



**Draudimas darbo vietoje nešioti bet kokius matomos politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų išraiškos formos simbolius gali būti pateisinamas darbdavio poreikiu susikurti neutralų įvaizdį klientų atžvilgiu arba užkirsti kelią socialiniams konfliktams**

*Vis dėlto šis pateisinimas turi atitikti realų darbdavio poreikį, o nacionaliniai teismai, derindami nagrinėjamas teises ir interesus, gali atsižvelgti į savo valstybei narei būdingas aplinkybes ir visų pirma į palankesnes nacionalines nuostatas, susijusias su religijos laisvės apsauga*

IX ir MJ, dirbančios pagal Vokietijos teisę įsteigtose bendrovėse atitinkamai kaip specialiojo ugdymo ir sveikatos priežiūros specialistė ir kaip prekybos konsultantė ir kasininkė, savo darbo vietose ryšėjo musulmonišką skarą.

IX darbdavė *WABE eV*, manydama, kad tokia skara neatitiko politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politikos tėvų, vaikų ir trečiųjų asmenų atžvilgiu, paprašė IX nusirišti minėtą skarą, o, jai atsisakius tą padaryti, du kartus laikinai nušalino ją nuo pareigų ir skyrė įspėjimą. MJ darbdavė *MH Müller Handels GmbH*, kai MJ atsisakė darbo vietoje nusirišti minėtą skarą, iš pradžių ją paskyrė į kitas pareigas, kurias vykdydama ji galėjo ryšėti tą skarą, o vėliau, išsiuntusi ją namo, nurodė atvykti į darbo vietą be išsiskiriančių ir didelio formato religinių, politinių ar filosofinių įsitikinimų simbolių.

IX pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo darbo teismas, Vokietija); juo prašė įpareigoti *WABE* iš asmeninės bylos pašalinti įspėjimus dėl musulmoniškos skaros ryšėjimo. MJ nacionaliniuose teismuose pareiškė ieškinį, reikalaujama pripažinti *Müller Handel* nurodymą negaliojančiu ir atlyginti patirtą žalą. Kadangi MJ laimėjo bylą minėtuose teismuose, *Müller Handel* pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija).

Šiomis aplinkybėmis abu prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai nutarė kreiptis į Teisingumo Teismą dėl Direktyvos 2000/78<sup>1</sup> išaiškinimo. Teisingumo Teismo, be kita ko, buvo prašoma paaiškinti: ar įmonės darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, darbuotojus, kurie pagal religinius įsakymus laikosi tam tikrų aprangos taisyklių, tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoja dėl jų religijos ar įsitikinimų; kokiomis sąlygomis gali būti pateisinamas galimas iš šios taisyklės kylantis skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija ar įsitikinimais, ir į kokius veiksnius turi būti atsižvelgiama nagrinėjant tokio skirtingo požiūrio tinkamumą.

Teisingumo Teismo didžiosios kolegijos priimtame sprendime, be kita ko, patikslinta, kokiomis sąlygomis gali būti pateisinamas iš tokios darbo tvarkos taisyklės kylantis skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija ar įsitikinimais.

### **Teisingumo Teismo vertinimas**

Pirma, byloje C-804/18 Teisingumo Teismas nagrinėjo klausimą, ar įmonės darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių

<sup>1</sup> 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).

ar religinių įsitikinimų simbolius, darbuotojus, kurie pagal religinius įsakymus laikosi tam tikrų aprangos taisyklių, tiesiogiai diskriminuoja dėl religijos ar įsitikinimų, kas yra draudžiama pagal Direktyvą 2000/78<sup>2</sup>.

Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pažymėjo, kad simbolių ar aprangos nešiojimas, skirtas išpažinti ir skelbti savo religiją ar įsitikinimus, patenka į „minties, sąžinės ir religijos laisvę“<sup>3</sup>. Be to, taikant Direktyvą 2000/78 sąvokos „religija“ ir „įsitikinimai“ turi būti nagrinėjamos dviem to paties vieno diskriminacijos pagrindo aspektais.

Taip pat Teisingumo Teismas priminė savo jurisprudenciją, pagal kurią tokia taisyklė nesukuria tiesioginės diskriminacijos, kai yra vienodai taikoma bet kokiam tokių įsitikinimų demonstravimo būdai ir pagal ją visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, nes jiems nustatyta bendra ir nediferencijuota pareiga laikytis neutralios aprangos kodo, pagal kurį draudžiama nešioti tokius simbolius. Teisingumo Teismas nurodė, kad tokio teiginio nepaneigia tai, kad tam tikri darbuotojai laikosi religinių įsakymų, reikalaujančių dėvėti tam tikrą aprangą. Nors tokia taisyklė, kaip nurodyta pirmiau, tokiems darbuotojams iš tiesų gali sukelti ypatingų nepatogumų, tai neturi reikšmės išvadai, kad ta pati taisyklė, atspindinti įmonės neutralumo politiką, iš principo nelemia skirtingo požiūrio į darbuotojus, grindžiamo su religija ar įsitikinimais neatskiriamai susijusiu kriterijumi.

Šiuo atveju atrodo, kad nagrinėjama taisyklė buvo taikoma bendrai ir nediferencijuojant, nes atitinkamas darbdavys taip pat pareikalavo ir pasiekė, kad religinį kryžių nešiojanti darbuotoja nusiimtų šį simbolį. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad tokiomis aplinkybėmis tokia taisyklė, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, darbuotojų, kurie pagal religinius įsakymus laikosi tam tikrų aprangos taisyklių, tiesiogiai nediskriminuoja dėl jų religijos ar įsitikinimų.

Antra, Teisingumo Teismas nagrinėjo klausimą, ar iš tokios darbo tvarkos taisyklės kylantis skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija ar įsitikinimais,<sup>4</sup> gali būti pateisinamas darbdavio noru laikytis politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politikos savo klientų ar vartotojų atžvilgiu, siekiant atsižvelgti į jų teisėtus lūkesčius. Į šį klausimą jis atsakė teigiamai, kartu nurodydamas veiksnius, kurie sąlygojo šią išvadą.

Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pirmiausia pažymėjo, kad darbdavio noras, palaikant santykius su klientais, sukurti politinio, filosofinio ar religinio neutralumo politiką gali būti laikomas teisėtu tikslu. Vis dėlto Teisingumo Teismas patikslino, kad vien šio noro savaime nepakanka objektyviai pateisinti skirtingą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą religija ar įsitikinimais, nes tokio pateisinimo objektyvus pobūdis gali būti nustatytas tik esant *realiam* šio darbdavio *poreikiui*. Svarbūs tokio poreikio nustatymo veiksniai yra klientų ar vartotojų teisės ir teisėti lūkesčiai, o konkrečiai švietimo srityje – tėvų pageidavimas, kad jų vaikus prižiūrėtų asmenys, kurie bendraudami su vaikais neišpažįsta ir neskelbia savo religijos ar įsitikinimų.

Siekiant įvertinti, ar yra toks poreikis, ypač svarbu, jog darbdavys įrodytų, kad, nesant tokios neutralumo politikos, būtų pažeista laisvė užsiimti verslu<sup>5</sup>, nes, atsižvelgiant į jo veiklos pobūdį arba jos vykdymo aplinkybes, jis patirtų neigiamų pasekmių.

Be to, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad toks skirtingas požiūris turi būti tinkamas užtikrinti veiksmingą minėtos neutralumo politikos taikymą, o tai reiškia, kad ši politika turi būti vykdoma nuosekliai ir sistemingai. Galiausiai draudimas darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius turi būti taikomas tiek, kiek griežtai būtina, atsižvelgiant į faktinį neigiamų pasekmių, kurių darbdavys siekia išvengti tokiu draudimu, mastą ir sunkumą.

Trečia, byloje C-341/19 Teisingumo Teismas nagrinėjo klausimą, ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kylanti iš įmonės darbo tvarkos taisyklės, draudžiančios darbo vietoje nešioti

<sup>2</sup> Direktyvos 2000/78 1 straipsnis ir 2 straipsnio 2 dalies a punktas.

<sup>3</sup> Ginama pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 10 straipsnį.

<sup>4</sup> Kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, kuriuo draudžiama bet kokia netiesioginė diskriminacija, ypač dėl religijos ar įsitikinimų, nebent sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

<sup>5</sup> Pripažinta Chartijos 16 straipsnyje.

matomus filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius siekiant užtikrinti šios įmonės neutralumo politiką, gali būti pateisinama tik tuo atveju, jei draudimas apima bet kokią matomą politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų išraiškos formą, ar draudimas nešioti tik išsiskiriančius ir didelio formato simbolius gali būti leidžiamas, jeigu jis įgyvendinamas nuosekliai ir sistemingai.

Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pabrėžė, kad toks apribotas draudimas gali labiau paveikti asmenis, kurie pritaria religinėms, filosofinėms ir nekonfesinėms pakraipoms, numatančioms dėvėti išsiskiriančią didelio formato aprangą ar simbolį, pavyzdžiui, galvos apdangalą. Taigi kai išsiskiriančių didelio formato minėtų įsitikinimų simbolių nešiojimo kriterijus yra neatskiriama susijęs su viena ar keliomis konkrečiomis religijomis ar įsitikinimais, remiantis tokiu kriterijumi nustatytas draudimas nešioti tokius simbolius reiškia, kad tam tikri darbuotojai dėl savo religijos ar įsitikinimų bus vertinami mažiau palankiai nei kiti, o tai prilygsta tiesioginei diskriminacijai, kuri negali būti pateisinama.

Tuo atveju, jei tiesioginė diskriminacija neturėtų būti konstatuota, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad toks skirtingas požiūris, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje – jei būtų įrodyta, kad dėl jo tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį – reikštų netiesioginę diskriminaciją, kuri gali būti pateisinama tik jei draudimas apima bet kokią matomą politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų išraiškos formą. Šiuo klausimu jis priminė, kad neutralumo politika įmonėje gali būti teisėtas tikslas ir ji turi atitikti realų įmonės poreikį – pavyzdžiui, socialinių konfliktų prevenciją arba neutralų darbdavio įvaizdį klientų atžvilgiu – tam, kad būtų galima objektyviai pateisinti skirtingą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą religija ar įsitikinimais. Tačiau tam, kad tokia politika būtų veiksmingai įgyvendinama, darbuotojams bendraujant su klientais ar tarpusavyje neleidžiama akivaizdžiai demonstruoti politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų, nes bet kokio simbolio, net ir nedidelio formato, nešiojimas kenkia šios taisyklės tinkamumui pasiekti nustatytą tikslą.

Galiausiai Teisingumo Teismas nusprendė, kad vertinant, ar skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija ar įsitikinimais, yra tinkamas, į religijos laisvę ginančias nacionalines nuostatas gali būti atsižvelgiama kaip į palankesnes nuostatas<sup>6</sup>. Šiuo klausimu jis priminė, pirma, kad vertinant iš priemonės, kuri nustatyta siekiant užtikrinti politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politikos taikymą, kylančio apribojimo tinkamumą pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, reikia atsižvelgti į įvairias nagrinėjamas teises ir laisves, o nacionaliniai teismai, išnagrinėję visą nagrinėjamoje byloje esančią informaciją, turi atsižvelgti į esamus interesus ir užtikrinti, kad būtų taikomi tik griežtai būtini nagrinėjamų laisvių apribojimai. Tai leistų užtikrinti, kad, kai nagrinėjamos kelios Sutartyse įtvirtintos pagrindinės teisės ir principai, proporcingumo principo laikymasis būtų vertinamas taip, kad būtų suderinti reikalavimai, susiję su nagrinėjamų skirtingų teisių ir principų apsauga, ir užtikrinta teisinga jų pusiausvyra. Antra, jis konstatavo, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas, Direktyvoje 2000/78 pats neužtikrinęs būtino minties, tikėjimo ir religijos laisvės bei teisėtų tikslų, kuriais galima remtis siekiant pateisinti skirtingą požiūrį, derinimo ir palikęs šį derinimą atlikti valstybėms narėms ir jų teismams, leido atsižvelgti į kiekvienai valstybei narei būdingas aplinkybes ir pripažinti kiekvienai iš jų diskreciją atliekant šį derinimą.

---

**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 sprendimo tekstas](#) nuo jo paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.*

---

<sup>6</sup> Kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 8 straipsnio 1 dalį, susijusią su nuostatomis, kurios būtų palankesnės vienodo požiūrio principo įgyvendinimui, nei šioje direktyvoje nustatytosios. Taip būtų, pavyzdžiui, kalbant apie nacionalines nuostatas, pagal kurias skirtingo požiūrio, netiesiogiai grindžiamo religija ar įsitikinimais, pateisinimui taikomi griežtesni reikalavimai nei nustatyta minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje.

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

Nuotraukas iš sprendimo paskelbimo posėdžio galima rasti „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106