



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2023 m. lapkričio 28 d. *

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Bendrųjų pagrindų nustatymas vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje – Diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų draudimas – Viešasis sektorius – Viešojo administravimo institucijos darbo tvarkos taisyklės, pagal kurias draudžiama nešioti matomus filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius darbo vietoje – Musulmoniška skara – Neutralumo reikalavimas bendraujant su visuomene, vadovybe ir kolegomis“

Byloje C-148/22

dėl *Tribunal du travail de Liège* (Lježo darbo bylų teismas, Belgija) 2022 m. vasario 24 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. kovo 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

OP

prieš

Commune d’Ans

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kuri sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotojas L. Bay Larsen, kolegijų pirmininkai A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen (pranešėjas) ir N. Piçarra, teisėjai M. Safjan, S. Rodin, P. G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M. L. Arastey Sahún ir M. Gavalec,

generalinis advokatas A. M. Collins,

posėdžio sekretorė M. Krausenböck, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2023 m. sausio 31 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- OP, atstovaujamos *avocate* S. Gioe,
- *Commune d’Ans*, atstovaujamos *avocats* J. Uyttendaele ir M. Uyttendaele,
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos C. Pochet, L. Van den Broeck ir M. Van Regemorter,

* Proceso kalba: prancūzų.

- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères ir N. Vincent,
- Švedijos vyriausybės, atstovaujamos O. Simonsson ir C. Meyer-Seitz,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann, D. Martin ir E. Schmidt,

susipažinęs su 2023 m. gegužės 4 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios 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), 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktų išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant sutartininkės OP ir *Commune d'Ans* (Anso komuna; toliau – komuna) ginčą dėl šios komunos darbuotojams nustatyto draudimo nešioti bet kokius matomus simbolius, galinčius atskleisti jų ideologines ar filosofines pažiūras arba politinius ar religinius įsitikinimus.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje įtvirtinta:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“
- 4 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

 - a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti [būtų] elgiamasi su kitu asmeniu;
 - b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis <...>

<...>“

5 Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>“

Belgijos teisė

6 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 2007 m. gegužės 10 d. *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (Kovos su tam tikrų formų diskriminacija įstatymas; *Moniteur belge*, 2007 m. gegužės 30 d., p. 29016) (toliau – Bendrasis kovos su diskriminacija įstatymas) Direktyva 2000/78 perkelta į Belgijos teisę.

7 Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 4 straipsnyje nustatyta:

„Šiame įstatyme vartojamų sąvokų apibrėžtys:

1° darbo santykiai: santykiai, kurie apima, be kita ko, įdarbinimą, įsidarbinimo sąlygas, darbo sąlygas ir atleidimo iš darbo reglamentavimą:

– tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuose;

<...>

4° saugomi kriterijai: amžius, seksualinė orientacija, civilinė būklė, kilmė, turtas, religiniai ar filosofiniai įsitikinimai, politiniai įsitikinimai, kalba, dabartinė ar būsima sveikatos būklė, negalia, fizinės ar genetinės savybės, socialinė kilmė

<...>

6° tiesioginis skirtingas požiūris – situacija, kai remiantis vienu iš saugomų kriterijų vienas asmuo vertinamas mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų vertinamas kitas asmuo;

7° tiesioginė diskriminacija – tiesioginis vienu iš saugomų kriterijų grindžiamas skirtingas požiūris, kuris negali būti pateisinamas remiantis II antraštinės dalies nuostatomis;

8° netiesioginis skirtingas požiūris – situacija, kai dėl nuostatos, kriterijaus ar praktikos, kurie atrodo neutralūs, konkreti asmenų, kuriems būdingas vienas iš saugomų kriterijų, padėtis gali tapti mažiau palanki, palyginti su kitais asmenimis;

9° netiesioginė diskriminacija – netiesioginis vienu iš saugomų kriterijų grindžiamas skirtingas požiūris, kuris negali būti pateisinamas remiantis II antraštinės dalies nuostatomis;

<...>“

8 To paties įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Išskyrus sritis, kurios priklauso Bendrijų ar regionų kompetencijai, šis įstatymas taikomas visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas <...>“

9 Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 7 straipsnyje įtvirtinta:

„Bet koks tiesioginis skirtingas požiūris, grindžiamas vienu iš pirma nurodytų saugomų kriterijų, yra tiesioginė diskriminacija, nebent tokį tiesioginį skirtingą požiūrį objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.“

10 Šio įstatymo 8 straipsnyje nustatyta:

„1. Nukrypstant nuo 7 straipsnio ir nedarant poveikio kitoms šios antraštinės dalies nuostatomis, tiesioginis skirtingas požiūris dėl amžiaus, seksualinės orientacijos, religinių ar filosofinių įsitikinimų arba negalios 5 straipsnio 1 dalies 4, 5 ir 7 punktuose nurodytose srityse gali būti pateisinamas tik remiantis esminiais ir lemiamais profesiniais reikalavimais.

2. Remtis esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu galima tik tuo atveju, kai:

- konkreti savybė, susijusi su amžiumi, seksualine orientacija, religiniais ar filosofiniais įsitikinimais arba negalia, yra esminė ir lemiamą dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, ir
- reikalavimas grindžiamas teisėtu tikslu ir yra jam proporcingas.

3. Teismas kiekvienu konkrečiu atveju turi patikrinti, ar tokia savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas.

<...>“

11 To paties įstatymo 9 straipsnis suformuluotas taip:

„Bet koks netiesioginis skirtingas požiūris, grindžiamas vienu iš saugomų kriterijų, yra netiesioginė diskriminacija,

- nebent nuostatą, kriterijų ar praktiką, kurie atrodo neutralūs ir kuriais grindžiamas šis netiesioginis skirtingas požiūris, objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; arba
- išskyrus atvejus, kai netiesioginio skirtingo požiūrio dėl negalios atveju įrodoma, kad negalima sudaryti tinkamų sąlygų.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 12 Ieškovė pagrindinėje byloje nuo 2016 m. balandžio 11 d. dirba komunoje ir nuo 2016 m. spalio 11 d. eina „biuro vadovės“ pareigas, kurias atlieka nekontaktuodama su viešųjų paslaugų naudotojais („back-office“). Ji vykdydama pareigas nenešiojo jokių simbolių, galinčių atskleisti jos religinius įsitikinimus, ir nepateikė jokio raštiško prašymo šiuo klausimu iki 2021 m. vasario 8 d., kai paprašė leisti jai nuo 2021 m. vasario 22 d. darbe dėvėti „galvos apdangalą“.
- 13 2021 m. vasario 18 d. sprendimu komunos taryba (toliau – taryba) atmetė šį prašymą ir laikinai uždraudė ieškovei pagrindinėje byloje vykdant profesinę veiklą nešioti religinius įsitikinimus atskleidžiančius simbolius, kol bus priimtos bendrosios taisyklės dėl tokių simbolių nešiojimo komunos administracijoje.
- 14 2021 m. vasario 26 d., išklausiusi ieškovę pagrindinėje byloje, taryba priėmė antrąjį sprendimą, juo patvirtino aptariamą draudimą, kol bus priimtos tokios bendrosios taisyklės.
- 15 2021 m. kovo 29 d. komunos taryba iš dalies pakeitė savo darbo tvarkos taisykles ir į jas įtraukė įpareigojimą dėl „visiško neutralumo“ darbo vietoje, suprantamą kaip draudimą visiems komunos darbuotojams darbo vietoje nešioti bet kokį matomą simbolį, kuris galėtų atskleisti jų įsitikinimus, visų pirma religinius ar filosofinius, nesvarbu, ar jie bendrauja su visuomene. Šių taisyklių 9 straipsnyje, be kita ko, numatyta:

„Darbuotojas turi saviraiškos laisvę, paisydamas neutralumo principo, jam tenkančios santūrumo pareigos ir lojalumo pareigos.

Darbuotojas privalo paisyti neutralumo principo, o tai reiškia, kad jis turi susilaikyti nuo bet kokios formos prozelitizmo ir jam draudžiama nešioti bet kokius aiškiai matomus simbolius, galinčius atskleisti jo ideologines ar filosofines pažiūras arba politinius ar religinius įsitikinimus. Ši taisyklė jam privaloma tiek kontaktuojant su visuomene, tiek bendraujant su vadovybe ir kolegomis.

<...>“

- 16 Ieškovė pagrindinėje byloje pareiškė keletą ieškinių dėl jos religijos laisvės pažeidimo pripažinimo, taip pat prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme pareiškė ieškinį dėl veiksmų nutraukimo, kiek tai susiję su dviem šio sprendimo 13 ir 14 punktuose nurodytais individualiais sprendimais ir pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių pakeitimu. Grįsdama šį ieškinį ji teigia, kad buvo diskriminuojama dėl religijos.
- 17 Dėl šių individualių sprendimų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad draudžiant ieškovei pagrindinėje byloje ryšėti musulmonišką skarą jai taikomas skirtingas požiūris (tiesiogiai grindžiamas jos religija), palyginti su kitais komunos darbuotojais, nes kitus, be kita ko, religinius simbolius, nešiojamus diskretiškai, komuna toleravo ir tebetoleruoja darbo vietoje. Jis taip pat laikosi nuomonės, kad šis skirtingas požiūris nėra pateisinamas esminiais ir lemiamais profesiniais reikalavimais, kaip tai suprantama pagal Bendrojo kovos su diskriminacija įstatymo 8 straipsnį, nes ieškovė pagrindinėje byloje daugiausia savo pareigas atlieka „back-office“, todėl tai yra tiesioginė diskriminacija, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Taigi jis nusprendė, kad ieškovės pagrindinėje byloje pareikštas ieškinys pagrįstas, kiek tai susiję su laikotarpiu nuo 2021 m. vasario 18 d., t. y. pirmojo iš šių individualių sprendimų priėmimo dienos, iki 2021 m. kovo 29 d., t. y. pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių pakeitimo priėmimo dienos.

- 18 Dėl šio pakeitimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad juo siekiama užtikrinti, kad tiek valstybės pareigūnų veiksmai, tiek jų išvaizda būtų visiškai neutralūs, neatsižvelgiant į jo pareigų pobūdį ir jų vykdymo aplinkybes. Jis mano, kad šiuo pakeitimu įvesta taisyklė yra netiesioginė diskriminacija, nes, nors yra neutrali, komuna ją taikė skirtingai. Šio teismo teigimu, ši taisyklė ieškovei pagrindinėje byloje taikoma „griežtai“, o jos kolegoms, turintiems kitų įsitikinimų, „lanksčiau“. Todėl šis teismas laikinai leido ieškovei pagrindinėje byloje nešioti matomą simbolį, galintį atskleisti jos religinius įsitikinimus, tačiau tik tada, kai ji dirba „back-office“, o ne kai bendrauja su paslaugų naudotojais arba vykdo vadovaujamas pareigas.
- 19 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių, ar su Direktyvos 2000/78 nuostatomis suderinama darbo tvarkos taisyklių nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią visiems viešojo administravimo institucijos darbuotojams, net ir tiems, kurie nekontaktuoja su paslaugų naudotojais, nustatytas „visiško neutralumo“ įpareigojimas.
- 20 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal du travail de Liège* (Lježo darbo bylų teismas, Belgija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 2000/78] 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktus galima aiškinti taip, kad pagal juos viešojo administravimo institucijai leidžiama sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką ir uždrausti nešioti simbolius, kurie [gali išreikšti religinius] įsitikinimus, visiems savo darbuotojams, nesvarbu, ar jie turi tiesioginę sąlytį su visuomene?
2. Ar [Direktyvos 2000/78] 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktus galima aiškinti taip, kad pagal juos viešojo administravimo institucijai leidžiama sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką ir taip uždrausti nešioti simbolius, kurie [gali išreikšti religinius] įsitikinimus, visiems savo darbuotojams, nesvarbu, ar jie turi tiesioginę sąlytį su visuomene, net jei atrodo, kad šis neutralus draudimas paveikia daugiausia moteris, todėl gali reikšti paslėptą diskriminaciją dėl lyties?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 21 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktai turi būti aiškinami taip, kad komunos administracijos darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią šios administracijos darbuotojams visuotinai ir nediferencijuojant draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, filosofinius ar religinius įsitikinimus, gali būti pateisinama šios administracijos siekiu sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką.
- 22 Iš pradžių reikia priminti, pirma, kad Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje vartojama sąvoka „religija“ apima tiek *forum internum*, t. y. įsitikinimų turėjimą, tiek *forum externum*, t. y. religijos viešą išpažinimą ir skelbimą (2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 28 punktą). Šiuo klausimu reikia pridurti, kad šiame straipsnyje kartu nurodyti religija ir įsitikinimai, kaip ir SESV 19 straipsnyje, pagal kurį Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas gali imtis atitinkamų veiksmų, siekdamas kovoti su bet kokia diskriminacija, be kita ko, dėl „religijos ar tikėjimo“, arba kaip Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje, kuriame tarp įvairių jame numatytų diskriminacijos pagrindų įtraukta „religija ar tikėjimas“. Tuo

remiantis darytina išvada, kad, taikant Direktyvą 2000/78, sąvokos „religija“ ir „įsitikinimai“ turi būti nagrinėjamos dviem to paties vieno diskriminacijos pagrindo aspektais (2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 47 punktą).

- 23 Antra, kadangi pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalį ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, tokia nuostata, kaip įtvirtinta komunos darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnyje, pagal kurią jos darbuotojams darbo vietoje draudžiama nešioti bet kokius matomus įsitikinimų, be kita ko, filosofinių ar religinių, simbolių, patenka į šios direktyvos taikymo sritį. Be to, tokia nuostata laikytina patenkančia į „įdarbinimo ir darbo sąlygas“, kaip jos suprantamos pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą.
- 24 Tai patikslinus, reikia pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo pirmasis klausimas susijęs tiek su Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktu, apibrėžiančiu „tiesioginę diskriminaciją“, tiek su šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktu, reglamentuojančiu „netiesioginę diskriminaciją“.
- 25 Šiuo klausimu reikia priminti, kad darbdavio nustatyta darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti tik išsiskiriančius didelio formato simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, filosofinius ar religinius įsitikinimus, gali būti pripažinta tiesiogine diskriminacija, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą, tais atvejais, kai šis tokių simbolių nešiojimo kriterijus yra neatskiriama susijęs su viena ar keliomis konkrečiomis religijomis ar įsitikinimais (šiuo klausimu žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 72–78 punktus ir 2022 m. spalio 13 d. Sprendimo *S.C.R.L. (Apranga su matomais religiniais simboliais)*, C-344/20, EU:C:2022:774, 31 punktą). Vis dėlto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama taisyklė priskirtina prie tokių atvejų.
- 26 Priešingai, darbdavio nustatyta darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti bet kokius matomus įsitikinimų, be kita ko, filosofinių ar religinių, simbolių, nesukuria tokios tiesioginės diskriminacijos, jeigu ji vienodai taikoma bet kokiam tokių įsitikinimų demonstravimui ir pagal ją visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, nes jiems, be kita ko, visuotinai ir nediferencijuojant nustatyta pareiga laikytis neutralios aprangos kodo ir draudimas nešioti tokius simbolius (2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 30 ir 32 punktai ir 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 52 punktą).
- 27 Taigi, kadangi kiekvienas asmuo gali išpažinti religiją arba turėti religinius, filosofinius ar dvasinius įsitikinimus, tokia taisyklė, jeigu taikoma visuotinai ir nediferencijuojant, nelemia skirtingo požiūrio, grindžiamo su religija ar įsitikinimais neatskiriama susijusiu kriterijumi (2021 m. liepos 15 d., Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 52 punktą ir 2022 m. spalio 13 d. Sprendimo *S.C.R.L. (Apranga su matomais religiniais simboliais)*, C-344/20, EU:C:2022:774, 33 ir 34 punktai).
- 28 Taigi, nebent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuotų, kad, nepaisant to, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnis suformuluotas kaip taikomas visuotinai ir nediferencijuojant, ieškovė pagrindinėje byloje buvo vertinama kitaip nei kiti darbuotojai, kuriems buvo leista išreikšti savo įsitikinimus, be kita ko, religinius ar filosofinius, nešiojant matomą tokių įsitikinimų simbolį ar kitokiu būdu, ir kad dėl to ji buvo tiesiogiai diskriminuojama dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal

2 straipsnio 2 dalies a punktą, šis nacionalinis teismas turės išnagrinėti, ar dėl komunos darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnyje įtvirtintos taisyklės tam tikrą religiją išpažįstančių ar turinčių tam tikrų įsitikinimų asmenų padėtis gali tam tikru atžvilgiu tapti mažiau palanki, o tai iš tiesų yra netiesioginė diskriminacija dėl vieno iš šių pagrindų, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktą.

- 29 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad darbdavio nustatyta vidaus darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbo vietoje draudžiama nešioti bet kokius matomus, be kita ko, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, gali lemti skirtingą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą religija ar įsitikinimais, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, jeigu nustatyta, kad dėl joje įtvirtintos, atrodo, neutralios pareigos iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstančių ar tam tikrų įsitikinimų turinčių asmenų padėtis tampa mažiau palanki (2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 34 punktas ir 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 59 punktas).
- 30 Vis dėlto pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį toks skirtingas požiūris nėra netiesioginė diskriminacija, jeigu jį objektyviai pateisina teisėtas tikslas ir jeigu šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 60 punktas).
- 31 Šiuo aspektu reikia priminti, kad nors galiausiai nacionalinis teismas, kuris vienintelis yra kompetentingas vertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar pagrindinėje byloje aptariama darbo tvarkos taisyklė atitinka šiuos reikalavimus ir kiek atitinka, Teisingumo Teismas, kuris turi duoti naudingus atsakymus nacionaliniam teismui, yra kompetentingas pateikti gaires, grindžiamas pagrindinės bylos medžiaga ir gautomis rašytinėmis ir žodinėmis pastabomis, kurios padėtų nacionaliniam teismui priimti sprendimą jo nagrinėjamoje konkrečioje byloje.
- 32 Pirma, dėl sąlygos, susijusios su teisėto tikslo buvimu, iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, komunos teigimu, pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių 9 straipsniu, kuriame nustatytas draudimas nešioti bet kokius matomus simbolius, atskleidžiančius komunos darbuotojų, be kita ko, filosofinius ar religinius, įsitikinimus, neatsižvelgiant į tai, ar jie bendrauja su visuomene, siekiama įgyvendinti viešosios tarnybos neutralumo principą, kurio teisinis pagrindas – Belgijos Konstitucijos 10 ir 11 straipsniai, nešališkumo principas ir valstybės neutralumo principas.
- 33 Šiuo klausimu kiekvienai valstybei narei, įskaitant, jei reikia, jos subvalstybinius vienetų, atsižvelgiant į jai priskirtą kompetenciją, turi būti suteikta diskrecija pasirinkti, kokią viešosios tarnybos neutralumo koncepciją ji ketina skatinti darbo vietoje. Taigi „visiško neutralumo“ politika, kurią viešojo administravimo institucija, šiuo atveju komunos administracija, ketina taikyti savo darbuotojams, atsižvelgdama į jai būdingas konkrečias aplinkybes ir neviršydama įgaliojimų, siekdama sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką, gali būti laikoma objektyviai pateisinama teisėtu tikslu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį. Panašiai ir kitos viešojo administravimo institucijos pasirinkimas, priklausomai nuo jai būdingų aplinkybių ir jos turimų įgaliojimų, laikytis kitokios neutralumo politikos, pavyzdžiui, visuotinai ir nediferencijuojant leisti nešioti matomus įsitikinimų, be kita ko, filosofinių ar religinių, simbolius, įskaitant, kai bendraujama su paslaugų naudotojais, arba uždrausti nešioti tokius simbolius tik tais atvejais, kai tai susiję su tokiu bendravimu, gali būti laikomas objektyviai pateisinamu.

- 34 Iš tiesų Direktyvoje 2000/78 nustatyti tik bendrieji vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje pagrindai, o valstybėms narėms ir prireikus jų subvalstybiniais vienetams paliekama diskrecija atsižvelgti į jiems būdingas aplinkybes, remiantis jų požiūrių įvairove į tai, kaip viešajame sektoriuje jos ketina traktuoti religinius ar filosofinius įsitikinimus konkrečioje darbo vietoje. Vis dėlto, nesant konsensuso Sąjungos lygmeniu, valstybėms narėms ir prireikus subvalstybiniais vienetams suteikta diskrecija turi būti susieta su nacionaliniams ir Sąjungos teismams priskirta kontrole, kurią atliekant kiekvienu atveju tikrinama, ar nacionaliniu, regioniniu ar vietos lygmenimis priimtoms priemonės yra iš esmės pateisinamos ir proporcingos (šiuo klausimu žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 86 ir 88 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 35 Be to, iš Direktyvos 2000/78 matyti, kad pats Sąjungos teisės aktų leidėjas neužtikrino būtino minties, įsitikinimų ir religijos laisvės bei teisėtų tikslų, kuriais galima remtis siekiant pateisinti skirtingą požiūrį, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, derinimo, bet paliko tai atlikti valstybėms narėms, prireikus jų subvalstybiniais vienetams ir teismams (2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 87 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 36 Taigi gali būti laikoma, kad tokia nuostata, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnis, siekiama teisėto tikslo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį.
- 37 Antra, kaip priminta šio sprendimo 30 punkte, tam, kad darbo tvarkos taisyklė, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, nebūtų „netiesioginė diskriminacija“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą, ji dar turi būti tinkama, kad būtų teisingai įgyvendintas darbdavio siekiamas tikslas. Nagrinėjamoje byloje tai suponuoja prielaidą, kad „visiško neutralumo“ tikslo, kurį užsibrėžė komuna, iš tiesų nuosekliai ir sistemingai siekiama ir kad draudimas nešioti bet kokią matomą, be kita ko, filosofinių ar religinių įsitikinimų ženklą, numatytas pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnyje, taikomas tik tiek, kiek griežtai būtina (šiuo klausimu žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 68 punktą).
- 38 Šiuo klausimu pirmiausia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės patikrinti, ar šio tikslo komuna iš tikrųjų siekia nuosekliai ir sistemingai visų darbuotojų atžvilgiu.
- 39 Be to, reikia pažymėti, kad teisėto tikslo užtikrinti visiškai neutralią administracinę aplinką, taikant „visiško neutralumo“ politiką, nustatytą pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo tvarkos taisyklių 9 straipsnyje, galima veiksmingai pasiekti tik tuo atveju, jeigu darbuotojams kontaktuojant su viešųjų paslaugų naudotojais arba bendraujant tarpusavyje visiškai neleidžiama matomai išreikšti jokių įsitikinimų, be kita ko, filosofinių ar religinių, nes bet kokio, net ir nedidelio, simbolio nešiojimas kenkia priemonės tinkamumui įgyvendinti tariamai siekiamą tikslą, todėl kelia abejonių dėl pačios šios politikos nuoseklumo (šiuo klausimu žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 77 punktą). Taigi tokia taisyklė yra būtina.
- 40 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis visomis aplinkybėmis, susijusiomis su šios taisyklės priėmimo kontekstu, dar turės palyginti esamus interesus, atsižvelgdamas, viena vertus, į nagrinėjamas pagrindines teises ir principus, t. y. šiuo atveju į Chartijos 10 straipsnyje užtikrinamą teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę, iš kurios išplaukia bet kokios diskriminacijos dėl religijos draudimas, įtvirtintas Chartijos 21 straipsnyje, ir kita

vertus, į neutralumo principą, kuriuo remdamasi atitinkama viešojo administravimo institucija, nustatydamą tokią tik darbo vietoje taikomą taisyklę, siekia užtikrinti jos paslaugų naudotojams ir jos darbuotojams administracinę aplinką, kurioje nebūtų matomo filosofinių ar religinių įsitikinimų demonstravimo.

- 41 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinamas taip, kad komunos administracijos darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią šios administracijos darbuotojams visuotinai ir nediferencijuojant draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, filosofinius ar religinius įsitikinimus, gali būti pateisinama šios administracijos siekiu atsižvelgiant į jai būdingas aplinkybes sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką, jeigu ši taisyklė yra tinkama, būtina ir proporcinga atsižvelgiant į tas aplinkybes ir į skirtingas esamas teises ir interesus.

Dėl antrojo klausimo

- 42 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos viešosios valdžios institucijai leidžiama sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką, uždraudžiant visiems jos darbuotojams nešioti matomus simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, jų filosofinius ar religinius įsitikinimus, neatsižvelgiant į tai, ar jie tiesiogiai bendrauja su visuomene, kai šis draudimas, atrodo, paveikia daugiausia moteris, todėl gali būti laikomas netiesiogine diskriminacija dėl lyties.
- 43 Šiuo klausimu reikia priminti, kad vadovaujantis bendradarbiavimo principu, kurio turėtų būti paisoma procese dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, būtina, kad nacionalinis teismas prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytų aiškias priežastis, dėl kurių mano, kad atsakymas į jo klausimus dėl tam tikrų Sąjungos teisės nuostatų išaiškinimo reikalingas jo nagrinėjamam ginčui išspręsti (2018 m. vasario 27 d. Sprendimo *Associação Sindical dos Juízes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, vykstant bendradarbiavimui tarp Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų, siekiant pateikti Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris būtų naudingas nacionaliniam teismui, reikia, kad tas teismas tiksliai laikytųsi prašymo priimti prejudicinį sprendimą turiniui keliamų reikalavimų, aiškiai išdėstytų Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje (2018 m. balandžio 19 d. Sprendimo *Consorzio Italian Management ir Catania Multiservizi*, C-152/17, EU:C:2018:264, 21 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 45 Taigi, pirma, pagal Procedūros reglamento 94 straipsnio a punktą būtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas apibūdintų su užduotais klausimais susijusią faktinę ir teisinę situaciją arba bent jau išdėstytų faktines aplinkybes, kuriomis šie klausimai kilo. Vykstant procesui pagal SESV 267 straipsnį, Teisingumo Teismas gali priimti sprendimą dėl Sąjungos teisės akto išaiškinimo tik remdamasis nacionalinio teismo nurodytomis faktinėmis aplinkybėmis (2023 m. kovo 2 d. Sprendimo *Bursa Română de Mărfuri*, C-394/21, EU:C:2023:146, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 46 Antra, kaip nurodyta Procedūros reglamento 94 straipsnio c punkte, prašyme priimti prejudicinį sprendimą turi būti išdėstytos priežastys, paskatinusios šį prašymą teikiančią teismą kelti klausimą dėl tam tikrų Sąjungos teisės nuostatų išaiškinimo, ir jo nustatytas ryšys tarp šių nuostatų ir pagrindinėje byloje taikomų nacionalinės teisės aktų (2021 m. rugsėjo 2 d. Sprendimo *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, 133 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 47 Taip pat svarbu pažymėti, kad prašymuose priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija turi ne tik leisti Teisingumo Teismui pateikti naudingus atsakymus, bet ir suteikti valstybių narių vyriausybėms ir kitiems suinteresuotiesiems asmenims galimybę pateikti pastabas pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį. Teisingumo Teismas privalo užtikrinti, kad ši galimybė būtų išsaugota, atsižvelgiant į tai, kad, remiantis ta nuostata, suinteresuotiesiems asmenims pranešama tik apie prašymus priimti prejudicinį sprendimą (2021 m. rugsėjo 2 d. Sprendimo *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, 134 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 48 Nagrinėjamu atveju, kalbant apie šiame antrajame klausime nurodytą galimą netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, reikia priminti, kad šis pagrindas patenka ne į Direktyvos 2000/78, kuri yra vienintelis šiame klausime nurodytas aktas, taikymo sritį, bet į 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23), kurios 2 straipsnio 1 dalies b punkte aiškiai apibrėžta netiesioginės diskriminacijos dėl lyties sąvoka, taikymo sritį.
- 49 Be to, nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nėra informacijos, leidžiančios nustatyti faktines aplinkybes, kuriomis kilo antrasis klausimas, ir motyvus, dėl kurių atsakymas į šį klausimą, papildantis atsakymą į pirmąjį klausimą, būtų reikalingas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti.
- 50 Šiomis aplinkybėmis antrasis klausimas yra nepriimtinas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 51 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalies b punktas

turi būti aiškinamas taip:

komunos administracijos darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią šios administracijos darbuotojams visuotinai ir nediferencijuojant draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus simbolius, atskleidžiančius, be kita ko, filosofinius ar religinius įsitikinimus, gali būti pateisinama šios administracijos siekiu atsižvelgiant į jai būdingas aplinkybes sukurti visiškai neutralią administracinę aplinką, jeigu ši taisyklė yra tinkama, būtina ir proporcinga atsižvelgiant į tas aplinkybes ir į skirtingas esamas teises ir interesus.

Parašai.