



Prese un informācija

Eiropas Savienības Tiesa
PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 128/21
Luksemburgā, 2021. gada 15. jūlijā

Spridums apvienotajās lietās C-804/18 un C-341/19
WABE un *MH Müller Handel*

Aizliegums darba vietā nēsāt jebkādas formas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes var tikt attaisnots ar darba devēja nepieciešamību prezentēt sevi klientiem neitrālā veidā vai novērst sociālos konfliktus

Tomēr šim attaisnojumam ir jāatbilst patiesām šī darba devēja vajadzībām un, saskaņojot attiecīgās tiesības un intereses, valsts tiesas var ņemt vērā savai dalībvalstij raksturīgo kontekstu un it īpaši labvēlīgākas valsts tiesību normas attiecībā uz reliģijas brīvības aizsardzību

IX un MJ, kas bija nodarbinātas saskaņā ar Vācijas tiesībām dibinātās sabiedrības attiecīgi kā specializētas izglītības pedagoģe un pārdošanas konsultante un kasiere, savās konkrētajās darba vietās nēsāja islāmisko lakatu.

Uzskatot, ka šādu lakatu nēsāšana neatbilst politiskajai, filozofiskajai un reliģiskajai neitralitātes politikai attiecībā pret vecākiem, bērniem un trešajām personām, IX darba devējs *WABE eV* lūdza viņai novilkt šo lakatu un pēc viņas atteikuma *WABE* viņu divas reizes uz laiku atstādināja no darba pienākumu veikšanas, vienlaikus izsakot viņai brīdinājumu. MJ darba devējs *MH Müller Handels GmbH* saistībā ar MJ atteikumu novilkt šo lakatu savā darba vietā vispirms viņu norīkoja citā amatā, kur viņai bija ļauts valkāt minēto lakatu, pēc tam nosūtīja *MH* uz mājām un pieprasīja, lai viņa ierastos savā darba vietā bez uzkrītošas un lielizmēra jebkādas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes.

IX vērsās *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa) ar prasību, lai piespriestu *WABE* izņemt no viņas personas lietas materiāliem brīdinājumus par islāmiskā lakata nēsāšanu. Savukārt MJ cēla prasību valsts tiesās, lūdzot konstatēt minētā *MH* rīkojuma spēkā neesamību un piespriest atlīdzinājumu par nodarīto kaitējumu. Tā kā MJ šajās tiesās uzvarēja, *MH* iesniedza *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa, Vācija) revīzijas sūdzību.

Šajā kontekstā abas iesniedzējtiesas nolēma vērsties Tiesā par Direktīvas 2000/78¹ interpretāciju. It īpaši Tiesai tika jautāts, vai uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskos noteikumus par apģērba nēsāšanu, ir tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, kādos apstākļos var tikt attaisnota no šāda noteikuma izrietoša eventuāli atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, un kādi elementi ir jāņem vērā šādas atšķirīgas attieksmes piemērotības pārbaudē.

Virspalātas taisītajā spriedumā Tiesa it īpaši precizē, kādos apstākļos var tikt attaisnota no šāda iekšējās kārtības noteikuma izrietošā atšķirīgā attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem.

Tiesas vērtējums

Tiesa, pirmkārt, saistībā ar lietu C-804/18 izvērtē, vai uzņēmuma iekšēja kārtības noteikums, ar kuru darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskos noteikumus

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

par apģērba nēsāšanu, ir tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, kas ir aizliegta ar Direktīvu 2000/78².

Šajā ziņā Tiesa norāda, ka zīmju vai apģērba nēsāšanu, lai paustu savu reliģiju vai uzskatus, aptver "domu, pārliecības un ticības brīvība"³. Turklāt, lai piemērotu Direktīvu 2000/78, jēdzieni "reliģija" un "uzskati" ir izvērtējami kā viena un tā paša un vienīgā diskriminācijas iemesla divas puses.

Turklāt Tiesa atgādina savu judikatūru, saskaņā ar kuru šāds noteikums nav tieša diskriminācija, ja tas vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu un ir vienādi attiecināms uz visiem darbiniekiem uzņēmumā, tiem vispārēji un vienādi nosakot tostarp neitrālu ģērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu zīmju nēsāšana. Tiesa uzskata, ka šo konstatējumu neatspēko apsvērums, ka atsevišķi darbinieki ievēro reliģiskus priekšrakstus par noteikta apģērba nēsāšanu. Lai gan minētā iekšējās kārtības noteikuma piemērošana, protams, šādiem darbiniekiem var radīt īpašas neērtības, šis apstāklis neietekmē konstatējumu, saskaņā ar kuru šis pats noteikums, kas atspoguļo darba devēja politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku, principā nerada atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem, balstoties uz kritēriju, kas nesaraujami saistīts ar reliģiju vai uzskatiem.

Šajā gadījumā attiecīgais noteikums, šķiet, ir ticis piemērots vispārēji un nediferencēti, jo attiecīgā darba devēja esot arī pieprasījusi un panākusi, ka darbiniece, kura nēsā reliģisku krustu, noņem šo zīmi. Tiesa secina, ka šādos apstākļos tāds noteikums kā pamatlietā aplūkotais attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskus noteikumus par apģērba nēsāšanu, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ.

Otrkārt, Tiesa izvērtē, vai no šāda iekšējās kārtības noteikuma izrietoša atšķirīgā attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem⁴, var tikt attaisnota ar darba devēja vēlmi īstenot politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku attiecībā pret saviem klientiem vai pakalpojumu lietotājiem, lai ņemtu vērā to leģitīmās vēlmes. Tā atbild apstiprinoši, vienlaikus identificējot elementus, kuri ir šādam secinājumam piemērojami nosacījumi.

Šajā ziņā Tiesa vispirms norāda, ka darba devēja griba attiecībās gan ar privātā, gan publiskā sektora klientiem ievērot politiskas, filozofiskas vai reliģiskas neitralitātes politiku var tikt uzskatīta par leģitīmu mērķi. Tomēr Tiesa precizē, ka vienkārši ar šo gribu kā tādu vien nepietiek, lai objektīvi attaisnotu atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, jo šāda attaisnojuma objektīvo raksturu var identificēt tikai tad, ja šim darba devējam ir patiesa vajadzība. Vērā ņemamie elementi, lai identificētu šādu vajadzību, ir īpaši ir klientu vai pakalpojumu lietotāju tiesības un leģitīmās vēlmes un, konkrētāk, izglītības jomā vecāku vēlmes, lai viņu bērnu lokā būtu personas, kuras nepauž savu reliģiju vai uzskatus, nonākot saskarsmē ar bērniem.

Lai novērtētu darba devēja patiesas vajadzības esamību, īpaša nozīme ir apstāklim, ka darba devējs ir sniedzis pierādījumus, ka šādas politiskas, filozofiskas un reliģiskas neitralitātes politikas neesamības gadījumā tiktu apdraudēta darījumdarbības brīvība⁵, jo, ņemot vērā tā darbības raksturu vai tās kontekstu, tam rastos nelabvēlīgas sekas.

Turpinājumā Tiesa precizē, ka minētajai atšķirīgajai attieksmei ir jābūt piemērotai, lai nodrošinātu darba devēja neitralitātes politikas pareizu piemērošanu, un tas nozīmē, ka šī politika patiešām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski. Visbeidzot, aizliegums darba vietā izmantot jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes aptver to, kas ir strikti nepieciešams, ņemot vērā tādu nelabvēlīgo seku reālo apjomu un smagumu, kuras darba devējs vēlas novērst ar šādu aizliegumu.

² Direktīvas 2000/78 1. pants un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts.

³ Aizsargāta ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 10. pantu.

⁴ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ar kuru ir aizliegta jebkāda netieša diskriminācija, tostarp reliģijas vai uzskatu dēļ, ja vien kritērijs vai prakse, no kuras tā izriet, nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien šā mērķa sasniegšanas līdzekļi nav pienācīgi un vajadzīgi.

⁵ Atzīta Pamattiesību hartas 16. pantā.

Treškārt, saistībā ar lietu C-341/19 Tiesa pārbauda, vai netieša diskriminācija reliģijas vai pārliecības dēļ, kas izriet no tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darba vietā ir aizliegts nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas pārliecības zīmes, lai nodrošinātu neitralitātes politiku šajā uzņēmumā, var tikt attaisnota vienīgi tad, ja šāds aizliegums attiecas uz jebkādu redzamu politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušanas formu vai arī ir pietiekami, ka šāds aizliegums attiecas vienīgi uz lielzmēra uzkrītošām zīmēm, tādēļ ka tas tiek īstenots saskanīgi un sistemātiski.

Šajā ziņā tā uzsver, ka šāds ierobežots aizliegums vismagāk var ietekmēt personas, kuras iekļāvušās reliģiskos, filozofiskos vai nekonfesionālos novirzienos, kas paredz apģērba vai lielzmēra zīmes, piemēram, galvassegas, nēsāšanu. Tādējādi gadījumos, kad iepriekšminēto lielzmēra politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšanas kritērijs ir nesaraucjami saistīts ar vienu vai vairākām noteiktām reliģijām vai uzskatiem, aizliegums nēsāt šīs atšķirības zīmes, balstoties uz šādu kritēriju, nozīmē, ka pret atsevišķiem darbiniekiem izturēsies mazāk labvēlīgi nekā pret citiem, pamatojoties uz viņu reliģiju vai uzskatiem, un tas ir līdzvērtīgi tiešai diskriminācijai, kas nevar tikt attaisnota.

Gadījumā, ja tieša diskriminācija nebūtu konstatējama, Tiesa norāda, ka tāda atšķirīga attieksme kā pamatlietā aplūkotā, ja tā radītu īpaši nelabvēlīgu situāciju personām, kuras praktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus, būtu netieša diskriminācija, kas var tikt attaisnota tikai tad, ja aizliegums attiecas uz jebkādu redzamu politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušanas formu. Šajā ziņā tā atgādina, ka neitralitātes politika uzņēmumā var būt leģitīms mērķis un tai ir jāatbilst patiesai uzņēmuma vajadzībai, piemēram, sociālo konfliktu novēršanai vai darba devēja neitrālai prezentēšanai klientiem, lai objektīvi attaisnotu atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem. Taču, lai šāda politika tiktu efektīvi īstenota, nav pieļaujama nekāda redzama politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušana, darbiniekiem nonākot saskarsmē ar klientiem vai savstarpējā saskarsmē, jo jebkādas atšķirības zīmes, pat nelielas, nēsāšana, var nelabvēlīgi ietekmēt pasākuma spēju sasniegt nosprausto mērķi.

Ceturtkārt, Tiesa nospriež, ka valsts tiesību normas, kas aizsargā reliģijas brīvību, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas tiesību normas⁶, veicot pārbaudi par tādas atšķirīgas attieksmes piemērotību, kura netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem. Šajā ziņā tā atgādina, pirmkārt, ka, pārbaudot ierobežojuma, kas izriet no pasākuma, kura mērķis ir nodrošināt politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politikas piemērošanu, piemērotību Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē, ir jāņem vērā dažādās attiecīgās tiesības un brīvības un ka valsts tiesām, ņemot vērā visus attiecīgās lietas apstākļus, ir jāņem vērā attiecīgās intereses un jāieegrožo attiecīgo brīvību ierobežojumi līdz strikti nepieciešamajam. Tas ļautu nodrošināt, ka, aplūkojot vairākas Līgumos paredzētās pamattiesības un principus, samērīguma principa ievērošanas vērtējums tiek veikts, ievērojot prasību saistībā ar dažādu attiecīgo tiesību un principu aizsardzību nepieciešamo saskaņošanu un taisnīgu līdzsvaru starp tiem. Otrkārt, tā konstatē, ka, Savienības likumdevējs, pašā Direktīvā 2000/78 nesaskaņojot domu, pārliecības un ticības brīvību un leģitīmos mērķus, uz kuriem var atsaukties, lai attaisnotu nevienlīdzīgu attieksmi, un ļaujot dalībvalstīm un to tiesām veikt šo saskaņošanu, ir ļāvis ņemt vērā katras dalībvalsts īpašo kontekstu un atzīt katras dalībvalsts rīcības brīvību šīs saskaņošanas ietvaros.

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 strīdus, ko izskata valstu tiesas. 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 sprieduma teksts](#) tiek publicēts CURIA tīmekļvietnē pasludināšanas dienā.

⁶ Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktu, kas paredz, ka dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi. Tā būtu gadījumā, piemēram, ja valsts tiesību normas, kurās atšķirīgas attieksmes, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, attaisnojums ir pakārtots stingrākām prasībām, nekā tas ir paredzēts minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā.

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

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106