



Spauda ir
informacija

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas
PRANEŠIMAS SPAUDAI Nr. 30/17

2017 m. kovo 14 d., Liuksemburgas

Sprendimai bylose C-157/15, *Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions*, ir C-188/15 *Bougnaoui ir Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers*

Įmonės darbo tvarkos taisyklė, draudžianti nešioti visus matomus filosofinius, politinius ar religinius simbolius, nesukuria tiesioginės diskriminacijos

Vis dėlto, nesant šios taisyklės, darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, galinčiu pašalinti diskriminaciją

Byla C-157/15, G4S Secure Solutions

2003 m. vasario 12 d. Samira Achbita, musulmonė, priimta dirbti registratore G4S įmonėje. Ši privati įmonė, be kita ko, teikia priėmimo paslaugas tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus klientams. Įdarbinant S. Achbita G4S galiojo nerašyta taisyklė, pagal kurią darbuotojams buvo draudžiama darbo vietoje nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius.

2006 m. balandžio mėn. S. Achbita pranešė darbdaviui, kad ketina ryšėti musulmonišką skarą darbo laiku. Reaguodama į tai, G4S vadovybė ją informavo, kad skaros ryšėjimas nebus toleruojamas, nes matomų filosofinių, politinių ar religinių simbolių nešiojimas prieštarauja įmonės nustatytai neutralumo politikai bendraujant su klientais. Po laikinojo nedarbingumo dėl ligos 2006 m. gegužės 12 d. S. Achbita pranešė darbdaviui, kad gegužės 15 d. vėl pradės darbą ir ryšės musulmonišką skarą.

2006 m. gegužės 29 d. G4S įmonės valdyba patvirtino darbo tvarkos taisyklių pakeitimą; šis pakeitimas įsigaliojo 2006 m. birželio 13 d. Jis buvo suformuluotas taip: „darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti matomus jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius ir (ar) atlikti su tuo susijusias apeigas“. 2006 m. birželio 12 d. S. Achbita dėl tvirto nusistatymo ryšėti musulmonišką skarą darbo vietoje buvo atleista iš darbo. Ji apskundė šį sprendimą atleisti iš darbo Belgijos teismams.

Bylą nagrinėjančiam *Hof van Cassatie* (Kasacinis teismas, Belgija) kilo klausimas dėl Sąjungos direktyvos dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje¹ išaiškinimo. Šis teismas iš esmės siekė išsiaiškinti, ar iš privačios įmonės nustatytos bendrai taikomos darbo tvarkos taisyklės išplaukiantis draudimas ryšėti musulmonišką skarą yra tiesioginė diskriminacija.

Šios dienos sprendime Teisingumo Teismas pirmiausia priminė, kad pagal direktyvą „vienodo požiūrio principas“ reiškia, jog nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl, be kita ko, religijos. Nors direktyvoje nėra sąvokos „religija“ apibrėžties, Sąjungos teisės aktų leidėjas rėmėsi Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (EŽTK) ir bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis, patvirtintomis Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Todėl sąvoką „religija“ reikia aiškinti kaip apimančią tiek religijos ar tikėjimo turėjimą, tiek religijos ar tikėjimo viešą išpažinimą ir skelbimą.

Teisingumo Teismas konstatavo, kad G4S darbo tvarkos taisyklėje kalbama apie matomų filosofinių, religinių ar politinių įsitikinimų simbolių nešiojimą, taigi ji taikoma nediferencijuotai bet

¹ 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16 ; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79).

kokiam tokių įsitikinimų demonstravimo būdai. Todėl reikia pripažinti, kad pagal šią taisyklę visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, jiems, be kita ko, nustatant bendrą ir nediferencijuotą pareigą laikytis neutralios aprangos kodo. Iš Teisingumo Teismo bylos medžiagoje esančios informacijos nematyti, kad ši darbo tvarkos taisyklė S. Achbita buvo taikoma kitaip nei kitiems G4S darbuotojams. **Darytina išvada, kad tokia darbo tvarkos taisyklė nesukuria tiesioginio nevienodo požiūrio dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal direktyvą.**

Teisingumo Teismas pažymėjo, kad vis dėlto negalima atmesti galimybės, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų prieiti prie išvados, kad darbo tvarkos taisyklė sukuria **netiesioginį** nevienodą požiūrį dėl religijos ar įsitikinimų, jeigu būtų nustatyta, kad dėl joje įtvirtintos, atrodo, neutralios pareigos iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį.

Vis dėlto toks nevienodas požiūris neturėtų būti laikomas netiesiogine diskriminacija, jeigu jis būtų objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu ir šio tikslo būtų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Nurodęs, kad tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas yra kompetentingas nustatyti, ar darbo tvarkos taisyklė atitinka šiuos reikalavimus ir kiek atitinka, Teisingumo Teismas pateikė gaires šiuo klausimu.

Jis nurodė, kad darbdavio siekis sukurti neutralumo politikos įgyvendinimo tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus klientų atžvilgiu įvaizdį yra teisėtas, ypač kai siekti šio tikslo įpareigojami tik darbuotojai, turintys kontaktų su klientais. Šis siekis patenka į Chartijoje pripažintą laisvę užsiimti verslu.

Be to, draudimu nešioti matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius galima užtikrinti tinkamą neutralumo politikos įgyvendinimą, jeigu ši politika iš tikrųjų vykdoma nuosekliai ir sistemingai. Nacionalinis teismas turėtų patikrinti, ar G4S, prieš atleisdama S. Achbita iš darbo, šiuo klausimu buvo nustačiusi bendrą ir nediferencijuotą politiką.

Nagrinėjamu atveju taip pat reikėtų patikrinti, ar draudimas taikomas tik G4S darbuotojams, turintiems kontaktų su klientais. Jeigu taip būtų, draudimas turėtų būti laikomas griežtai būtinu užbrėžtam tikslui pasiekti.

Atsižvelgiant į įmonę ribojančius veiksnius, kartu reikėtų patikrinti, ar G4S, neužsikraudama papildomos naštos, užuot atleidusi S. Achbita iš darbo, galėjo jai pasiūlyti kitas pareigas, nereikalaujančias tiesioginių kontaktų su įmonės klientais.

Teisingumo Teismas nusprendė, kad draudimas ryšėti musulmonišką skarą, išplaukiantis 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, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.**

Vis dėlto toks draudimas gali sukurti **netiesioginę diskriminaciją**, jeigu nustatyta, kad dėl darbo taisyklėje įtvirtintos, atrodo, neutralios pareigos iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį. Tačiau, **tokia netiesioginė diskriminacija gali būti objektyviai pateisinama teisėtu tikslu**, pavyzdžiui, darbdavio įgyvendinama neutralumo filosofiniu, politiniu ir religiniu požiūriais politika palaikant santykius su klientais, jei šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Belgijos Kasacinis teismas turėtų tai patikrinti.

Byla C-188/15, Bougnaoui ir ADDH

Asma Bougnaoui, prieš įsidarbindama privačioje įmonėje *Micropole*, 2007 m. spalio mėn. vykstant studentų karjeros kontaktų mugei susipažino su šios įmonės atstovu; šis informavo ją, kad musulmoniškos skaros ryšėjimas bendraujant su bendrovės klientais galėtų kelti problemų. Kai 2008 m. vasario 4 d. A. Bougnaoui atėjo į *Micropole* atlikti studijų baigiamosios praktikos, ji ryšėjo paprastą skarą. Vėliau darbo vietoje ji ryšėjo musulmonišką skarą. Pasibaigus šiai praktikai nuo

2008 m. liepos 15 d. *Micropole* ją įdarbino projektavimo inžiniere pagal neterminuotą darbo sutartį. Gavusi kliento, kuriam suteikti paslaugą *Micropole* pavedė A. Bougnaoui, skundą, įmonė dar kartą patvirtinto būtinos neutralumo klientų atžvilgiu politikos laikymosi principą ir paprašė A. Bougnaoui nebedėvėti galvos apdangalo. Ji nesutiko ir dėl to buvo atleista iš darbo. Šį sprendimą atleisti iš darbo ji apskundė Prancūzijos teismams.

Bylą nagrinėjantis *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) Teisingumo Teismo paklausė, ar darbdavio siekį atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, galima laikyti „esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu“, kaip jis suprantamas pagal direktyvą.

Šios dienos sprendime Teisingumo Teismas pirmiausia konstatavo, kad iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą neaišku, ar Kasacinio teismo klausimas pagrįstas nustatytu tiesioginiu ar netiesioginiu skirtingu požiūriu dėl religijos ar įsitikinimų.

Taigi Kasacinis teismas turėtų patikrinti, ar A. Bougnaoui atleidimas iš darbo buvo pagrįstas darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, religinių ar politinių įsitikinimų simbolius, nesilaikymu. Jeigu taip būtų, šis teismas turėtų patikrinti, ar yra Sprendime *G4S Secure Solutions* pažymėtų aplinkybių, t. y., ar skirtingas požiūris, išplaukiantis iš, atrodo, neutralios darbo tvarkos taisyklės, dėl kurios kai kurie asmenys iš tikrųjų galėtų patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį, yra objektyviai pateisinamas neutralumo politikos įgyvendinimu ir ši politika yra tinkama ir būtina.

Jeigu vis dėlto A. Bougnaoui atleidimas iš darbo nebūtų pagrįstas tokia darbo tvarkos taisykle, reikėtų nustatyti, ar darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad jam paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, yra pateisinamas remiantis direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi, pagal kurią valstybės narės gali numatyti, kad direktyvoje draudžiamas skirtingas požiūris nėra diskriminacija, jeigu dėl profesinės veiklos pobūdžio arba jos vykdymo sąlygų nagrinėjama savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, su sąlyga, kad tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

Šiuo aspektu Teisingumo Teismas priminė, kad savybė, susijusi, be kita ko, su religija, gali būti laikoma esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu tik kai kuriomis aplinkybėmis. Ši sąvoka reiškia reikalavimą, objektyviai nulemtą profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų, ir neapima subjektyvių įsitikinimų, kaip antai darbdavio siekio atsižvelgti į specialius kliento pageidavimus.

Teisingumo Teismas į pateiktą klausimą atsakė, kad **darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, kaip jis suprantamas pagal direktyvą.**

PASTABA: Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

Visas sprendimų ([C-157/15](#) ir [C-188/15](#)) tekstas nuo jų paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Nuotraukas iš sprendimų paskelbimo posėdžio galima rasti ["Europe by Satellite"](#) ☎ (+32) 2 2964106