbola, makar i malenog, ugrožava prikladnost mjere za postizanje navodnog cilja i stoga dovodi u pitanje samu dosljednost te politike neutralnosti** »

Sud EU-a, *Müller Handels*, § 77

Sloboda vjeroispovijesti uzima se u obzir radi procjene primjerenosti

Nacionalne ustavne odredbe koje štite slobodu vjeroispovijesti mogu se uzeti u obzir kao povoljnije odredbe (čl. 8. st. 1. Direktive) pri ispitivanju primjerenosti razlike u postupanju neizravno utemeljene na vjeri ili uvjerenju

Sud EU-a, *WABE i MH Müller Handel*, § 90
Sud Eu-a, *SCRL*, § 47

Nužnost

Nužnost zahtijeva da zabrana vidljivog nošenja bilo kakvog simbola ili odjeće koji se mogu povezati s vjerom ili političkim ili svjetonazorskim uvjerenjem *obuhvaća samo radnike koji dolaze u kontakt s kupcima*

Sud EU-a, *Achbita*, § 42

Je li potrebna razumna prilagodba?

Poslodavac mora, ako je moguće, ponuditi radno mjesto koje ne uključuje vizualni kontakt s kupcima, umjesto otpuštanja radnika

« postojeća ograničenja kojima je poduzeće izloženo » moraju se uzeti u obzir

Nema dodatnog opterećenja za poduzeće

Sud EU-a, *Achbita*, § 43

Za zapošljavanje u javnoj upravi: manje stroga kontrola...

Legitiman cilj osiguranja, putem politike „isključive neutralnosti“, potpuno neutralnog administrativnog okruženja **može se učinkovito ostvariti samo ako nije dopušteno nikakvo vidljivo izražavanje uvjerenja – posebno svjetonazorskih ili vjerskih – kada su zaposlenici u kontaktu s korisnicima javne službe ili s drugim zaposlenicima** budući da nošenje bilo kakvog simbola, čak i malog, narušava sposobnost te mjere da postigne navodno željeni cilj i stoga dovodi u pitanje dosljednost te politike

Stoga je takvo pravilo nužno

Sud EU-a, *Commune d'Ans*, § 39

Ravnoteža interesa

Nediskriminacija na temelju vjere i vjerske slobode - Zaštita vjerske slobode

Sloboda poduzetništva

Sud EU-a, *WABE i Müller Handels*

Nacionalni sudovi dužni su, imajući u vidu sve elemente predmetnog spisa, voditi računa o postojećim interesima i ograničiti ograničenja „predmetnih sloboda na ono što je nužno potrebno”

Sud EU-a, *WABE i MH Müller Handel*, § 83

Sud EU-a, *SCRL*, § 51

Direktivi 2000/78 nije protivno to da nacionalni sud u okviru odvagivanja različitih interesa prida **veću važnost vjeri ili uvjerenjima od interesa koji proizlaze, među ostalim, iz slobode poduzetništva**, pod uvjetom da to proizlazi iz njegova unutarnjeg prava

Slobodi savjesti i vjeroispovijesti može se stoga pružiti veća zaštita nego drugim slobodama, poput slobode poduzetništva, priznate u članku 16. Povelje, pri čemu ta zaštita proizvodi učinke u stadiju ocjene postojanja opravdanja za neizravnu diskriminaciju

Sud EU-a, *SCRL*, § 52

Nacionalne odredbe kojima se štiti sloboda mišljenja, uvjerenja i vjeroispovijesti, kao vrijednost kojoj moderna demokratska društva pridaju veliku važnost već niz godina, mogu se uzeti u obzir kao povoljnije odredbe za zaštitu načela jednakog postupanja u smislu članka 8. stavka 1. Direktive 2000/78 u okviru ispitivanja onoga što čini različito postupanje koje se temelji na vjeri ili uvjerenjima.

Na primjer, nacionalne odredbe koje opravdavanje razlike u postupanju neizravno utemeljene na vjeri ili uvjerenju podvrgavaju strožim zahtjevima od onih utvrđenih u članku 2. stavku 2. točki b) podtočki i) Direktive 2000/78 spadale bi u opseg mogućnosti koju nudi članak 8. stavak 1.

Sud EU-a, *WABE i Müller Handels*, § 89-90

U kontekstu javne uprave

Nacionalni sud dužan je, s obzirom na sve karakteristične elemente konteksta u kojem je to pravilo doneseno, odvagati postojeće interese uzimajući u obzir,

s jedne strane, predmetna temeljna prava i načela, odnosno, u ovom slučaju, **pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijesti** zajamčeno člankom 10. Povelje o temeljnim pravima, čija je posljedica zabrana svake diskriminacije na temelju vjere iz njezina članka 21., te,

s druge strane, **načelo neutralnosti na temelju kojeg dotična javna uprava nastoji** navedenim pravilom, koje je ograničeno na radno mjesto, korisnicima svojih usluga i članovima svojeg osoblja **osigurati** upravno okruženje bez vidljivih iskaza uvjerenjâ, osobito svjetonazorskih ili vjerskih

Sud EU-a, *Commune d'Ans*, § 40

➤ A što je s intersekcijskom diskriminacijom?

- Uvodna izjava 3. Direktive 2000/78 o zabrani diskriminacije na temelju vjere « U provedbi načela jednakog postupanja, Zajednica bi, u skladu s člankom 3. stavkom 2. Ugovora o EZ-u, trebala nastojati ukloniti nejednakosti i poticati **jednakost muškaraca i žena**, posebno stoga što su žene često žrtve višestruke diskriminacije »
- Prema mišljenju nacionalnog suda u predmetu *WABE i Commune d'Ans*, dotična politika u praksi više pogađa žene nego muškarce...

Nema priznavanja interseksijske diskriminacije

Europski sud za ljudska prava odbija se baviti ovim pitanjem

« kada je riječ o postojanju neizravne diskriminacije na temelju spola (...) taj razlog diskriminacije ne ulazi u područje primjene Direktive 2000/78, jedinog akta prava Unije na koji se odnosi navedeno pitanje. Stoga nije potrebno ispitati postojanje takve diskriminacije »

Sud EU-a, *WABE*, § 58

Sud EU-a, *Commune d'Ans*, § 42-...

Razvoj događaja je moguć

- Direktiva 2023/970 od 10. svibnja 2023. o transparentnosti plaća

« Po prvi je put interseksijska diskriminacija, tj. diskriminacija koja se temelji na kombinaciji više oblika nepravde ili nejednakosti, gdje zaposlenik pripada jednoj ili više skupina zaštićenih od diskriminacije na temelju roda, s jedne strane, i etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, s druge strane, uključena u područje primjene novih pravila »

- Postupovno pitanje: Treba li se nacionalni sud izričito pozivati na spolnu diskriminaciju, a ne samo na vjersku diskriminaciju?

Zaključak

- Sud EU-a osmislio je okvir za usklađivanje nediskriminacije na temelju vjere sa slobodom poduzeća/javne uprave da provode politiku (isključive) „neutralnosti”
- Ne postoji široko poimanje vjerske diskriminacije, nego regresivan pristup
 - Nedavni razvoj sudske prakse koji zahtijeva stroži i konkretniji test proporcionalnosti (za privatne poslodavce), uključujući pozivanje na vjersku slobodu (*WABE*, *Müller Handels*, *SCRL*)
- Nema priznavanja intersekcijske diskriminacije (ali to bi se moglo promijeniti)