

DİVAN KARARI (Büyük Daire)

14 Mart 2017 (*)

(Ön karar talebi— Sosyal politika —2000/78/EC sayılı Direktif — Eşit muamele— Din ve inanç temeline dayalı ayrımcılık— Özel bir şirketin işyerinde siyasi, felsefi ya da dini simgelerin giyilmesini yasaklayan şirket içi düzenlemeleri— Doğrudan ayrımcılık— Hiçbiri — Dolaylı ayrımcılık— İslami başörtüsü takması engellenen bayan çalışan)

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

ile

G4S Secure Solutions NV

arasındaki C-157/15 sayılı davada,

9 Mart 2015 tarihli karar ile Hof van Cassatie (Yargıtay, Belçika) tarafından TFEU Madde 267 kapsamında yapılan, ve 3 Nisan 2015 tarihinde Divan'a ulaşan ön karar talebi başvurusuna ilişkin olarak,

Başkan K. Lenaerts, Başkan Yardımcısı A. Tizzano, Daire Başkanları R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras ve E. Regan, Raportörler A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen, Hakimler K. Jürimäe ve C. Lycourgos,

Başsavcı: J. Kokott,

Katip: Sorumlu Yönetici M. Ferreira' dan oluşan

DİVAN (Büyük Daire),

- Avukatlar C. Bayart ve I. Bosmans tarafından the Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding adına,
- Avukatlar S. Raets ve I. Verhelst tarafından G4S Secure Solutions NV adına,
- Vekil olarak hareket eden L. Van den Broeck ve M. Jacobs tarafından Belçika Hükümeti adına,
- Vekil olarak hareket eden G. de Bergues, D. Colas ve R. Coesme tarafından Fransa Hükümeti adına,
- Vekil olarak hareket eden J. Kraehling, S. Simmons and C.R. Brodie ve avukat A. Bates tarafından Birleşik Krallık Hükümeti adına,
- Vekil olarak hareket eden G. Wils ve D. Martin tarafından Avrupa Komisyonu adına,

15 Mart 2016 tarihli oturumda sunulan yazılı gözlemleri ve prosedürü göz önüne alarak,

31 Mayıs 2016 tarihindeki oturumda Başsavcı Görüşünü dinledikten sonra,

aşağıdaki kararı vermiştir.

Karar

- 1 Bu ön karar talebi, istihdam ve mesleğe eşit muamele bağlamında genel bir çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78 / EC sayılı Konsey Direktifi Madde 2(2)(a)'nın yorumlanması ile ilgilidir (OJ 2000 L 303, s. 16).
- 2 Bu talep, Bayan Samira Achbita ve Centrum voor gelijkheid van Kansen Rensebestrijding (Eşit Fırsatlar ve Irkçılığa Karşı Mücadele Merkezi; 'Merkez') ile merkezi Belçika'da bulunan G4S Secure Solutions NV ('G4S') şirketi arasındaki ve G4S'in çalışanların işyerinde siyasi, felsefi veya dini görüşlerini yansıtan sembolleri görünür şekilde taşıması ve herhangi bir şekilde bu görüşlerin ortaya konulması ilişkin yasağına yönelik olarak yapılmıştır.

Hukuki bağlam

2000/78 sayılı Direktif

- 3 2000/78 sayılı Direktifin resitalinin 1. ve 4. paragrafları şunları belirtir:

'(1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi uyarınca, Avrupa Birliği, özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü, ve tüm Üye Devletler için ortak olan ilkelere dayanılarak kurulmuştur, ve Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi ile güvence altına alınan ve Topluluk hukukunun genel ilkeleri olarak, Üye Devletlerde ortak olan anayasal geleneklerden kaynaklanan temel haklara saygı duymaktadır.

...

- (4) Kanunlar karşısında eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar

Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve tüm Üye Devletlerin imzaladığı Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi ile tanınan evrensel bir haktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 111 sayılı Sözleşmesi, istihdam ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır.'

4 2000/78 sayılı Direktifin 1. maddesi şunu öngörür:

'Bu Direktifin amacı, Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini uygulamaya koymak amacıyla, istihdam ve mesleğe ilişkin olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle yapılan ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmaktır.'

5 Direktifin 2. maddesi şunu öngörür:

1. Bu Direktifin amaçları doğrultusunda, "eşit muamele ilkesi", 1. maddede belirtilen nedenlerin herhangi biri sebebiyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmayacağı anlamına gelir.

2. 1. fıkranın amaçları doğrultusunda:

(a) 1. madde'de sözü edilen nedenler sebebiyle, benzer bir durumdaki bir kişinin, diğer bir kişinin gördüğü, görmekte olduğu ve muhtemelen göreceğine kıyasla daha az olumlu muamele gördüğü durumlarda doğrudan ayrımcılığın olduğu kabul edilir;

(b) Görünürde tarafsız bir hüküm, kriter veya uygulamanın, belirli bir dine veya inanca, belirli bir engele, belirli bir yaşa veya belirli bir cinsel yönelime sahip olan kişileri, diğer insanlara kıyasla belirli dezavantaja düşüreceği durumlarda, aşağıda belirtilen durumlar dışında, dolaylı ayrımcılığın olduğu kabul edilir:

(i) o hükmün, kriterin veya uygulamanın meşru bir amaçla objektif olarak gerekçelendirildiği ve amacı gerçekleştirme araçları uygun ve gerekli olduğu,

...

5. Bu Direktif, demokratik bir toplumda, kamu güvenliği, kamu düzeninin korunması ve suçların önlenmesi, sağlığın korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan ulusal yasalar tarafından öngörülen önlemlere halel getirmez. ’

6. 2000/78 sayılı Direktifin 3(1) maddesi şunu belirtir:

‘Topluluğa verilen yetki alanlarının sınırları dahilinde, bu Direktif aşağıdakilerle ilgili olarak, kamu kurumları da dahil olmak üzere, kamu sektörü ve özel sektörle ilgili tüm kişilere uygulanır:

...c) İşten çıkarma ve ödeme dahil, istihdam ve çalışma koşulları;

...’

Belçika yasası

7 Eşit Fırsatlar ve Irkçılıkla Mücadeleye Yönelik Bir Merkez Kuran 15 şubat 1993 tarihli Kanun'u değiştiren 25 şubat 2003 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu'nun (Belgisch Staatsblad, 17 Mart 2003, s. 12844) amacı, diğerlerinin yanı sıra, 2000/78 sayılı Direktif hükümlerin uygulanmasını sağlamaktır.

8 Kanunun 2(1) maddesi şunu öngörür:

‘Doğrudan Cinsiyet, ırk, renk, geçmiş, ulusal ya da etnik köken, cinsel yönelim, medeni hal, doğum, malvarlığı, yaş, inanç, mevcut ya da gelecekteki sağlık durumu, engellilik ya da fiziksel özellik gibi temellere dayalı olarak, objektif ya da makul gerekçelere dayanmayan farklı muamele doğrudan ayrımcılık teşkil eder.’

9 Kanunun 2(2) maddesi şunu öngörür:

‘Görünürde tarafsız olan bir hüküm, kriter ya da uygulamanın, 1. fıkrada belirtilen ayrımcılık nedenlerinden birinin uygulandığı kişiler üzerinde zarar verici bir etkisi olduğu durumlarda, bu hüküm, kriter ya da uygulama objektif ve makul olarak gerekçelendirilmediği sürece, dolaylı ayrımcılık oluşur.’

Ana davadaki ihtilaf ve ön karar için gönderilen soru

- 10 G4S, diğerlerinin yanında, hem kamu hem de özel sektördeki müşterilere resepsiyon hizmeti sunan özel bir şirkettir.
- 11 12 Şubat 2003 tarihinde, bir Müslüman olan Bayan Samira Achbita, G4S'de resepsiyonist olarak işe başlamıştır. G4S tarafından süresiz iş sözleşmesi ile istihdam edilmiştir. Achbita'nın işe alındığı dönemde, G4S bünyesinde çalışanların işyerinde siyasi, felsefi veya dini görüşlerini yansıtan semboller giymesini yasaklayan yazısız bir kural bulunmaktadır.
- 12 Nisan 2006'da Bayan Achbita, yöneticilerine, bundan böyle çalışma saatlerinde İslami bir başörtüsü takma isteğini bildirmiştir.
- 13 Buna cevaben, G4S yönetimi, çalışanların siyasi, felsefi veya dini görüşlerine ilişkin görünür işaretler içeren giysiler giymesinin G4S'nin tarafsızlık konumuna aykırı olduğu gerekçesiyle, Bayan Achbita'ya başörtüsü takmaya müsamaha edilemeyeceğini bildirmiştir.

- 14 Hastalık nedeniyle işten bir süreliğine izin aldıktan sonra, 12 Mayıs 2006 tarihinde, Bayan Achbita işverenine 15 Mayıs'ta tekrar çalışmaya başlayacağını ve bu tarihten itibaren başörtüsü takacağını bildirmiştir.
- 15 29 Mayıs 2006 tarihinde, G4S işletme komitesi işyeri yönetmeliğinde değişikliğe gidilmesini onaylamış ve yeni yönetmelik 13 Haziran 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu değişikliğe göre, 'çalışanlar işyerinde siyasi, felsefi veya dini görüşlerini yansıtan sembolleri görünür şekilde giymekten ve/veya herhangi bir şekilde bu görüşleri tezahür ettirmekten" yasaklanmıştır.
- 16 Bir Müslüman olarak işyerinde başörtüsü takmak hususunda devam eden ısrarı nedeniyle, Bayan Achbita 12 Haziran 2006 tarihinde işten çıkarılmıştır. Yaptığı iş sözleşmesi uyarınca, üç aylık maaş ve kazançlara eşit miktarda kıdem tazminatı almıştır.
- 17 Bayan Achbita'nın, G4S'deki işinden çıkarılmasına itiraz etmek amacıyla arbeidsrechtbank te Antwerpen (İş Mahkemesi, Antwerp, Belçika) nezdinde açtığı davanın reddedilmesinin ardından, Bayan Achbita bu kararın temyizi için arbeidshof te Antwerpen'e (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp, Belçika) başvuruda bulunmuştur. İşyerinde siyasi, felsefi veya dini semboller giyme konusundaki genel yasağın, doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği, ve dolaylı ayrımcılık ya da bireysel özgürlüğün veya din özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin kanıt olmaması sebebiyle, işten çıkarmanın haksız sayılamayacağı gerekçesiyle itiraz reddedilmiştir.
- 18 Doğrudan ayrımcılık olmaması nedeniyle, arbeidshof te Antwerpen (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp) özellikle, Bayan Achbita'nın İslam inancından ötürü değil de, inancını çalışma saatlerinde İslami bir başörtüsü takarak açıkça ortaya koymak istemekteki ısrarından dolayı işten çıkarıldığı hususuna dikkat çekmiştir. Bayan Achbita tarafından ihlal edilen işyeri düzenlemeleri, tüm çalışanların işyerinde görünür politik,

felsefi veya dini inanç simgelerinin giyilmesini yasaklaması nedeniyle, genel kapsamlıdır. Özellikle yasağa uymayı ısrarla reddeden, farklı dini veya felsefi inançları olan bir çalışanla ilgili olarak, başka bir çalışanla karşılaştırıldığında, G4S'nin diğerine daha uzlaşmacı bir yaklaşımda bulunduğunu ortaya koyacak hiçbir durum bulunmamaktadır.

19 G4S bünyesindeki bu yasağın, yalnızca dini inançlara ilişkin simgeler değil, aynı zamanda felsefi inançlara ilişkin simgeler taşıyanları da ilgilendirdiği, ve böylece 'din veya inanç'a atıfta bulunan 2000/78 Sayılı Direktifin güvence kriterine uyduğu gerekçesiyle, Arbeidshof te Antwerpen (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp), G4S bünyesinde görünür dini veya felsefi inanç simgelerinin giyilmesinin yasaklanmasının, dindar bir kişi olan Bayan Achbita'ya karşı doğrudan yapılmış bir ayrımcılık olduğu iddiasını reddetmiştir.

20 Bayan Achbita, itirazını desteklemek için, özellikle, G4S yasağının dayandığı dini inancın tarafsız bir kriter olduğunu düşündüğü ve İslami bir başörtüsü takanlar ile takmayanlar arasında olduğu gibi, belirli bir dini inanca gönderme yapmadığı ve yasağı tüm çalışanlara yönelttiği gerekçesiyle, çalışanlara karşı eşit olmayan muamele olarak nitelenmemesi nedeniyle, arbeidshof te Antwerpen'in (Yüksek İş Mahkemesi, Antwerp) 2000/78 sayılı Direktifin 2(2) maddesinde atıfta bulunulan 'doğrudan ayrımcılık' ve 'dolaylı ayrımcılık' kavramlarını yanlış yorumladığı fikrini savunmaktadır.

21 Bu şartlar altında, Hof van Cassatie (Yargıtay), davayı durdurma ve ön karar talebiyle aşağıdaki soruyu Adalet Divanına gönderme kararı almıştır:

‘İşverenin kurallarının, tüm çalışanların dışarıdan görünür politik, felsefi ve dini inanç işaretlerini giymesini yasakladığı durumlarda, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesi, Müslüman bir kadın olarak işyerinde başörtüsü takma yasağının doğrudan bir ayrımcılık teşkil etmediği şeklinde yorumlanmalı mıdır?’

Yöneltelen soruya ilişkin görüş

- 22 Başvuran mahkeme, sorusu ile, özünde, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesinin, işyerinde herhangi bir siyasi, felsefi veya dini işaretin görünür şekilde giyilmesi konusunda genel bir yasak koyan özel bir şirketin iç kuralından kaynaklanan İslami başörtüsü takma yasağının, bu Direktif tarafından yasaklanan doğrudan ayrımcılık anlamında yorumlanması gerekip gerekmediğini sormaktadır.
- 23 Öncelikle, 2000/78 Sayılı Direktifin 1. maddesine göre, bu direktifin amacı, Üye Devletlerde eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konması amacıyla istihdam ve mesleğe ilişkin olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı mücadele için genel bir çerçeve oluşturmaktır.
- 24 2000/78 sayılı Direktifin 2(1) maddesine göre 'eşit muamele ilkesi', bu direktifin 1. maddesinde atıfta bulunulan nedenlerin herhangi biri sebebiyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmayacağı anlamına gelmektedir. Direktifin 2(2)(a) maddesi, madde 2(1) 'in amaçları doğrultusunda, din dahil, Direktifin 1. maddesinde atıfta bulunulan nedenlerle, benzer bir durumdaki bir kişiye, diğerinden daha az olumlu davranıldığı durumlarda, doğrudan ayrımcılığın gerçekleşeceğini belirtmektedir.
- 25 2000/78 Sayılı Direktifin 1. maddesinde yer alan 'din' teriminin anlamı ile ilgili olarak, direktifin bu terime ilişkin bir tanım içermediği not edilmelidir.
- 26 Bununla beraber, AB yasama organı, 2000/78 Sayılı Direktifin resitalinin 1. paragrafında, 4 Kasım 1950'de Roma'da imzalanan Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi (AİHS) tarafından güvence altına alınan temel haklara değinmiştir. AİHS'nin 9. maddesi hükmüne göre; herkes, düşünce özgürlüğü ile, din ve inancını tek başına veya topluluk halinde, aleni veya gizli olarak ibadet etme, öğretme,

uygulama ve gereklerine uyma şeklinde açığa vurma özgürlüğünü içeren din ve vicdan özgürlüğüne sahiptir.

27 Aynı resitalde, AB yasama organı, AB yasasının genel ilkeleri olarak, Üye Devletlerde ortak olan anayasal geleneklere de atıfta bulunmuştur. Avrupa Birliği Temel Haklar Şart'ında ('Şart') da tekrar teyit edilen ortak geleneklerden kaynaklanan haklar arasında, Şart'ın 10(1). maddesinde koruma altına alınan din ve vicdan özgürlüğü hakkı da yer almaktadır. Bu hükme uygun olarak, bu hak, din veya inancını değiştirme özgürlüğünü, ve din veya inancını tek başına veya topluluk halinde, aleni veya gizli olarak ibadet etme, öğretme, uygulama ve gereklerine uyma şeklinde açığa vurma özgürlüğünü içerir. Temel Haklar Şartı (OJ 2007 C 303, s.17) ile ilgili açıklamalardan açıkça anlaşılacağı üzere, Şart'ın 10(1) maddesinde güvence altına alınan söz konusu hak, AİHS'nin 9. maddesinde güvence altına alınan hakka tekabül eder ve Şart'ın 52 (3) maddesi uyarınca, aynı anlam ve kapsama sahiptir.

28 AİHS ve sonrasında Şart, "din" terimini kişilerin kendi dinlerini dışa vurma özgürlüğünü de içerecek şekilde geniş bir anlamda kullandığından, AB yasama organının da 2000/78 sayılı Direktifi kabul ettiğinde aynı yaklaşımı benimsediği kabul edilmelidir, ve dolayısıyla, bu direktifin 1. maddesinde yer alan 'din' kavramı, hem *forum internum*, yani bir inanca sahip olmak, hem de *forum externum*, yani dini inancın kamusal alanda dışa vurumunu kapsıyor olarak yorumlanmalıdır.

29 İkinci olarak, ana davada sözü edilen iç kuralın, dinleri veya inançları temelinde çalışanlara muamelede bir farklılığa neden olup olmadığının, ve eğer öyleyse, bu muamele farklılığının 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesi anlamında doğrudan ayrımcılığa neden olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

30 Mevcut davada, ana davada sözü edilen iç kural, politik, felsefi veya dini inançların görünür işaretlerinin giyilmesine atıfta bulunmaktadır ve bu nedenle bu tür inançların

herhangi bir tezahürünü ayırım yapmaksızın kapsamaktadır. Bu nedenle, kural, diğerlerinin yanı sıra, işletmenin tüm çalışanlarına, genel ve ayırım yapılmamış bir şekilde, bu gibi simgelerin giyilmesini yasaklayarak, nötr bir şekilde giyinilmesini talep etmesi nedeniyle aynı şekilde muamelede bulunuyor olarak görülmelidir.

- 31 Mahkemeye sunulan mevcut materyalden, ana davada sözü edilen iç kuralın, başka herhangi bir çalışanla karşılaştırıldığında, Bayan Achbita'ya farklı şekilde uygulandığı hususu açık değildir.
- 32 Buna göre, ana davada sözü edilen gibi bir iç kuralın, 2000/78 sayılı Direktifinin (2)(a) maddesinin amaçları doğrultusunda, doğrudan dine veya inanca dayalı bir muamele farklılığı getirmediği sonucuna varılmalıdır.
- 33 Ancak, yerleşik içtihatla göre, başvuran mahkemenin sorusunun AB hukukunun belirli hükümlerine atıfta bulunduğu gerçeği, Divan'ın başvuran mahkemeye, nezdinde bekleyen davayla ilgili olarak karar vermede yardımcı olabilecek yorumları, mahkemenin sorusunda bu hususlara değinilip değinilmediğine bakılmaksızın, başvuran mahkemeye sağlamayacağı anlamına gelmez. Bu bağlamda, başvuran mahkeme tarafından ön talep gerekçesiyle sağlanan bilgiler ışığında ihtilaflı konunun yorumlanmasına ilişkin AB hukuku hakkında görüş gerektiren hususları belirlemek Adalet Divanı'nın görevidir. (Diğerlerinin yanı sıra bkz. 12 Şubat 2015 tarihli, Oil Trading Poland kararı, C 349/13, EU: C: 2015: 84, paragraf 45 ve atıfta bulunulan içtihat).
- 34 Görünürde tarafsız olan bu yasağın uygulanmasının -ki bunun belirlenmesi başvuran mahkemenin görevidir- belirli bir dine ya da inanca sahip kişiler için özel olarak dezavantajlı bir durum yaratması halinde, mevcut davada, başvuran mahkemenin, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(b) maddesi amaçları doğrultusunda, ana davada sözü

edilen şirket içi kuralın dolaylı olarak dine veya inanca dayalı bir muamele farkı getirdiği sonucuna varabileceği anlaşılamaz değildir.

- 35 Bununla birlikte, 2000/78 sayılı Direktifin 2 (2)(b)(i) maddesi uyarınca, bu tür bir davranış farklılığı, eğer meşru bir amaç doğrultusunda yapılıyorsa ve eğer bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli ise, Direktifin 2(2)(b) maddesinin anlamı dahilinde dolaylı ayrımcılık anlamına gelmez.
- 36 Bu bağlamda, nihai olarak, gerçekleri değerlendirmek ve ana davada sözü edilen şirket içi kuralın bu şartları karşılayıp karşılamadığı ya da ne derece karşıladığını belirlemek ve gerçekleri değerlendirmek için tek yetkili ulusal mahkeme olmasına rağmen, ulusal mahkemede kullanılmak üzere cevap vermesi talep edilen Adalet Divanı'nın, ana davanın dosyasına ve kendisine sunulan yazılı ve sözlü gözlemlere dayanarak, ulusal mahkeme nezdinde bekleyen davada karar verilmesine kılavuzluk edebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.
- 37 Öncelikle, meşru bir amaç şartıyla ilgili olarak, hem kamu hem de özel sektör müşterilerine karşı siyasi, felsefi veya dini tarafsızlık politikası sergilenmek istenmesinin meşru kabul edilmesi gerektiğini belirtmelidir.
- 38 Bir işverenin tarafsız bir imajı olduğunu müşterilere yansıtmak istemesi, Şart'ın 16. maddesinde tanınan teşebbüs kurma özgürlüğünün bir parçasıdır ve kural olarak, özellikle işverenin peşinde olduğu amaç yalnızca işverenin müşterilerle iletişime geçen çalışanlarını kapsadığında meşrudur.
- 39 Üstelik, bu amacın takibinin belli sınırlar dahilinde din özgürlüğüne getirilecek bir kısıtlamaya izin verildiğine dair bir yorum, AİHS'in 9. maddesi ile ilgili olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı ile ortaya konmaktadır. (AİHM'nin 15 Ocak 2013

tarihli kararı, Eweida ve Diğerleri - Birleşik Krallık, CE: AİHM: 2013: 0115JUD004842010, paragraf 94).

- 40 İkinci olarak, ana davada ihtilafli olan gibi bir şirket içi kuralının uygunluğu hakkında, çalışanların siyasi, felsefi veya dini inançlara ilişkin simgeler giymekten yasaklanmalarının, bu politikanın gerçekten tutarlı ve sistematik bir şekilde izlenmesi kaydıyla, tarafsızlık politikasının doğru bir şekilde uygulanmasının sağlanması amacıyla uygun olduğu kabul edilmelidir (bu konuda bkz. 10 Mart 2009 tarihli, Hartlauer, C 169/07, EU: C: 2009:141 kararı, paragraf 55 ve 12 Ocak 2010 tarihli Petersen, C 341/08, AB: C: 2010: 4 kararı, paragraf 53).
- 41 Bu bağlamda, G4S'nin Bayan Achbita'yı işten çıkarmadan önce, müşteriler ile temas kuran çalışanların siyasi, felsefi veya dini inanç simgelerinin görünür şekilde giyilmesini yasaklayan genel ve ayrımcı olmayan bir politika oluşturup oluşturmadığının araştırılması başvuran mahkemenin görevidir.
- 42 Üçüncü olarak, ana davada söz konusu yasağın gerekli olup olmadığı sorusuna ilişkin olarak, yasağın kesin surette gerekli olanla sınırlı olup olmadığı hususu belirlenmelidir. Mevcut davada, tespit edilmesi gereken şey, dini, siyasi veya felsefi inançla bağlantılı herhangi bir görünür simge veya kıyafetin giyilmesine ilişkin yasağın, yalnızca müşteriler ile etkileşime giren G4S çalışanlarını kapsayıp kapsamadığıdır. Öyle olması halinde, yasak, amaçlanan hedefe ulaşmak için yasak kesin surette gerekli görülmelidir.
- 43 Mevcut davada, Bayan Achbita gibi bir çalışanın, G4S müşterilerine yönelik mesleki görevlerini yerine getirirken İslami bir başörtüsü takmaktan vazgeçmeyi reddetmesi ile ilgili olarak, işletmenin tabi olduğu iç kısıtlamaları göz önünde bulundurarak ve G4S'nin ek bir yük almak zorunda kalmasına gerek kalmadan, böyle bir ret ile karşı karşıya kalan G4S'nin, Bayan Achibata'yı işten çıkarmak yerine, müşterileri ile herhangi

bir görsel iletişim kurmayı gerektirmeyecek bir göreve alınmasının mümkün olup olmadığının belirlenmesi başvuran mahkemenin görevidir. Dosyadaki tüm materyali dikkate alarak, davayla ilgili çıkarları hesaba katmak ve ilgili özgürlükler üzerindeki kısıtlamaları kesin surette gerekli olanla sınırlandırmak başvuran mahkemenin görevidir.

44 Yukarıdaki tüm hususları dikkate alarak, başvuran mahkeme tarafından sorulan sorunun cevabı şöyledir:

- 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(a) maddesi, işyerinde siyasi, felsefi veya dini bir işareti görünür şekilde giymeyi yasaklayan özel bir işletmenin şirket içi kuralından kaynaklanan İslami başörtüsü takma yasağının, bu direktifin anlamı dahilinde din veya inanca dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği şeklinde yorumlanmalıdır.
- Buna karşın, işverenin müşterileri ile olan ilişkilerinde siyasi, felsefi ve dini tarafsızlık politikasının takip edilmesi gibi meşru bir amaca dayanmadığı ve, bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli olduğu, görevi olduğu üzere başvuran mahkemece ortaya konmadığı sürece, koyduğu görünürde tarafsız olan yasağın belirli bir dine ya da inanca sahip kişiler için özel olarak dezavantajlı bir durum yaratması halinde, özel bir işletmenin bu tür bir şirket içi kuralı, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(b) maddesi anlamında dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir.

Masraflar

45 Ana dava tarafları bakımından, bu dava ulusal mahkeme nezdinde devam eden ana davanın bir aşamasını teşkil ettiğinden, masraflarla ilgili karar verme yetkisi o

mahkemeye aittir. İlgili tarafların harcamaları hariç, Divan'a gözlem sunulmasına ilişkin masraflar geri ödemeye konu olamaz.

Bu gerekçelerle, Divan (Büyük Daire) aşağıdakilere hükmetmiştir:

İstihdam ve meslekte eşit muameleye ilişkin genel bir çerçeve oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi'nin 2(2)(a) maddesi, işyerinde siyasi, felsefi veya dini bir işareti görünür şekilde giymeyi yasaklayan özel bir işletmenin şirket içi kuralından kaynaklanan İslami başörtüsü takma yasağının, bu direktifin anlamı dahilinde din veya inanca dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği şeklinde yorumlanmalıdır.

- Buna karşın, işverenin müşterileri ile olan ilişkilerinde siyasi, felsefi ve dini tarafsızlık politikasının takip edilmesi gibi meşru bir amaca dayanmadığı ve, bu amaca ulaşma araçlarının uygun ve gerekli olduğu, görevi olduğu üzere başvuran mahkemece ortaya konmadığı sürece, koyduğu görünürde tarafsız olan yasağın belirli bir dine ya da inanca sahip kişiler için özel olarak dezavantajlı bir durum yaratması halinde, özel bir işletmenin bu tür bir şirket içi kuralı, 2000/78 sayılı Direktifin 2(2)(b) maddesi anlamında dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir.