



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa  
**PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 30/17**  
Luksemburgā, 2017. gada 14. martā

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

## **Uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar ko aizliedz nēsāt ārējas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas atšķirības zīmes, nav tieša diskriminācija**

*Tomēr, ja šāda noteikuma nav, darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņemot pakalpojumus, ko sniedz darba ņēmēja, kas nēsā islāmisko lakatu, nav uzskatāma par prasību attiecībā uz profesiju, ar ko var attaisnot diskriminācijas pastāvēšanu*

### **Lietā C-157/15, G4S Secure Solutions**

2003. gada 12. februārī *Samira Achbita*, kas pieder pie musulmaņu konfesijas, tika pieņemta darbā kā reģistratore uzņēmumā G4S. Šis privātais uzņēmums tostarp sniedz reģistratūras un uzņemšanas pakalpojumus gan valsts, gan privātā sektora klientiem. *S. Achbita* darbā pieņemšanas laikā G4S bija spēkā nerakstīta norma, ka darbinieki darba vietā nedrīkst nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes.

2006. gada aprīlī *S. Achbita* darīja zināmu savam darba devējam, ka no šī brīža tā ir iecerējusi darba laikā nēsāt islāmisko lakatu. Atbildē G4S direkcija darīja zināmu *S. Achbita*, ka lakata nēsāšana netiks pieļauta, jo redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšana ir pretrunā neitralitātei, ko tiecas ievērot uzņēmums saskarsmē ar saviem klientiem. Pēc slimības atvaļinājuma *S. Achbita* 2006. gada 12. maijā paziņoja savam darba devējam, ka viņa 15. maijā atgriezīsies darbā un ka turpmāk viņa nēsās islāmisko lakatu.

2006. gada 29. maijā G4S uzņēmuma padome pieņēma grozījumus iekšējās kārtības noteikumos, kas stājās spēkā 2006. gada 13. jūnijā, atbilstoši kuriem “darba ņēmējiem ir aizliegts darba vietā nēsāt redzamas to politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes vai veikt jebkādas ar minēto saistītus rituālus”. 2006. gadā 12. jūnijā *S. Achbita* tika atlaista viņas izrādītās negrozāmās gribas nēsāt islāmisko lakatu darba vietā dēļ. Viņa apstrīdēja šo atlaišanu Beļģijas tiesās.

Lietu izskatošajai *Hof van Cassatie* (Kasācijas tiesa, Beļģija) ir šaubas par to, kā interpretēt Savienības direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju<sup>1</sup>. Būtībā tā vēlas noskaidrot, vai aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ir tieša diskriminācija.

Šodien pasludinātajā spriedumā Tiesa iesākumā atgādina, ka šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā tostarp ir reliģija. Lai gan šajā direktīvā nav sniegta jēdziena “reliģija” definīcija, Savienības likumdevējs ir atsaucies uz Eiropas Konvenciju par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību (ECPAK), kā arī uz dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir atkārtoti apliecinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Līdz ar to reliģijas jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver gan apstākli par reliģisku uzskatu pastāvēšanu, gan personu brīvību tos paust publiski.

Tiesa konstatē, ka G4S iekšējās kārtības noteikums attiecas uz redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšanu un tātad vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu. Šis noteikums līdz ar to vienādi attiecas uz visiem darba ņēmējiem uzņēmumā, tiem tostarp vispārēji

<sup>1</sup> Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

un vienādi nosakot neitrālu ģērbšanās veidu. No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet, ka iekšējā kārtības noteikuma piemērošana attiecībā pret *S. Achbita* būtu bijusi atšķirīga no tā piemērošanas jebkuram citam *G4S* nodarbinātajam. **Tātad ar šādu iekšējās kārtības noteikumu nav noteikta uz reliģiju vai uzskatiem balstīta atšķirīga attieksme direktīvas izpratnē.**

Tiesa norāda, ka valsts tiesa varētu nonākt pie secinājuma, ka ar pamatlietā aplūkojamo iekšējās kārtības noteikumu ir noteikta atšķirīga attieksme, kas ir **netieši** balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, ja tiek pierādīts, ka šķietami neitrāls pienākums, kas tajā ir ietverts, faktiski rada konkrētas nelabvēlīgākas sekas personām, kuras pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem.

Tomēr šāda atšķirīga attieksme nebūtu kvalificējama kā netieša diskriminācija, ja tā ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un vajadzīgi. Uzsvērdama, ka vienīgi valsts tiesas, kas izskata strīdu, kompetencē ietilpst noteikt, vai un cik lielā mērā iekšējās kārtības noteikums atbilst šīm prasībām, Tiesa tomēr sniedz norādes šajā ziņā.

Tā norāda, ka darba devēja griba attiecībās gan ar privātā, gan publiskā sektora klientiem ievērot politiskas, filozofiskas vai reliģiskas neitralitātes politiku ir jāuzskata par likumīgu, tostarp, kad ir iesaistīti vienīgi tie darba ņēmēji, kuri kontaktējas ar klientiem. Šī griba ir saistāma ar Hartas atzīto darījumdarbības brīvību.

Turklāt aizliegums nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes ir piemērots, lai nodrošinātu pareizu neitralitātes politikas īstenošanu, ar nosacījumu, ka šī politika patiešām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski. Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai *G4S* pirms *S. Achbita* atļaušanas bija ieviesis vispārēju un nešķirojošu politiku šajā ziņā.

Šajā lietā jāpārbauda, vai aizliegums attiecas vienīgi uz tiem *G4S* darbiniekiem, kuriem ir jākontaktējas ar klientiem. Ja tas tā ir, aizliegums ir uzskatāms par strikti nepieciešamu izvērztā mērķa sasniegšanai.

Ir jāpārbauda, vai, ņemot vērā uzņēmumam raksturīgos ierobežojumus un tā, lai tam nerastos papildu slogs, *G4S*, tā vietā, lai *S. Achbita* atlaistu, būtu bijis iespējams piedāvāt viņai darba vietu, kurā nav vizuālas saskarsmes ar klientiem.

Līdz ar to Tiesa secina, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar ko ir aizliegts nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darba vietā, **nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē.**

Turpretī šāds uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums var būt **netieša diskriminācija**, ja tiek pierādīts, ka šķietami neitrāls pienākums faktiski rada konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kas pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem. Tomēr **šādu netiešu diskrimināciju var objektīvi attaisnot ar likumīgu mērķi**, piemēram, darba devēja politiskās, filozofiskās, kā arī reliģiskās neitralitātes politikas ievērošanu tā attiecībās ar klientiem, un ja pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami. Šie nosacījumi ir jāpārbauda Beļģijas Kasācijas tiesai.

#### **Lietā C-188/15, *Bougnaoui* un *ADDH***

*Asma Bougnaoui* 2007. gada oktobrī studentu tikšanās ar potenciālajiem darba devējiem laikā, pirms viņas pieņemšanas darbā privātajā uzņēmumā *Micropole*, tā pārstāvis viņu informēja, ka islāmiskā lakata nēsāšana varētu radīt sarežģījumus, viņai kontaktējoties ar šī uzņēmuma klientiem. Kad *A. Bougnaoui* 2008. gada 4. februārī ieradās uzņēmumā *Micropole*, lai tajā izpildītu studiju beigu praksi, viņa nēsāja parastu lakatiņu. Pēc tam viņa darba vietā nēsāja islāmisko lakatu. Pēc šīs prakses beigām *Micropole*, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, viņu pieņēma darbā par projektu inženieri, sākot no 2008. gada 15. jūlija. Pēc klienta sūdzības, pie kura viņu bija norīkojusi *Micropole*, šis uzņēmums no jauna apliecināja nepieciešamo neitralitātes principa ievērošanu attiecībās ar tā klientiem un viņai lūdza vairs

nevalkāt lakatu. *A. Bougnaoui* tam nepiekrita un pēc tam tika atlaista. Viņa apstrīdēja šo atlaišanu Francijas tiesās.

Francijas *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa), kura izskata šo lietu, jautā Tiesai, vai darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņemt pakalpojumus no minētās darbinieces, kas nēsā islāmisko lakatu, var tikt uzskatīta par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju" direktīvas izpratnē.

Šodien pasludinātajā spriedumā Tiesa iesākumā konstatē, ka no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nav skaidrs, vai Kasācijas tiesas jautājuma pamatā ir konstatējums par atšķirīgu attieksmi, kas ir tieši vai netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem.

Līdz ar to Kasācijas tiesai ir jāpārbauda, vai *A. Bougnaoui* atlaišana tika balstīta uz tāda iekšējā kārtības noteikuma neievērošanu, atbilstoši kuram ir aizliegts redzami nesāt reliģiskas, politiskas vai filozofiskas atšķirības zīmes. Ja tas tā ir, šai tiesai ir jāpārbauda, vai ir izpildīti spriedumā *G4S Secure Solutions* minētie nosacījumi, proti, vai atšķirīga attieksme, kas izriet no šķietami neitrāla pienākuma, kas faktiski rada konkrētu nelabvēlīgu seku risku noteiktām personām, ir objektīvi attaisnota ar neitralitātes politikas ievērošanu un vai tā ir piemērota un nepieciešama.

Turpretī gadījumā, ja *A. Bougnaoui* atlaišana nebūtu pamatota ar šādu iekšējās kārtības noteikumu, tad būtu jāpārbauda, vai darba devēja izvēle ņemt vērā klienta vēlēšanos vairs nesaņemt pakalpojumus, kurus sniedz islāmisko lakatu nēsājoša darbiniece, būtu attaisnota direktīvas 4. panta 1. punkta izpratnē, atbilstoši kuram dalībvalstis var paredzēt, ka ar direktīvu aizliegtā atšķirīgā attieksme neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai saistībā ar to, kā tās tiek veiktas, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien šis mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.

Šajā ziņā Tiesa atgādina, ka tikai ļoti retos gadījumos no īpašībām, kas ir saistītas tostarp ar reliģiju, var izrietēt īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju. Šis jēdziens attiecas uz prasību, kas ir objektīvi nepieciešama attiecīgās profesionālās darbības veida vai ar tās veikšanu saistīto nosacījumu dēļ un ar to neaptver subjektīvus apsvērumus, piemēram, darba devēja gribu ņemt vērā klienta īpašās vēlmes.

Tiesa līdz ar to atbild, ka **darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņemt pakalpojumus, ko sniedz darbiniece, kura nēsā islāmisko lakatu, nevar tikt uzskatīta par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju direktīvas izpratnē.**

---

**ATGĀDINĀJUMS:** Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ļauj dalībvalstu tiesām to tiesvedības ietvaros uzdot jautājumus Tiesai par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Tiesa neiztiesā valsts prāvas. Valsts tiesai ir jāatrisina lieta saskaņā ar Tiesas nolēmumu. Šis nolēmums līdzīgā veidā ir saistošs citām valstu tiesām, kurām ir jāatrisina līdzīgas problēmas.

---

*Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.*

*Pilns spriedumu teksts ([C-157/15](#) un [C-188/15](#)) tiek publicēts CURIA mājas lapā pasludināšanas dienā.*

*Kontaktpersona presei: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127*

*Attēli saistībā ar spriedumu pasludināšanu ir pieejami "[Europe by Satellite](#)" ☐ (+32) 2 2964106*