REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000
F: +386 1 478 1607
E: gp.gs@gov.si
http://www.vlada.si/

Številka: 00104-183/2017/6
Datum: 20. 4. 2017

Odgovor na poslansko vprašanje Anje Bah Žibert v zvezi z odločitvijo Sodišča Evropske unije glede prepovedni nošenja naglavnih rut na delovnem mestu

Vlada Republike Slovenije je prejela pisno poslansko vprašanje Anje Bah Žibert v zvezi z odločitvijo Sodišča Evropske unije glede prepovedi nošenja naglavnih rut na delovnem mestu, na katerega podaja naslednji odgovor.

Glede vprašanja št. 1
Vlada Republike Slovenije je z izpostavljenimi odločitvami Sodišča seznanjena in ju je tudi že natančno proučila. Prvenstveno zato podajamo podrobnejša pojasnila v zvezi z vsebino in pravnim okvirom v navedenih primerih ter vlogo Sodišča na splošno. Sodišče je sodni organ Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Unija) in s sodišči držav članic skrbi za enotno uporabo in razlago prava Unije, tako da na predlog nacionalnih sodišč razlaga pravo Unije. Pravni ovir, iz katerega je izhajalo Sodišče v izpostavljenih primerih, je Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2000/78). V skladu s členom 1 Direktive 2000/78 je namen te direktive opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja. V skladu s členom 2(1) Direktive 2000/78 načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. Člen 2(2)(a) navedene direktive določa, da se za potrebe uporabe odstavka 1 istega člena šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji iz katerega od razlogov iz člena 1 iste direktive. Dalje je v členu 4(1) Direktive 2000/78 določeno, da lahko ne glede na člen 2(1) in (2) države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od razlogov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.
Zakonodajalec Unije se v uvodni izjavi 1 Direktive 2000/78 sklicuje na temeljne pravice, ki so zagotovljene z Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki je bila podpisana 4. novembra 1950 v Rimu (v nadaljnjem besedilu: EKČP), ki v členu 9 določa, da ima vsakdo pravico do svobode mišljenja, vesti in vere, pri čemer ta pravica vključuje svobodo, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje, pri bogoslužju, pouku, praksi in verskih obredih. Zakonodajalec Unije se v isti uvodni izjavi sklicuje tudi na ustavne tradicije, skupne državam članicam, kot splošna načela prava Unije. Med te pravice, ki izhajajo iz skupnih tradicij in ki so bile potrjene z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina), spada pravica do svobode vesti in vere, ki je določena v členu 10(1) Listine. Ta pravica v skladu s to določbo vključuje svobodo spreminjanja vere ali prepričanja ter svobodo izražanja svoje vere ali svojega prepričanja posamezno ali skupaj z drugimi, javno ali zasebno, pri bogoslužju, pouku, običajih in obredih. Kot je razvidno iz Pojasnil k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17), pravica, zagotovljena v členu 10(1), ustreza pravici, ki jo zagotavlja člen 9 EKČP in ima v skladu s členom 52(3) Listine

enak pomen in obseg. Glede na to, da je v EKČP in s tem v Listini sprejet širok pojem »vere«, saj je v ta pojem vključena svoboda oseb, da izražajo svojo vero, je treba šteti, da je pri sprejetju Direktive 2000/78 zakonodajalec Unije nameraval ohraniti enak pristop, tako da je treba pojem »vere« iz člena 1 te direktive razlagati tako, da vključuje *forum internum*, to je imeti prepričanje, in *forum externum*, to je javno izražanje vere.

V primeru iz zadeve C-157/15: Achibita gre za receptorko, ki je muslimanske veroizpovedi in je 12. februarja 2003 začela delati pri družbi G4S. Tedaj je pri družbi G4S veljalo nenapisano pravilo, da delavci na delovnem mestu ne smejo nositi vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. S. Achbita je aprila 2006 svoje nadrejene obvestila, da namerava odslej med delovnim časom nositi muslimansko naglavno ruto. Svet delavcev družbe G4S je 29. maja 2006 potrdil spremembo pravilnika, ki je začela veljati 13. junija 2006 in v skladu s katero je delavcem na delovnem mestu prepovedano nošenje vidnih znakov političnega, filozofskega ali verskega prepričanja ter opravljanje slehernega obreda, ki bi iz tega izhajal. S. Achbita je bila 12. junija 2006 zaradi svoje neomajne namere, da bo kot muslimanka na delovnem mestu nosila muslimansko naglavno ruto, odpuščena. Prejela je odpravnino v višini treh mesečnih plač in ugodnosti na podlagi pogodbe o zaposlitvi.
Sodišče je v navedeni zadevi odgovarjalo na vprašanje, ali je treba člen 2(2)(a) Direktive 2000/78 razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je na splošno prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, pomeni neposredno diskriminacijo, ki je s to direktivo prepovedana. Razsodilo je, da je treba Člen 2(2)(a) Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da prepoved nošenja muslimanske naglavne rute, ki izhaja iz internega pravila zasebnega podjetja, s katerim je prepovedano vidno nošenje vsakršnega političnega, filozofskega in verskega znaka na delovnem mestu, ne pomeni neposredne diskriminacije, ki bi temeljila na veri ali prepričanju v smislu te direktive. Vendar lahko tako interno pravilo zasebnega podjetja pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če se dokaže, da so zaradi navidezno nevtralne obveznosti, ki jo določa, osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju, razen če ga objektivno upravičuje legitimen cilj, kot je politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, ki jo delodajalec vodi v razmerju do svojih strank, in če so ukrepi za uresničitev tega cilja primerni in potrebni.

V primeru iz zadeve C-188/15: Bougnaoui et ADDH je družba Micropole A. Bougnaoui od 15. julija 2008 po opravljenem pripravništvu zaposlila kot projektno inženirko na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Predstavnik podjetja ji je že na sejmu za študente, ki se ga je udeležila kot študentka, povedal, da bi lahko nošenje muslimanske naglavne rute predstavljalo težavo, ko bi bila v stiku s strankami tega podjetja. Ob zaposlitvi ji je bilo pojasnjeno, da v podjetju v celoti spoštujejo načelo svobode mnenja in verskega prepričanja vsakega posameznika, da pa tančice ne bo mogla nositi v vseh okoliščinah, če bo v prostorih podjetja ali zunaj teh prostorov v stiku s strankami podjetja. Po pritožbi stranke, ki je zahtevala, naj naslednjič tančice ne bo, so v podjetju Micropole A. Bougnaoui vprašali, ali lahko sprejme te poklicne zahteve, tako da se odpove nošenju tančice, njen odgovor pa je bil nikalen. Družba Micropole ji je zato odpovedala pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka in nadomestila za čas odpovednega roka.

V drugi izpostavljeni zadevi je predložitveno sodišče spraševalo, ali je treba člen 4(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da pomeni volja delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka – ki jo je za to stranko določil ta delodajalec – ki nosi muslimansko naglavno ruto, bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu te določbe. Sodišče je odločilo, da je treba člen 4(1) Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da volje delodajalca upoštevati željo stranke, naj storitev navedenega delodajalca ne opravlja več delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za

neki poklic v smislu te določbe. Pri tem Sodišče pojasnjuje, da lahko značilnost, povezana zlasti z vero, v skladu z uvodno izjavo 23 Direktive 2000/78 zgolj v zelo omejenih okoliščinah pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, in sicer le zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja. V ta pojem pa ni mogoče vključiti subjektivnih preudarkov, kot je volja delodajalca upoštevati posebne želje stranke.

Glede vprašanja št. 2

Uvodoma je treba pojasniti, da se obe zadevi nanašata na razlago Direktive 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79) in sicer t. i. belgijski predlog na razlago 2(2)(a) člena omenjene direktive, ki jo je Sodišče EU razširilo še na razlago 2(2)(b) člena omenjene direktive, v t. i. francoskem predlogu pa na razlago 4(1) člena omenjene direktive.

Sodišče EU glede razlage omenjenih določb po tehtanju različnih vidikov pravice do svobode mišljenja, vesti in vere, prepovedi diskriminacije in pravice do svobodne gospodarske pobude razsodilo naslednje:

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

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

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

Dodatno velja iz obrazložitev v obeh zadevah izpostaviti še naslednja pojasnila Sodišča EU:

- Če je odpoved pogodbe o zaposlitvi, temeljila na neupoštevanju nekega internega pravila, ki je veljalo v tem podjetju, in s katerim je bilo prepovedano nošenje kakršnega koli vidnega znaka političnega, filozofskega in verskega prepričanja, in če bi se izkazalo, da so zaradi tega navidezno nevtralnega pravila osebe določene vere ali prepričanja dejansko v slabšem položaju, bi bilo treba ugotoviti obstoj različnega obravnavanja, ki temelji posredno na veri ali prepričanju v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78 (sodba v zadevi *Micropole S*C-188/15, točka 32, glejte v tem smislu tudi sodbo v zadevi *G4S Secure Solutions, C-157/15*, točki 30 in 34).

- V skladu s členom 2(2)(b)(i) Direktive Sveta 2000/78/ES pa tako različno obravnavanje ne bi pomenilo posredne diskriminacije, če bi bilo objektivno upravičeno z legitimnim ciljem, kot je to, da družba Micropole v zvezi s svojimi strankami izvaja politiko nevtralnosti, in če bi bila sredstva za uresničitev tega cilja ustrezna in potrebna (sodba v zadevi *G4S Secure Solutions, C-157/15*, točka 27 in sodba v zadevi *Micropole SA, C-188/15*, točka 29).

Ne gre prezreti niti stališča, ki ga Sodišče EU prav tako izraža v obeh obravnavanih zadevah, da se zadevna zakonodaja EU sklicuje tudi na ustavne tradicije, skupne državam članicam, kot na splošna načela prava Unije. Med pravicami, ki izhajajo iz teh skupnih tradicij in ki so bile

ponovno potrjene v Listini EU o temeljnih pravicah, je pravica do svobode vesti in vere iz člena 10(1) Listine. Kot je razvidno iz Pojasnil k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17), pravica zagotovljena v členu 10(1) te listine, ustreza pravici, ki jo zagotavlja člen 9 EKČP in ima v skladu s členom 52(3) Listine enako vsebino in obseg kot zadnje navedena pravica sodba. (sodba v zadevi *Micropole SA, C-188/15*, točka 33, glejte v tem smislu sodbo v zadevi *G4S Secure Solutions, C-157/15*, točke 27).
Nenazadnje še izpostavljamo, da Slovenija v nobenem od omenjenih dveh postopkov ni predložila svojega stališča, so ga pa predložile Vlade Belgije, Francije, Združenega kraljestva in Švedske.

Glede vprašanja št. 3.

Sicer pa tudi Republiko Slovenijo zavezuje enak pravni okvir, kot ga je uporabilo Sodišče v izpostavljenih zadevah, in sicer na način, da morajo biti direktive Unije prenesene, kar pomeni, da morajo države članice njihova načela v določenem roku vključiti v nacionalno zakonodajo. Pri načinu, kako to storijo, pa imajo določeno mero svobode. Direktive nimajo neposrednega učinka v smislu, da same neposredno ne omogočajo pravic in obveznosti posameznikov. Vendar pa je treba nacionalno zakonodajo tolmačiti glede na načela direktiv, tudi kadar je bila ta v uporabi pred njimi. Če bi se torej vprašanje glede nošenja naglavnih rut postavilo v konkretnem primeru v Republiki Sloveniji (do tega trenutka s takšnim konkretnim vprašanjem nismo bili seznanjeni), bi bilo treba relevantno slovensko zakonodajo razlagati v luči načel Direktive in ob upoštevanju odločitev Sodišča.

Glede načela prepovedi diskriminacije kot temeljne človekove pravica velja izpostaviti tudi splošno prepoved diskriminacije in načelo enakosti v 14. členu Ustave, pa tudi v številnih mednarodnih dokumentih, ki navedeno načelo oziroma pravico zagotavljajo posebej za področje zaposlitve in dela. Med njimi je pomembna zlasti Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Diskriminacija v skladu z zadevno konvencijo pomeni vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnemu prepričanju, nacionalnemu ali socialnemu poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju, kot tudi vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Prepoved diskriminacije je opredeljena tudi v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS 33/16), ki prenaša Direktivo 2000/78 v slovenski pravni red in določa varstvo vsakega posameznika ali posameznice pred diskriminacijo ne glede na osebne okoliščine, med njimi tudi vero ali prepričanje, opredeljuje, kdo in na katerih področjih mora zagotavljati varstvo pred diskriminacijo, v 13. členu pa tudi navaja izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije (bistvene poklicne zahteve).

Če bi se prepoved nošenja političnih ali verskih simbolov na delovnem mestu, vključno z muslimanskimi naglavnimi rutami, nanašala le na eno delavko, bi bilo treba tak primer presojati v luči prepovedi neposredne diskriminacije v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1). 6. člen ZDR-1 na splošno prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije in povračilnih ukrepov in velja v razmerju do iskalca ali iskalke zaposlitve pri zaposlovanju ali v razmerju do delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. V vseh teh razmerjih mora delodajalec zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. Vendar pa v skladu s petim odstavkom 6. člena ZDR-1 različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka 6. člena ZDR-1, ne pomeni

diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Zato bi bilo treba v konkretnem primeru presoditi, ali volja oziroma zahteva delodajalca, da delavka ne nosi muslimanske naglavne rute pomeni bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78 oziroma petega odstavka 6. člena ZDR-1 ter ali je cilj, ki ga ta zahteva zasleduje legitimen, zahteva pa sorazmerna. V konkretnem primeru bi se na podlagi takšne presoje lahko izkazalo, da volje oziroma zahteve delodajalca naj dela ne opravlja (več) delavka, ki nosi muslimansko naglavno ruto, ni mogoče šteti za bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, in bi v šlo tako v konkretnem primeru za neposredno diskriminacijo, ki predstavlja kršitev pravic iz delovnega razmerja.

Izhajajoč tudi iz izpostavljenih sodb Sodišča bi bilo treba v primeru prepovedi nošenja političnih ali verskih simbolov na delovnem mestu, vključno z muslimanskimi naglavnimi rutami, ki bi temeljila na internih pravilih pri delodajalcu, ki podrobneje določajo organizacijo in način opravljanja dela oziroma poslovanja, to prepoved presojati v smislu prepovedi posredne diskriminacije. Medtem, ko je neposredna diskriminacija bolj očitna, o posredni diskriminaciji govorimo takrat, kadar na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanja v enakih ali podobnih situacijah osebo ali skupino na podlagi osebnih okoliščin postavljajo v manj ugoden položaj kot druge osebe ali skupine. ZDR-1 v tretjem odstavku 6. člena poleg neposredne prepoveduje tudi posredno diskriminacijo. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskrimininiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

Pri iskanju odgovora, ali lahko delodajalec v internem pravilu določi prepoved nošenja političnih ali verskih simbolov na delovnem mestu, vključno z muslimanskimi naglavnimi rutam, lahko izhajamo iz temeljnih obveznosti in odgovornosti delavca in delodajalca, ki jih morata medsebojno izpolnjevati na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 v 33. členu določa, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. Dalje je v 34. členu ZDR-1 določeno, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Delavec mora torej delo opravljati profesionalno in v interesu delodajalca. Bistveno pa je, da so pravila pri delodajalcu, ki podrobneje določajo organizacijo in način opravljanja dela oziroma poslovanja, znana v naprej in transparentna. Ta pravila ne smejo biti protiustavna ali nezakonita. Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost (46. člen ZDR-1). Delodajalec mora torej pri določanju pravil igre upoštevaje ustavno načelo sorazmernosti poiskati ravnotežje med varovanjem delavčeve zasebnosti in zaščito svojih upravičenih interesov. V kolikor bi tako določena navidezno nevtralna pravila pri delodajalcu osebo določene vere ali prepričanja dejansko postavljala v slabši položaj, bi bilo treba ugotoviti obstoj različnega obravnavanja, ki temelji posredno na veri ali prepričanju v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78 oziroma tretjega odstavka 6. člena ZDR-1. Tako različno obravnavanje pa ne bi pomenilo posredne diskriminacije, če bi bilo objektivno upravičeno z legitimnim ciljem in če bi bila sredstva za uresničitev tega cilja ustrezna in potrebna. V konkretnem primeru bi voljo delodajalca, da se v odnosih s strankami kaže politika politične, filozofske in verske nevtralnosti, lahko šteli za legitimno. Taka pravila bi lahko šteli tudi za ustrezna, v kolikor bi se izvajala dosledno in sistematično. Tudi nujnost takih pravil za doseganje opredeljenega cilja bi bilo treba

presojati v konkretnem primeru, in sicer bi lahko taka pravila šteli za potrebna, v kolikor bi se na primer nanašala na tiste delavce, ki so v stiku s strankami.

Glede vprašanja št. 4

Izpostaviti je treba, da je šlo v obeh zadevah za postopek predhodnega odločanja po 276. členu PDEU, ki pomeni postopek sodelovanja med sodišči držav članic in Sodiščem EU glede vprašanj veljavnosti in razlage prava EU. V teh postopkih SEU le razlaga pravo Unije, v sami zadevi pa morajo nato odločiti nacionalna sodišča. SEU v postopku predhodnega odločanja v večini primerov odloča o razlagi aktov Unije, glede te razlage pa ima razlagalni monopol. Nacionalno sodišče, ki je zastavilo vprašanje za predhodno odločanje, mora nato to razlago upoštevati v konkretnem sporu, v katerem odloča. Pri tem mora bodisi pravo države članice razlagati v skladu s pravom EU, ne uporabiti nacionalnega predpisa, če je ta neskladen s pravom EU, ali pa neposredno uporabiti predpis EU, če je to v konkretnem primeru mogoče. Sodba Sodišča EU glede razlage prava EU v prvi vrsti zavezuje nacionalno sodišče, ki je tako vprašanje zastavilo Sodišču EU. To sodišče mora slediti odločitvam SEU v okviru vprašanja za predhodno odločanje in pri odločitvi v konkretni zadevi upoštevati razlago, ki jo je v svoji sodbi podalo SEU. Sodba Sodišča EU v postopku po členu 276 ima tudi *erga omnes* učinek, kar pomeni, da razlaga prava EU zavezuje vse organe v državi članici in tudi vse državljane.

Ob tem je treba upoštevati, da ima Slovenija svojo ustavno ureditev in polje proste presoje (npr. vsaj 7., 14., 35., 87., 74. in 41. člen Ustave Republike Slovenije), torej gre za njej lastna načela ločitve države in verskih skupnosti, nato enakosti, nato zasebnosti in osebne samoodločbe/samopodobe, urejanja pravic in obveznosti le z zakonom, svobodne gospodarske pobude ter nato še pravice verske svobode – javno ali zasebno delovanje in izražanje. Do sedaj se ni štelo, da pravni red Republike Slovenije načelno dopušča, še manj pa zahteva določene vrste prepovedi, če pa bi jih moral, bi to moralo biti širše, za vse verske skupnosti v Sloveniji in njihove simbole (enakost in enakopravnost). Ustavna tradicija in specifična zgodovina Slovenije je po našem mnenju lahko samo zelo zadržana do idej glede tovrstnega omejevanja javnega izražanja verske svobode, tudi glede na polpreteklo zgodovino. Kot izhaja iz Komentarja Ustave Republike Slovenije iz leta 2002[1]: »Pravice iz 1. [izpovedovanje vere] in 2. odst. [opredelitev glede verskega prepričanja] 41. člena [svoboda vesti], ki jih posameznik izvršuje sam, so omejene le zaradi varstva pravic drugih ali zaradi varstva drugih ustavno varovanih dobrin… Posegi morajo biti določeni z zakonom in morajo biti v skladu z načelom sorazmernosti. Izvrševanje omenjenih pravic skupaj z drugimi sme biti omejeno tudi iz razlogov, navedenih v 3. odst. 42. člena.«

Vlada Republike Slovenije bo še naprej spremljala sodno odločanje v zvezi z omenjenima postopkoma, vključno glede morebitnih ločenih pritožb, vloženih na Evropsko sodišče za človekove pravice, kar pa je seveda mogoče po izčrpanju notranjih pravnih sredstev.

[1] Citirano iz: Komentar Ustave Republike Slovenije, ur.: prof. dr. Lovro Šturm, Fakulteta za državne in evropske študije, Ljubljana, 2002, (komentar 41. člena Ustave Republike Slovenije, avtorica: Metoda Orehar Ivanc, str. 449, robna št. 17).