Byla C-344/20

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka, parengta pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2020 m. liepos 27 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. liepos 17 d.

Ieškovė:

L.F.

Atsakovė:

S.C.R.L.

BYLOJE:

L. F. (toliau – ieškovė),

PRIEŠ:

S.C.R. L. <...> (toliau – atsakovė),

DARBINIS VERTIMAS

1. Prašymas

Prašymu, be kita ko, siekiama, jog būtų pripažinta, kad atsakovė pažeidė kovos su diskriminacija principus, t. y. nesudarė mokomosios praktikos sutarties, tiesiogiai ar netiesiogiai dėl religinių įsitikinimų ir lyties.

2. Faktinės aplinkybės

1 Atsakovė yra būstus valdanti bendrovė.

2 Ieškovė yra musulmonė ir ryši skarą.

3 2018 m. kovo 14 d. ieškovė pateikė atsakovei paraišką mokomajai praktikai bendrovėje atlikti.

4 Per 2018 m. kovo 22 d. pokalbį atsakovė aptarė galvos apdangalo dėvėjimo klausimą, atsižvelgdama į bendrovėje skatinamą neutralumo politiką, įtvirtintą darbo tvarkos taisyklių 46 straipsnyje, kuris suformuluotas taip:

> *„Darbuotojai įsipareigoja laikytis griežtos įmonėje taikomos neutralumo politikos.*
>
> *Todėl jie užtikrina, kad nei žodžiais, nei apranga, nei kokiu nors kitu būdu nereikš savo religinių, filosofinių ar politinių įsitikinimų, kad ir kokie jie būtų“.*

5 Per šį pokalbį atsakovės darbuotojai:

– *„<...> aptarė ir paaiškino neutralumo reikalavimą bendrovėje, be kita ko, kaip pavyzdį nurodydama dvi darbuotojas, <...> kurios nusiima savo galvos apdangalus prieš įeidamos į biuro patalpas“,*

– ieškovei nurodė, kad ši, kaip administracijos stažuotoja, nuolat turės priimti projektų rengėjus, konsultacinių įmonių darbuotojus, verslininkus ir kurjerius,

– pranešdama ieškovei, kad jos kandidatūra yra tinkama, paklausė, ar ji sutiktų laikytis šios bendros taisyklės, tačiau suinteresuotasis asmuo atsisakė tai padaryti.

6 Ieškovė patvirtina, kad tuomet ji pranešė, jog nesutinka nusiimti savo galvos apdangalo. Nebuvo imtasi jokių tolesnių veiksmų dėl jos kandidatūros.

7 2018 m. balandžio 24 d. ieškovė dar kartą pateikė atsakovei prašymą atlikti mokomąją praktiką, siūlydama dėvėti kitos rūšies galvos apdangalą.

8 2018 m. balandžio 25 d. atsakovė jai pranešė, kad tai neįmanoma, nes biuro patalpose neleidžiama dėvėti jokių galvos apdangalų, nesvarbu, ar tai būtų kepurė su snapeliu, kepuraitė ar skara.

9 2019 m. gegužės 9 d. ieškovė pareiškė šį ieškinį.

3. Dėl esmės

10 Pagal 2007 m. gegužės 10 d. Kovos su tam tikrų formų diskriminacija įstatymo[1] (toliau – Bendrasis kovos su diskriminacija įstatymas) 1 straipsnį šiuo įstatymu į Belgijos teisę perkelta 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB,

[1] http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel.

DARBINIS VERTIMAS

nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79). Šio įstatymo tikslas – sukurti bendrus kovos su diskriminacija dėl įvairių saugomų kriterijų, įskaitant religinius ar filosofinius įsitikinimus, pagrindus visais šiame įstatyme nurodytais klausimais. Jis taikomas visiems asmenims, ypač *„darbo santykių“* srityje. Šiame įstatyme darbo santykiai suvokiami plačiai ir apima ne vien darbo sutarties sąlygas, bet ir santykius, užsimezgusius dirbant savarankiškai, atliekant darbą pagal mokomosios praktikos, mokymosi susitarimus ir susitarimus darbo patirčiai įgyti.

11 Ieškovės pateikta paraiška mokomajai praktikai pas atsakovę atlikti yra darbo santykiai, kaip tai suprantama pagal Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 1 dalį.

12 Toliau pateikiamų argumentų teisinis pagrindas yra Bendrasis kovos su diskriminacija įstatymas, taip pat Direktyva 2000/78, kurios perkėlimas užtikrinamas šiuo įstatymu, ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija. Ypatingas dėmesys skiriamas ir Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijai, konkrečiai kalbant apie saugomą religijos kriterijų, kuris yra nagrinėjamas šioje byloje, nes pats Europos teisės aktų leidėjas šiuo klausimu rėmėsi Europos žmogaus teisių konvencija ir Pagrindinių teisių chartija[2].

3.1. Teisinis pagrindas

13 Bendruoju kovos su diskriminacija įstatymu draudžiama bet kokios formos tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija į šio įstatymo taikymo sritį patenkančiais klausimais. Pati tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija nustatoma atsižvelgiant į tiesioginius ar netiesioginius skirtumus.

14 Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje pateiktas saugomų kriterijų sąrašas, t. y.: *„amžius, seksualinė orientacija, civilinė būklė, gimimas, turtas, religiniai ar filosofiniai įsitikinimai, politiniai įsitikinimai, su profesinėmis sąjungomis susiję įsitikinimai, kalba, dabartinė ar būsima sveikatos būklė, negalia, fizinė ar genetinė savybė, socialinė kilmė“*. Šis sąrašas yra platesnis nei tas, kuris pateiktas Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje.

15 Sąvoka „religija“ Direktyvoje 2000/78 neapibrėžta. 2017 m. kovo 14 d. Sprendime *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) (toliau – Sprendimas *Achbita*), Teisingumo Teismas paaiškino šios sąvokos prasmę:

> *„26. Vis dėlto Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 2000/78 1 konstatuojamojoje dalyje rėmėsi pagrindinėmis teisėmis, garantuojamomis 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytoje Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (toliau – EŽTK), kurios 9 straipsnyje*

[2] Žr. 2017 m. kovo 14 d. Sprendimą *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203, 28 punktas) ir 2017 m. kovo 14 d. Sprendimą *Bougnaoui ir ADDH* (C-188/15, 30 punktas).

DARBINIS VERTIMAS

nustatyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę; ši teisė, be kita ko, apima laisvę išpažinti ir skelbti savo religiją ar tikėjimą tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, laikant pamaldas, atliekant apeigas, praktikuojant tikėjimą ar mokant jo.

27. Toje pačioje konstatuojamojoje dalyje Sąjungos teisės aktų leidėjas taip pat rėmėsi bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis kaip bendrais Sąjungos teisės principais. Tarp teisių, kurių kyla iš šių bendrų tradicijų ir kurios buvo patvirtintos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija), yra teisė į sąžinės ir religijos laisvę, įtvirtinta Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje. Šioje nuostatoje nurodyta, kad ši teisė apima laisvę keisti savo religiją ar tikėjimą, taip pat laisvę išpažinti ir skelbti savo religiją ar tikėjimą tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, laikant pamaldas, mokant tikėjimo, jį praktikuojant ar atliekant apeigas. Kaip matyti iš su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 2007, p. 17), 10 straipsnio 1 dalyje garantuota teisė atitinka EŽTK 9 straipsnyje garantuotą teisę, o remiantis Chartijos 52 straipsnio 3 dalimi jos esmė ir taikymo sritis yra tokia pati.

28. Kadangi iš pradžių EŽTK, o paskui Chartijoje sąvokai „religija“ suteikta plati reikšmė, nes į šią sąvoką įtraukta asmenų laisvė išpažinti ir skelbti savo religiją, darytina išvada, kad priimdamas Direktyvą 2000/78 Sąjungos teisės aktų leidėjas ketino laikytis tokio pat požiūrio, todėl šios direktyvos 1 straipsnyje vartojamą sąvoką „religija“ reikia aiškinti kaip apimančią ne tik forum internum, *t. y. religijos ar tikėjimo turėjimą, bet ir* forum externum, *t. y. religijos ar tikėjimo viešą išpažinimą ir skelbimą“.*

16 Pagal Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 7 dalį tiesioginė diskriminacija yra *„tiesioginis vienu iš saugomų kriterijų grindžiamas skirtumas, kuris negali būti pateisinamas remiantis II antraštinės dalies „Skirtumų pateisinimas“*, kurią sudaro 7–13 straipsniai, *nuostatomis*.

17 Tiesioginis skirtumas apibrėžtas to paties įstatymo 4 straipsnio 6 dalyje kaip *„situacija, kai, remiantis vienu iš saugomų kriterijų, vienas asmuo vertinamas mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti vertinamas kitas asmuo“*[3].

18 Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 7 straipsnyje nustatyta, kad *„bet koks tiesioginis skirtumas, grindžiamas vienu iš saugomų kriterijų, yra tiesioginė diskriminacija, nebent tokį tiesioginį skirtumą objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“*.

19 Tačiau to paties įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad tiesioginis skirtumas, grindžiamas religiniais įsitikinimais, gali būti pateisinamas tik *„esminiais ir lemiamais profesiniais reikalavimais“*.

[3] Pabrėžia [prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas].

DARBINIS VERTIMAS

20 Apskritai, skirtumas ir atitinkamai tiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai yra įvykdytos šios trys sąlygos:

– taikomas nevienodas požiūris (mažiau palankus požiūris),

– asmenys yra panašioje padėtyje,

– yra priežastinis ryšys tarp nusikalstamo elgesio ir saugomo kriterijaus (šiuo atveju – religinių įsitikinimų).

21 Lyginamos situacijos turi būti tik panašios, o ne vienodos. Be to, šis panašumas turi būti vertinamas ne bendrai ir abstrakčiai, bet specialiai ir konkrečiai[4].

3.2. Šalių pozicijos

22 Savo procesiniuose dokumentuose, naudodama antraštę „Tiesioginės diskriminacijos buvimas“ ir darydama nuorodą į Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4, 6 ir 8 straipsnius, ieškovė pirmiausia teigia, kad *„skirtumas, pagrįstas tuo, kad moteris ryši skarą, yra diskriminacija dėl religinių įsitikinimų ir lyties“*. Pasak jos ir *„atsižvelgiant į faktinių aplinkybių išdėstymą“*, atsisakymas įdarbinti skarą ryšinčią stažuotoją *„pirma, negali būti pateisinamas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu ir, antra, nėra objektyviai bei pagrįstai pateisinamas, nes, nesvarbu, ką teigia atsakovė, negalima nuspręsti, kad vien ryšėdama skarą sutartį sudariusi stažuotoja nesilaikytų neutralumo principo“*.

23 Savo ruožtu atsakovė atskiria:

– diskriminaciją dėl lyties:

Atsakovės nuomone, jokia faktinė aplinkybė nerodo diskriminacijos dėl lyties.

– diskriminaciją dėl religinių įsitikinimų:

Ji iš esmės remiasi Sprendimu *Achbita* ir teigia, kad draudimas ryšėti musulmonišką skarą, kylantis iš privačios įmonės nustatytos darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų.

[4] 2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimas *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

DARBINIS VERTIMAS

3.3. Vertinimas

3.3.1. Tiesioginė diskriminacija dėl lyties

24 Ieškovė nenurodo faktinių aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą, kad buvo tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

3.3.2. Tiesioginė diskriminacija dėl religinių įsitikinimų

25 Tai, kad ieškovės kandidatūra mokomajai praktikai pas atsakovę atlikti nebuvo pasirinkta, grindžiama tik tuo, kad musulmonų religiją išpažįstanti ieškovė nesutiko laikytis atsakovės darbo tvarkos taisyklių ir neryšėti skaros. Atsakovės atsakymas į naują ieškovės prašymą nepalieka jokių abejonių šiuo klausimu, nes juo atmetamas pastarosios pasiūlymas dėvėti kitos rūšies galvos apdangalą, nes biuro patalpose neleidžiama dėvėti jokių galvos apdangalų.

26 Draudimas nešioti religinius simbolius yra EŽTK 9 straipsnyje įtvirtintos teisės reikšti savo religinius įsitikinimus įgyvendinimo apribojimas[5].

27 Taigi atsakovės darbo tvarkos taisyklėmis neabejotinai ribojama darbuotojų teisė reikšti savo religinius įsitikinimus, be kita ko, savo apranga.

28 Tai reiškia, kad ginčijama taisyklė yra nepalanki darbuotojui, kuris nori pasinaudoti savo teise skelbti savo religiją dėvėdamas religinę aprangą. Dar reikėtų nurodyti, kad toks vertinimas šiam darbuotojui yra mažiau palankus nei vienam ar keliems kitiems panašioje padėtyje esantiems darbuotojams.

29 Tiesioginė diskriminacija *a priori* yra labiau matoma dėl to, kad ji tiesiogiai grindžiama saugomu kriterijumi. Pavyzdžiui, byloje *Maruko* generalinis advokatas manė, kad atsisakymas homoseksualiam skundo pateikėjui skirti maitintojo netekimo pensiją, nes šis nebuvo susituokęs su savo partneriu, todėl nebuvo „našlys“, nėra tiesioginė diskriminacija, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnį, nes atsisakymas skirti pensiją nebuvo grindžiamas saugomu kriterijumi, t. y. seksualine orientacija[6]. Atsižvelgdamas į tai, kad kritikuojama teisės nuostata dėl nebuvimo darbe dėl ligos taikoma vienodai neįgaliems asmenims ir negalios neturintiems asmenims, kurie dėl šios priežasties nebuvo darbe ilgiau kaip 120 dienas, Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad

DARBINIS VERTIMAS

[5] Šiuo klausimu žr. 2013 m. sausio 15 d. EŽTT Sprendimą *Eweida ir kt. prieš Jungtinę Karalystę* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktas) (http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-116097); dėl švietimo taip pat žr. 2005 m. lapkričio 10 d. EŽTT Sprendimą *Leyla Şahin prieš Turkiją* (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 78 punktas) (http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-70954).

[6] Generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvada byloje *Maruko* (C-267/06, EU:C:2007:486, 96 punktas).

šioje nuostatoje *„nėra įtvirtinta tiesioginė diskriminacija dėl negalios, nes ji pagrįsta kriterijumi, kuris nėra neatsiejamas nuo negalios“*[7].

30 Sprendime *Achbita* Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad dėl įmonės darbo tvarkos taisyklės, kurioje *„kalbama apie matomų filosofinių, religinių ar politinių įsitikinimų simbolių nešiojimą ir ji taikoma bet kokiam tokių įsitikinimų demonstravimo būdui“*, nėra tiesioginės diskriminacijos, nes *„reikia pripažinti, kad pagal šią taisyklę visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, nes jiems, be kita ko, nustatyta bendra ir nediferencijuota pareiga laikytis neutralios aprangos kodo, pagal kurį draudžiama nešioti tokius simbolius“*. (30 punktas).

31 Tačiau Teisingumo Teismo jurisprudencija nėra standartinis įgytų ir nekintamų principų rinkinys. Teisingumo Teismo pateiktas prejudicinio klausimo išaiškinimas yra privalomas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, tačiau jis gali laisvai vertinti, ar yra pakankamai informacijos, ar reikia iš naujo kreiptis į Teisingumo Teismą[8]. Nagrinėdamas atskirą ginčą teismas gali nuspręsti iš naujo kreiptis į Teisingumo Teismą dėl jau išspręsto klausimo, jeigu mano, kad pateiktas atsakymas nepakankamai aiškus arba kad pateiktas išaiškinimas susijęs su konkrečia faktine situacija ar kad ginčas išlieka ir kad nebuvo atsižvelgta į kai kuriuos argumentus.

32 Tačiau dalyje doktrinos[9] teigiama, kad Teisingumo Teismo išvados Sprendime *Achbita* yra klaidingos.

33 Norint konstatuoti tiesioginę diskriminaciją Direktyvoje 2000/78 vartojama prasme, *„reikia, kad lyginamos situacijos visų pirma būtų panašios*[10]*“*, o *„šis panašumas turi būti vertinamas ne bendrai ir abstrakčiai, bet specialiai ir konkrečiai*[11]*“*. Tačiau *„faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką*[12]*“*.

[7] 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimas *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 74 punktas).

[8] 1969 m. birželio 24 d. Sprendimas *Milch-, Fett- und Eierkontor* (29/68, EU:C:1969:27, 3 punktas).

[9] G. BUSSCHAERT ir S. DE SOMER *Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017*, J.T.T., 2017, p. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr ?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5); S. WATTIER, S *L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne*, J.D.E., 2020, p. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr ?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); E. BRIBOSIA ir I. RORIVE *Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés*, R.T.D.H., Nr. 112, 2017, p. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr ?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

[10] 2011 m. gegužės 10 d. Sprendimas *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 41 punktas).

[11] Ten pat 42 punktas.

[12] Direktyvos 2000/78 15 konstatuojamoji dalis.

DARBINIS VERTIMAS

Todėl nacionalinis teismas turi *„atsižvelgti į visas su ginčijama praktika susijusias aplinkybes, kad nuspręstų, ar surinkta pakankamai įrodymų, kad tiesioginę diskriminaciją <...> leidžiantys preziumuoti faktai būtų laikomi įrodytais“*[13]. Konkrečiai, panašumo įvertinimas yra nacionalinio teismo kompetencija[14]. Todėl svarbu atskirti, pirma, Teisingumo Teismo įgaliojimus aiškinti ir, antra, nacionalinio teismo kompetencijai priskiriamą teisės taikymą bylos aplinkybėms.

34 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikėtų paaiškinti Sprendimo *Achbita* prasmę, nes iš jo matyti, kad Teisingumo Teismas remiasi *„bendru ir nediferencijuotu“* darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią draudžiama darbo vietoje nešioti matomus politinius, filosofinius ar religinius simbolius, taikymu, tačiau neatmeta to, kad, remiantis bylos medžiagoje esančiais įrodymais, kurių jis neturėjo, ši taisyklė suinteresuotajam asmeniui buvo taikoma kitaip nei bet kuriam kitam darbuotojui[15].

35 Tačiau sprendimo rezoliucinėje dalyje nėra jo motyvuose nurodyto aspekto: „2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78 <...> 2 straipsnio 2 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad draudimas ryšėti musulmonišką skarą, išplaukiantis iš privačios įmonės darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią *darbo vietoje draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius, nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą*“.

36 Ar tokiu atveju nacionalinis teismas išlaiko diskreciją, ar iš jo atimama bet kokia galimybė dar kartą *in concreto* įvertinti panašumą? Konkrečiau kalbant, ar dėl tokios darbo tvarkos taisyklės, kokia nagrinėjama šioje byloje, nacionalinis teismas dar gali nuspręsti, kad yra tiesioginė diskriminacija?

37 Analogiškoje byloje[16] priimtoje nutartyje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas jau nusprendė, kad *„nėra pagrindo ginčyti, jog dėl A. darbo tvarkos taisyklių, kuriomis konkrečiai draudžiama nešioti bet kokį simbolį, kuriuo reiškiami įsitikinimai, religiją išpažįstantys asmenys, pagal kurių religines nuostatas, kaip jie teigia, reikalaujama nešioti specialų simbolį arba kuriems konkretaus simbolio nešiojimas turi didesnę reikšmę ir kurie siekia įgyvendinti savo religijos laisvę, vertinami „mažiau palankiai ar nepalankiai“, palyginti su kitais A. darbuotojais“*.

DARBINIS VERTIMAS

13 2015 m. liepos 16 d. Sprendimas *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 80 punktas).

14 2011 m. gegužės 10 d. Sprendimas *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 punktas).

15 Sprendimo *Achbita* 30 ir 31 punktai.

16 2015 m. lapkričio 25 d. Sprendimas *R.G.* 13/7828/A, 81 punktas, ištraukos ir pastaba A.P.T., 2016, p. 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491).

38 Atrodo, kad dėl atsakovės darbo tvarkos taisyklėse numatyto draudimo galima daryti tokią pat išvadą skirtingais aspektais:

– ieškovė, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu jokios religijos neišpažįstančiu, jokių filosofinių įsitikinimų neturinčiu ir jokios politinės pakraipos nedeklaruojančiu darbuotoju, kuris neturi jokio poreikio nešioti kokį nors politinį, filosofinį ar religinį simbolį[17],

– ieškovė, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu kokių nors filosofinių ar politinių įsitikinimų turinčiu darbuotoju, kurio poreikis viešai demonstruoti šiuos įsitikinimus nešiojant (konotuotą) simbolį vis dėlto yra mažesnis ar jo visai nėra,

– ieškovė, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kokią nors kitą ar net tą pačią religiją išpažįstančiu darbuotoju, kurio poreikis tai viešai demonstruoti nešiojant (konotuotą) simbolį vis dėlto yra mažesnis ar jo visai nėra,

– remiantis tuo, kad įsitikinimas nebūtinai yra religinio, filosofinio ar politinio pobūdžio ir kad jis gali būti kitokio (meninio, estetinio, sportinio, muzikinio ir kt.)[18] pobūdžio, ieškovė, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu kitokių nei religinių, filosofinių ar politinių įsitikinimų turinčiu darbuotoju, kuris tai demonstruoja savo apranga,

– remiantis principu, kad negatyvus laisvės skelbti savo religinius įsitikinimus aspektas taip pat reiškia, kad asmuo negali būti įpareigotas atskleisti savo religinių įsitikinimų ar tai, kokią religiją išpažįsta[19], ieškovė, siekianti įgyvendinti savo religijos laisvę ryšėdama skarą, kuri pati savaime nėra vienareikšmis šios religijos simbolis, atsižvelgiant į tai, kad kita moteris gali ryšėti skarą dėl estetinių, kultūrinių ar net sveikatos priežasčių ir tokia skara nebūtinai skiriasi nuo paprasčiausios bandanos, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu darbuotoju žodžiu reiškiančiu savo religinius, filosofinius ar politinius įsitikinimus, o tai, remiantis EŽTK 9 straipsnio 1 dalimi, skarą ryšinčiai darbuotojai reiškia dar didesnį religijos laisvės pažeidimą, nes, nebent vadovaujamasi išankstinėmis nuostatomis, skara nėra akivaizdus

[17] Taip pat žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Bougnaoui ir ADDH* (C-188/15, EU:C:2016:553, 88 punktas).

[18] Ten pat, 110 punktas.

[19] Žr. Vadovą dėl EŽTK 9 straipsnio, atnaujintą 2019 m. gruodžio 31 d., p. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf.

DARBINIS VERTIMAS

simbolis, kuriuo reiškiami įsitikinimai, ir dažniausiai negali jų parodyti, nebent ją ryšintis asmuo yra priverstas, nors ir netiesiogiai, atskleisti darbdaviui savo motyvus kaip ir buvo šiuo atveju[20],

– ieškovė, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu tokius pat įsitikinimus turinčiu darbuotoju, kuris tai demonstruoja nešiodamas barzdą, o tai, priešingai nei apranga, konkrečiai nėra draudžiama darbo tvarkos taisyklėse.

39 Sprendime, dėl kurio prašymą priimti prejudicinį sprendimą *Achbita* byloje pateikusiam teismui buvo pateiktas kasacinis skundas, *Cour du travail d'Anvers* (Antverpeno darbo teismas) nusprendė, kad bylos medžiagoje nėra įrodymų, kad darbdavė *„buvo arba būtų buvusi tolerantiškesnė panašaus tiriamojo asmens, konkrečiai kitą religiją išpažįstančio ar kitokių filosofinių įsitikinimų besilaikančio darbuotojo, kuris atsisakė arba nuolat atsisakydavo laikytis šio draudimo, atžvilgiu“*. Toks požiūris panašumo klausimu yra netinkamas, nes pagal jį tik darbuotojai, kuriems taikomas tas pats saugomas kriterijus, ir dar blogiau darbuotojai, kuriems taikomas tas pats dirbtinai išplėstas saugomas kriterijus, gali būti tiriamieji asmenys. Tai absurdiškai reiškia, kad taikant įmonės taisyklę, pagal kurią būtų draudžiama įdarbinti bet kokį „juodosios rasės“ darbuotoją, darbuotojai nėra skirtingai vertinami ar tiesiogiai diskriminuojami, nes neįdarbinamas joks dėl darbo į atitinkamą darbdavį besikreipiantis „juodosios rasės“ darbuotojas.

40 Todėl kovos su diskriminacija taisyklė tampa nebeveiksminga, nes pakanka nustatyti, kad visiems asmenims, kuriems taikomas tas pats saugomas kriterijus, taikoma ta pati tvarka dėl ginčijamos priemonės, kad būtų galima daryti išvadą, jog nėra taikomas nepalankus požiūris ar nesudaromos kokios nors nepalankios sąlygos, todėl atmetama bet kokia diskriminacijos galimybė. Remiantis šia logika taip pat neatsižvelgiama į tai, kad abu tą pačią religiją išpažįstantys darbuotojai nebūtinai jaučia tokį patį poreikį reikšti savo įsitikinimus apranga ir kad dėl šių skirtumų darbuotojo, kuris teikia didesnę svarbą simbolio, kuriuo reiškiami įsitikinimai, nešiojimui, padėtis yra blogesnė. Šiuo klausimu reikia priminti, kad teisė į religijos laisvę taikoma asmenims, turintiems pakankamai tvirtas, rimtas, vientisas ir svarbias pažiūras, ir tuo atveju, jeigu ši sąlyga įvykdyta, *„valstybės neutralumo ir nešališkumo pareiga yra nesuderinama su kokia nors jos diskrecija dėl religinių įsitikinimų teisėtumo arba jų raiškos būdo*[21]*“* ir kad asmuo *„niekaip neprivalo įrodyti, kad veikė pagal atitinkamos religijos reikalavimus*[22]*“*.

[20] Žr. šio sprendimo 2 punktą, faktinių aplinkybių chronologiją.

[21] 2013 m. sausio 15 d. EŽTT Sprendimas *Eweida ir kt. prieš Jungtinę Karalystę* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 81 punktas) (http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-116097).

[22] Ten pat, 82 punktas.

DARBINIS VERTIMAS

41 Atrodo, kad Sprendime *Achbita* vadovaujamasi ta pačia siaura logika, kuri turi akivaizdžių prieštaravimų. Iš tiesų šiame sprendime Teisingumo Teismas atmetė tiesioginės diskriminacijos galimybę, nes nemanė, kad ginčijama darbo tvarkos taisyklė *„buvo taikoma kitaip nei bet kuriam kitam darbuotojui“*, tačiau atvėrė galimybę išnagrinėti šią bylą atsižvelgiant į netiesioginės diskriminacijos, kuri gali būti susijusi su tuo, kad dėl iš pažiūros neutralios darbo tvarkos taisyklės *„iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patenka į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį“*[23], aspektą. Tačiau kaip dar galima įvertinti, ar tai yra netiesioginė diskriminacija, jei dėl darbo tvarkos taisyklės darbuotojas, kuriam taikomas tiesioginės diskriminacijos požiūriu saugomas kriterijus, nepatenka į mažiau palankią padėtį, nes teoriškai nėra nepalankios padėties?

42 Be to, atrodo, kad vertindamas, ar yra tiesioginė diskriminacija, Teisingumo Teismas religinius, filosofinius ir politinius įsitikinimus laiko vieninteliu saugomu kriterijumi. Ar galima teigti, kad šių kriterijų nereikia atskirti, nors, atrodo, kad Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje daromas skirtumas tarp *„religijos ar įsitikinimų“*, kaip ir Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje nurodomi *„religiniai ar filosofiniai įsitikinimai, politiniai įsitikinimai“*? Galiausiai, ar Direktyvos 2000/78 1 straipsnį reikia aiškinti taip, kad religija ir įsitikinimai yra du to paties saugomo kriterijaus aspektai, ar, priešingai, kad religija ir įsitikinimai yra atskiri kriterijai, pirma, religijos, įskaitant su ja susijusį įsitikinimą, kriterijus ir, antra, bet kokių įsitikinimų kriterijus?

43 Atsakymas į šį klausimą yra labai svarbus, nes jeigu religija priskiriama prie tos pačios kategorijos kaip ir kiti nereliginiai įsitikinimai, sumažėja tiriamojo asmens paieškos sritis. Dėl to sumažėtų atitinkamiems asmenims užtikrinamos apsaugos lygis. Kai yra tokia taisyklė, kaip ginčijama taisyklė, darbuotojas, kuris teigia turįs religinių įsitikinimų, negali būti lyginamas su filosofinių ar politinių įsitikinimų turinčiu darbuotoju.

44 Galiausiai, jei reikėtų manyti, kad religija ir įsitikinimai yra du to paties saugomo kriterijaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį, aspektai, reikėtų konstatuoti, kad nacionalinėje teisėje kitaip aiškinama Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 4 dalis, kurioje atskirai nurodomi *„religiniai ar filosofiniai įsitikinimai, politiniai įsitikinimai“*. Ar nacionaliniam teismui turi būti neleidžiama toliau skatinti skirtingai taikyti teisės nuostatas faktinėms aplinkybėms, atsižvelgiant į tai, kad užtikrinus atskirą religinių, filosofinių ir politinių įsitikinimų apsaugą, sustiprinamas šios apsaugos lygis, pabrėžiant tokių įsitikinimų ypatumus ir juos labiau išryškinant?

45 Iš tiesų Direktyvoje 2000/78 nustatyti *„būtiniausi reikalavimai“*, paliekant valstybėms narėms laisvę priimti arba toliau taikyti palankesnes nuostatas, kurių įgyvendinimas *„neturėtų pabloginti valstybėse narėse esamos padėties“*

[23] Sprendimo *Achbita* 31 ir 34 punktai.

DARBINIS VERTIMAS

(28 konstatuojamoji dalis). Būtent tai įtvirtinta šios direktyvos 8 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad:

> *„1. Valstybės narės gali įdiegti arba toliau taikyti nuostatas, kurios būtų palankesnės vienodo požiūrio principo įgyvendinimui, nei šioje direktyvoje nustatytos.*
>
> *2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiomis aplinkybėmis nėra pagrindu šioje direktyvoje aptariamose srityse sumažinti valstybių narių apsaugos nuo diskriminacijos lygį“.*

46 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, ir siekiant geriau apibrėžti tiesioginės diskriminacijos sąvoką šioje byloje, Teisingumo Teismui reikia pateikti šiuos prejudicinius klausimus.

4. Prejudiciniai klausimai

1) Ar 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 1 straipsnį reikia aiškinti taip, kad religija ir įsitikinimai yra du to paties saugomo kriterijaus aspektai, ar, priešingai, kad religija ir įsitikinimai yra atskiri kriterijai, pirma, religijos, įskaitant su ja susijusį įsitikinimą, kriterijus ir, antra, bet kokių įsitikinimų kriterijus?

2) Jeigu 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 1 straipsnis turėtų būti aiškinamas taip, kad religija ir įsitikinimai yra du to paties saugomo kriterijaus aspektai, ar dėl to būtų draudžiama nacionaliniam teismui, remiantis tos pačios direktyvos 8 straipsniu ir siekiant užkirsti kelią tam, kad būtų sumažintas apsaugos nuo diskriminacijos lygis, ir toliau aiškinti nacionalinės teisės normą, kaip antai 2007 m. gegužės 10 d. Kovos su tam tikrų formų diskriminacija įstatymo 4 straipsnio 4 dalį, taip, kad religiniai, filosofiniai ir politiniai įsitikinimai yra atskiri saugomi kriterijai?

3) Ar 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2 straipsnio 2 dalies a punktas gali būti aiškinamas taip, kad įmonės darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbuotojams draudžiama *„žodžiais, apranga ar kokiu nors kitu būdu reikšti savo religinius, filosofinius ar politinius įsitikinimus, kad ir kokie jie būtų“,* yra tiesioginė diskriminacija, jeigu konkrečiai įgyvendinus šią darbo tvarkos taisyklę susiklosto tokia padėtis:

   a) darbuotoja, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu jokios religijos neišpažįstančiu, jokių filosofinių įsitikinimų neturinčiu ir jokios politinės pakraipos

DARBINIS VERTIMAS

nedeklaruojančiu darbuotoju, kuris neturi jokio poreikio nešioti kokį nors politinį, filosofinį ar religinį simbolį?

b) darbuotoja, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu kokių nors filosofinių ar politinių įsitikinimų turinčiu darbuotoju, kurio poreikis viešai demonstruoti šiuos įsitikinimus nešiojant (konotuotą) simbolį vis dėlto yra mažesnis ar jo visai nėra?

c) darbuotoja, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kokią nors kitą ar net tą pačią religiją išpažįstančiu darbuotoju, kurio poreikis tai viešai demonstruoti nešiojant (konotuotą) simbolį vis dėlto yra mažesnis ar jo visai jo nėra?

d) remiantis tuo, kad įsitikinimas nebūtinai yra religinio, filosofinio ar politinio pobūdžio ir kad jis gali būti kitokio (meninio, estetinio, sportinio, muzikinio ir kt.) pobūdžio, darbuotoja, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu kitokių nei religinių, filosofinių ar politinių įsitikinimų turinčiu darbuotoju, kuris tai demonstruoja savo apranga?

e) remiantis principu, kad negatyvus laisvės skelbti savo religinius įsitikinimus aspektas taip pat reiškia, kad asmuo negali būti įpareigotas atskleisti savo religinių įsitikinimų ar kokią religiją išpažįsta, darbuotoja, siekianti įgyvendinti savo religijos laisvę ryšėdama skarą, kuri pati savaime nėra vienareikšmis šios religijos simbolis, atsižvelgiant į tai, kad kita darbuotoja gali ryšėti skarą dėl estetinių, kultūrinių ar net sveikatos priežasčių ir tokia skara nebūtinai skiriasi nuo paprasčiausios bandanos, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu darbuotoju žodžiu reiškiančiu savo religinius, filosofinius ar politinius įsitikinimus, o tai, remiantis EŽTK 9 straipsnio 1 dalimi, skarą ryšinčiai darbuotojai reiškia dar didesnį religijos laisvės pažeidimą, nes, nebent vadovaujamasi išankstinėmis nuostatomis, skara nėra akivaizdus simbolis, kuriuo reiškiami įsitikinimai, ir dažniausiai negali jų parodyti, nebent ją ryšintis asmuo yra priverstas atskleisti darbdaviui savo motyvus?

f) darbuotoja, kuri siekia įgyvendinti savo religijos laisvę nešiodama matomą (konotuotą) simbolį, šiuo atveju – skarą, vertinama mažiau palankiai, palyginti su kitu tokius pat įsitikinimus turinčiu darbuotoju, kuris tai demonstruoja nešiodamas barzdą (tai, priešingai nei apranga, konkrečiai nėra draudžiama darbo tvarkos taisyklėse)?

DARBINIS VERTIMAS