



2. Laisvė skelbti savo religiją ar tikėjimą gali būti apribojama tik tiek, kiek yra nustatęs įstatymas ir kiek tai būtina demokratinėje visuomenėje jos apsaugos interesais, viešajai tvarkai, žmonių sveikatai ar moralei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti.“

3. EŽTK 14 straipsnyje numatyta:

„Naudojimasis šioje Konvencijoje nustatytais teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais.“

4. EŽTK 12 protokolo 1 straipsnis pavadintas „Bendrasis diskriminacijos uždraudimas“<sup>5</sup>. Jos 1 dalyje nustatyta:

„Naudojimasis bet kuria įstatyme įtvirtinta teise yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokios padėties.“

### *Europos Sąjungos sutartis*

5. ESS 3 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„Sąjunga sukuria vidaus rinką. Ji siekia Europos, kurioje vystymasis būtų tvarus, pagrįstas subalansuotu ekonomikos augimu ir stabiliais kainomis, didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo ir socialinės pažangos, bei aukšto lygio aplinkos apsauga ir aplinkos kokybės gerinimu. Ji skatina mokslo ir technikos pažangą.

Ji kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinį teisingumą ir apsaugą <...>.“

6. ESS 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta:

„Sąjunga gerbia valstybių narių lygybę prieš Sutartis bei nacionalinį jų savitumą, neatsiejamą nuo pagrindinių politinių bei konstitucinių jų struktūrų, įskaitant regioninę ir vietos savivaldą. Ji gerbia esmines valstybines jų funkcijas, įskaitant valstybės teritorinio vientisumo, viešosios tvarkos bei nacionalinio saugumo užtikrinimą. Kiekviena valstybė narė išimtinai išlieka atsakinga visų pirma už savo nacionalinį saugumą.“

### *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija*

7. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija)<sup>6</sup> 10 straipsnis pavadintas „Minties, sąžinės ir religijos laisvė“. Jo 1 dalis išdėstyta taip:

„Kiekvienas turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę. Ši teisė apima laisvę keisti savo religiją ar tikėjimą, taip pat laisvę išpažinti ir skelbti savo religiją ar tikėjimą tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, laikant pamaldas, mokant tikėjimo, jį praktikuojant ar atliekant apeigas.“

5 — Protokolas buvo pateiktas pasirašyti 2000 m. lapkričio 4 d. Iki šiol jį yra pasirašiusios šios ES valstybės narės: Austrija, Belgija, Kroatija, Kipras, Čekijos Respublika, Estija, Suomija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Airija, Italija, Latvija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija ir Ispanija. Kol kas jį ratifikavusios yra tik Kroatija, Kipras, Suomija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Rumunija, Slovėnija ir Ispanija.

6 — OL C 83, 2010, p. 389.

8. Chartijos 16 straipsnyje „Laisvė užsiimti verslu“ numatyta:

„Laisvė užsiimti verslu pripažįstama pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką.“

9. Chartijos 21 straipsnis pavadintas „Diskriminacijos uždraudimas“. Jo 1 dalyje nustatyta:

„Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.“

*Direktyva 2000/78*

10. Direktyvos 2000/78 konstatuojamosiose dalyse visų pirma nustatyta:

„(1) pagal Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnį Europos Sąjunga kuriama remiantis bendrais valstybių narių laisvės, demokratijos, žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principais bei teisine valstybe ir kaip [ES] teisės bendruosius principus ji pripažįsta pagrindines teises, kurias garantuoja [EŽTK] ir kurios yra grindžiamos bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis.

<...>

(9) garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo.

<...>

(11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

(12) dėl to visoje [Europos Sąjungoje] šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. <...>

<...>

(15) kadangi faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. <...>

(23) tik kai kuriomis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį, jei su religija ar įsitikinimais, negalia, amžiumi ar seksualine orientacija susijusi savybė yra įprastas [esminis] ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas. Tokios aplinkybės turėtų būti nurodytos valstybių narių Komisijai pateikiamoje informacijoje.

<...>“

11. Direktyvos 1 straipsnyje numatyta, kad jos tikslas yra „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“.

12. Direktyvos 2 straipsnis pavadintas „Diskriminacijos sąvoka“. Jame visų pirma nustatyta:

„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 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 ir būtinomis priemonėmis <...>

<...>

5. Ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie [kurios] demokratinėse visuomenėse yra būtini [būtinai] visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai.“

13. Pagal direktyvos 3 straipsnį, pavadintą „Taikymo sritis“:

„1. Neviršijant [Europos Sąjungai] suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

- a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugštinimą;

<...>

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

<...>“

14. Direktyvos 2000/78 4 straipsnio „Profesiniai reikalavimai“ 1 dalyje numatyta:

„Nepaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas [esminis] ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.“

15. 4 straipsnio 2 dalyje aptartas bažnytinių ir „kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais“ skirtingas požiūris profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų.

16. Direktyvos 2000/78 6 straipsnyje nustatytos tam tikros nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo direktyvos diskriminacijos dėl amžiaus atveju.

17. Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad, siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti.

#### *Prancūzijos teisė*

18. Darbo kodekso (*Code du travail*) L. 1121-1 straipsnyje numatyta:

„Draudžiama riboti asmens teises arba individualias ar kolektyvines laisves numatant apribojimą, kurio nepateisina darbo, kurį reikia atlikti, pobūdis ir kuris nėra proporcingas siekiamam tikslui.“

19. Pagal Darbo kodekso L. 1321-3 straipsnio redakciją, galiojusią bylai reikšmingu metu:

„Darbo vietos taisyklėse negali būti:

- 1) nuostatų, kurios prieštarauja pirminės ar antrinės teisės aktams arba kolektyvinėse sutartyse ir susitarimuose nustatytiems įmonėje ar įstaigoje taikomiems darbo tvarkos reikalavimams;
- 2) asmens teises ir individualias bei kolektyvines laisves ribojančių nuostatų, kurių nepateisina darbo, kurį reikia atlikti, pobūdis ar kurios nėra proporcingos siekiamam tikslui;
- 3) nuostatų, kuriomis tokių pačių profesinių gebėjimų turintys darbuotojai darbo vietoje arba darbe diskriminuojami dėl kilmės, lyties, elgesio, seksualinės orientacijos, amžiaus, <...> politinių įsitikinimų, veiklos profesinėse sąjungose arba darbo tarybose, religinių įsitikinimų, fizinės išvaizdos, pavardės arba sveikatos būklės ar negalios.“

20. Darbo kodekso L. 1132-1 straipsnyje nustatyta:

„Draudžiama bet kurį asmenį pašalinti iš įdarbinimo proceso ar nesudaryti jam galimybių įgyti darbo patirties arba dalyvauti mokymuose įmonėje, draudžiama darbuotojus bausti, atleisti arba tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti <...>, visų pirma esant situacijoms, susijusioms su atlygiu, skatinimu ar darbuotojų akcijų programomis, mokymais, perklasifikavimu, paskirstymu, sertifikavimu, klasifikavimu, paaugštinimu, perkėlimu ar sutarties pratęsimu, dėl kilmės, lyties, elgesio, seksualinės orientacijos, amžiaus, <...> politinių įsitikinimų, veiklos profesinėse sąjungose arba darbo tarybose, religinių įsitikinimų, fizinės išvaizdos, pavardės arba sveikatos būklės ar negalios.“

21. Pagal Darbo kodekso L. 1133-1 straipsnį:

„L. 1132-1 straipsnis nedraudžia skirtingo požiūrio, pagrįsto esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, jeigu tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.“

#### **Faktinės aplinkybės, procesas ir pateiktas klausimas**

22. Asma Bougnaoui bendrovėje *Micropole SA*, kuri prašyme priimti prejudicinį sprendimą apibūdinta kaip įmonė, teikianti konsultacijų, inžinerijos ir specializuotų mokymų plėtros ir veiksmingų sprendimų integracijos srityse paslaugas, dirbo projektavimo inžiniere. Prieš įsidarbindama šioje bendrovėje ji atliko studijų baigiamąją praktiką. Jos darbo sutartis su *Micropole* įsigaliojo 2008 m. liepos 15 d.

23. 2009 m. birželio 15 d. ji buvo pakviesta į parengiamąjį pokalbį dėl galimo atleidimo, vėliau 2009 m. birželio 22 d. raštu atleista iš darbo. Šiame rašte (toliau – pranešimas apie atleidimą iš darbo) buvo nurodyta:

„Nuo 2008 m. vasario 4 d. Jūs atlikote studijų pabaigos stažuotę, po kurios 2008 m. rugpjūčio 1 d.<sup>7</sup> mūsų įmonė įdarbino Jus projektavimo inžiniere. Atsižvelgiant į pareigų pobūdį, Jums buvo pavesta vykdyti užduotis mūsų klientų naudai.

Šių metų gegužės 15 d. pavedėme Jums užduotį savo kliento *Groupama* padalinyje Tulūzoje. Šios užduoties pabaigoje klientas mums nurodė, kad Jūsų kiekvieną dieną dėvimas galvos apdangalas sukėlė tam tikrų nepatogumų kai kuriems darbuotojams. Be to, jis paprašė, kad „kitą kartą galvos apdangalo nebūtų“.

Įdarbinimo mūsų įmonėje metu ir per pokalbius su vykdomuoju direktoriumi <...> ir personalo skyriaus vadove <...> Jums buvo aiškiai išdėstytas mūsų požiūris į galvos apdangalą. Pažymėjome, kad visiškai gerbiame laisvės turėti savo nuomonę principą, taip pat kiekvieno asmens religinius įsitikinimus, tačiau jokių atvejų dirbdama su klientais įmonės viduje ar už jos ribų negalėsite dėvėti galvos apdangalo. Vadovaudamiesi įmonės interesais ir siekdami gerinti įmonės veiklą, esame priversti dėl savo klientų užtikrinti diskretiškumą, kiek tai susiję su mūsų darbuotojų asmeniniais pasirinkimais.

Per šių metų birželio 17 d. pokalbį<sup>8</sup> ] priminėme, kad privalėjote laikytis šio būtino neutralumo principo mūsų klientų atžvilgiu. Vėl paprašėme Jūsų laikytis šių profesinių apribojimų ir sutikti nedėvėti galvos apdangalo, tačiau Jūsų atsakymas buvo neigiamas.

Manome, kad šiomis aplinkybėmis ir dėl pirma nurodytų priešasčių Jūsų darbo sutarties nutraukimas yra pateisinamas. Atsižvelgiant į tai, kad Jūsų požiūris užkerta Jums kelią toliau vykdyti savo funkcijas mūsų įmonėje, nes dėl Jūsų kaltės negalime Jums leisti toliau teikti paslaugų mūsų klientams, Jūs negalėsite dirbti per išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį. Kadangi dėl Jūsų pačios kaltės negalėsite dirbti per šį išpėjimo laikotarpį, Jums nebus mokama išėtinė išmoka.

Apgailestaujame dėl šios situacijos, nes Jūsų profesinė kompetencija ir potencialas leido tikėtis ilgalaikio bendradarbiavimo.“

24. 2009 m. lapkričio mėn. A. Bougnaoui sprendimą ją atleisti iš darbo apskundė *Conseil de prud'hommes de Paris* (Paryžiaus darbo ginčų teismas) ir tvirtino, kad tai buvo diskriminacija dėl jos religinių įsitikinimų. Į bylą savanoriškai įstojo *Association de défense des droits de l'homme* (Žmogaus teisių gynimo asociacija, toliau – ADDH). 2011 m. gegužės 4 d. sprendimu minėtas teismas nusprendė, kad atleidimas iš darbo buvo pagrįstas tikra ir rimta priešastimi, nurodė *Micropole* sumokėti A. Bougnaoui 8 378,78 EUR kompensacinę išmoką už išpėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį ir iš esmės atmetė kitus reikalavimus.

25. 2013 m. balandžio 18 d. sprendimu *Cour d'appel de Paris* (Paryžiaus apeliacinis teismas), išnagrinėjęs A. Bougnaoui apeliacinį skundą ir *Micropole* priešpriešinį apeliacinį skundą, patvirtino *Conseil de prud'hommes* sprendimą.

7 — Neaišku, kodėl pranešime apie atleidimą iš darbo nurodyta ši data, nes šalys sutaria, kad A. Bougnaoui dirbti *Micropole* pradėjo 2008 m. liepos 15 d. Nemanau, kad tai yra reikšminga aplinkybė, bent jau šiai išvadai.

8 — Nors pranešime apie atleidimą iš darbo nurodyta ši diena, prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodyta, kad pokalbis vyko 2009 m. birželio 15 d. Žinoma, gali būti, kad vyko du pokalbiai. Kad ir kokia būtų pozicija, nemanau, jog tai keičia Teisingumo Teismui pateiktą prejudicinio klausimo esmę.

26. A. Bougnaoui dėl šio sprendimo pateikė kasacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Kadangi tas teismas nėra tikras, kaip bylos aplinkybėmis teisingai aiškinti Sąjungos teisę, jis pagal SESV 267 straipsnį pateikė Teisingumo Teismui šį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2000/78] 4 straipsnio 1 dalies nuostatas reikia aiškinti taip, kad įprastas [esminis] ir lemiamas profesinis reikalavimas, susijęs su profesinės veiklos pobūdžiu arba jos vykdymo sąlygomis, yra informacinių konsultacijų įmonės kliento pageidavimas, kad šios įmonės teikiamų informatikos paslaugų nebeteiktų projektavimo inžinierė – darbuotoja, dėvinti musulmonišką galvos apdangalą?“

27. Teisingumo Teismui rašytines pastabas pateikė A. Bougnaoui ir ADDH, *Micropole*, Prancūzijos, Švedijos vyriausybės ir Europos Komisija. 2016 m. kovo 15 d. surengtame posėdyje tos pačios šalys ir papildomai Jungtinės Karalystės vyriausybė pateikė žodines pastabas.

## Pirminės pastabos

### *Ižanga*

28. Plačiausia prasme klausimas, kurį Teisingumo Teismo prašoma išnagrinėti, yra susijęs su diskriminaciją draudžiančių Sąjungos teisės taisyklių poveikiu dėvint religinę aprangą. Svarstant šį klausimą ypatingą dėmesį prašoma skirti situacijai, kai tokią aprangą dėvi privačiame sektoriuje dirbanti moteris, praktikuojanti islamo tikėjimą. Per pastaruosius dešimtmečius smarkiai keitėsi ne tik socialiniai papročiai apskritai, bet ir pati darbo rinka. Buvo laikas, kai skirtingų religijų ir etninės kilmės gyventojai turėjo gyventi ir dirbti atskirai, tačiau dabar taip nėra. Klausimams, kurie palyginti neseniai buvo laikomi nereikšmingais arba mažareikšmiais, dabar skiriama daug dėmesio ir tai kartais verčia pasijusti nejaukiai. Vertinant šiuo požiūriu, situacija gali būti suvokiama kaip santykinai „šiuolaikiška“, o tam tikruose sluoksniuose vertinama kaip kelianti emocijas. Be to, tai situacija, Europos Sąjungoje vertinama labai skirtingai ir pagal skirtingą praktiką.

29. Dažnai (galbūt dažniausiai) tam tikrą religiją išpažįstantis asmuo ne visas šios religijos praktikavimo taisykles supranta kaip visišką religijos normų laikymosi „esmę“. Religijos normų laikymasis gali būti įvairių formų ir įvairaus griežtumo. Be to, tai, ką konkretus asmuo laiko savo religinės praktikos esme, laikui bėgant gali kisti. Taip yra todėl, kad paprastai žmogaus asmeninių įsitikinimų stiprumas, o kartu ir su šiais įsitikinimais susijęs normų laikymasis įvairiais gyvenimo etapais keičiasi. Vieni su laiku jų ima paisyti mažiau, kiti – laikosi griežčiau. Konkretų tikėjimą išpažįstančių asmenų religinės praktikos intensyvumas taip pat gali skirtis, nelygu religinių metų laikotarpis. Todėl tikintysis gali manyti, kad griežtesnis normų laikymasis, kuris gali pasireikšti įvairiausiomis formomis, tikslingas tam tikrais religinių metų momentais<sup>9</sup>, o kitu metu pakanka normų laikytis „ne taip griežtai“<sup>10</sup>.

30. Šioje išvadoje kylantys klausimai susiję ne tik su islamo tikėjimu ar moteriškosios lyties atstovėmis. Religinių drabužių dėvėjimas nėra būdingas vienai konkrečiai religijai ar vienai konkrečiai lyčiai. Tam tikrais atvejais galioja vadinamosios absoliučios taisyklės, tačiau ir jos nebūtinai taikomos visiems išpažįstantiesiems atitinkamą tikėjimą ar visomis aplinkybėmis. Kai kuriais atvejais religijos išpažinėjai gali rinktis vieną ar kelis aprangos stilius ir drabužius dėvėti nuolat (bent jau viešai) arba tada ir (arba) ten, kur jiems tai atrodo tinkama. Pavyzdžiui, Romos katalikų ir anglikonų vienuolės tradiciškai turėdavo dėvėti abitą, įskaitant galvos apdangalą arba šydą. Kai kurių ordinų nariai skiriamosios aprangos nebedėvi, bet vietoj to į paprastus civilinius drabužius įsisega į akis nekrintantį kryželį.

9 — Žr., pavyzdžiui, 2014 m. liepos 1 d. Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – Strasbūro teismas) sprendimo *S.A.S. / Prancūzija*, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 12 punktą.

10 — Pavyzdžiui, puikiai žinoma, kad bažnyčios daugiausia lankytojų sutraukia Kalėdų laikotarpiu (jų skaičius pasiekia apogėjų per Piemenėlių mišias ir (arba) Kalėdų dienos mišias) ir kad daugelis krikščionių prieš Velykų iškilmes „stengiasi“ laikytis gavenios. Panašus reiškinys yra ir judaizme. Todėl sinagogos gali nuspresti išduoti bilietus, kad galėtų suvaldyti Roš ha-šanos (žydų Naujųjų Metų) ir Jom Kipuro (Atpirkimo dienos) pamaldų dalyvių skaičių, o kitu metu laiku tokios tvarkos nereikia, nes vietos pakanka visiems norintiesiems dalyvauti.

Panašiai gerai žinoma, kad žydų tikėjimą išpažįstantys vyrai dėvi kipą<sup>11</sup>. Nors nemažai diskutuojama, ar galvą privaloma dengti visada (ar tik meldžiantis), daugelis tikėjimo narių ortodoksų praktikoje elgiasi būtent taip<sup>12</sup>. Sikhų religiją išpažįstantiems vyrams paprastai privaloma nuolat dėvėti turbaną ir draudžiama jį nusiimti viešumoje<sup>13</sup>.

31. Be to, tam tikrą tikėjimą išpažįstantys asmenys gali dėvėti įvairius religinius drabužius. A. Bougnaoui dėvėjo „hidžabą“, t. y. tam tikrą skarą, dengiančią galvą ir kaklą, tačiau paliekančią veidą atvirą. Kitiems musulmonių dėvimams drabužiams priskiriamas nikabas – visą veidą dengiantis šydas, kuriame paliktas plyšys tik akims, burka – visą kūną dengiantis drabužis su veidą dengiančiu tinkleliu, ir čadra – juodas apdangalas, dengiantis visą kūną nuo galvos iki kulkšnių ir paliekantis veidą atvirą<sup>14</sup>.

32. Kalbėdama apie galvos ir kūno apdangalus, kuriuos gali nuspręsti dėvėti musulmonės, norėčiau pažymėti, kad, kaip ir kone visose kitose religijose, islamo religijoje nėra bendros nuomonės, kurių būtent taisyklių privaloma laikytis musulmonėms. Yra manančiųjų, kad šiuo atžvilgiu neturi būti taikomi jokie reikalavimai. Vieni tiki, kad moterys gali nedėvėti jokių galvos ar kūno apdangalų. Kiti yra įsitikinę, kad viešai moterys visada privalo dėvėti galvos ar kūno apdangalą. Kai kurios musulmonės vadovaujasi savo nuožiūra ir religinę aprangą dėvi arba ne pagal aplinkybes<sup>15</sup>.

33. Be to, aktualu ne tik religinės aprangos dėvėjimas. Prieštarinai vertinamas ir religinių ženklų naudojimas ir akivaizdu, kad jie gali būti skirtingo dydžio ir prasmės. Pavyzdžiui, Strasbūro teismas, argumentuodamas savo sprendimą byloje *Eweida*, iš dalies rėmėsi tuo, kad N. Eweida nešiojamas kryželis buvo „nekrintantis į akis“<sup>16</sup>. Tai buvo mažas kryželis, segimas ant kaklo grandinėlės. Todėl galima laikyti, kad jis buvo sąlyginai, nors ir nevisiškai, nepastebimas. Kiti krikščionių tikėjimą išpažįstantys asmenys kartais nešioja gerokai didesnius kryžius, kurių ilgis siekia kelis centimetrus. Tačiau ne visada galima pagrįstai tikėtis, kad atitinkamas asmuo priims „nekrintantį į akis“ sprendimą. Todėl sunku įsivaizduoti, kaip sikhas, laikydamasis reikalavimo dėvėti turbaną, galėtų būti diskretiškas arba nepastebimas<sup>17</sup>. Arba jis dėvi turbaną, kaip jam liepia religija, arba ne.

### *Valstybės narės*

34. Sprendime *Leyla Şahin / Turkija* Strasbūro teismas pažymėjo, kad „negalima išskirti visoje Europoje bendros religijos svarbos visuomenėje koncepcijos <...> ir religinių įsitikinimų viešos išraiškos prasmė bei poveikis skiriasi skirtingais laikotarpiais ir skirtingomis aplinkybėmis“<sup>18</sup>. Nėra jokių požymių, rodančių, kad ši pozicija per daugiau nei dešimtmetį nuo šio sprendimo priėmimo būtų pasikeitusi.

11 — Vartojami keli pavadinimai – kipa, šlikė ar jarmulka (šnekamojoje kalboje – kepuraitė).

12 — Žr. W. G. Oxtoby „A Concise Introduction to World Religions“, Oksfordas, Oxford University Press, 2007.

13 — Žr. W. O. Cole ir P. S. Sambhi „Sikhism and Christianity: A Comparative Study“, Macmillan, 1993. Jungtinėje Karalystėje sikhai advokatai religinę prievolę suderino su profesinės aprangos reikalavimais (teisme dėvėti peruką ir mantiją) ir vietoje įprasto juodo turbano dėvi skiriamąjį baltą turbaną.

14 — Daugiau informacijos žr.: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, „Le Monde“, 2015 m. birželio 11 d., prieinama Internetu [http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions\\_4651970\\_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99](http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99).

15 — Žr., pavyzdžiui, 2014 m. liepos 1 d. Strasbūro teismo sprendimą *S.A.S. / Prancūzija*, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. Šio sprendimo 12 punkte minima, kad ieškovė, kuri yra pamaldi musulmonė, nikabą dėvėjo viešai ir privačiai, bet nesistemiškai. Ji buvo linkusi nikabą dėvėti kada panorėjusi, visų pirma atsižvelgdama į savo dvasinę būseną. Tam tikru metu (pavyzdžiui, per religines šventes, kaip antai ramadaną) jai atrodė, kad nikabą turi dėvėti viešai siekdama išreikšti savo religinį, asmeninį ir kultūrinį tikėjimą. Ji siekė ne suerzinti kitus, o vidinės ramybės.

16 — 2013 m. sausio 15 d. Sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktas.

17 — Žr. šios išvados 30 punktą.

18 — 2005 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Leyla Şahin / Turkija*, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109 punktas.



35. 2012 m. Europos Komisijos užsakymu atliktos religinių įsitikinimų paplitimo valstybėse narėse tyrimo<sup>19</sup> apklausos parodė, kad vidutiniškai 74 % Europos Sąjungos gyventojų save priskiria prie krikščionių. Tačiau įvairių valstybių narių rodikliai buvo labai skirtingi. Kipre šis rodiklis buvo 99 %, Rumunijoje – 98 %, Graikijoje – 97 %, Maltoje – 96 %, Portugalijoje – 93 %, Lenkijoje ir Airijoje – po 92 %. Mažiausi rodikliai buvo Estijoje (45 %) ir Čekijoje (34 %). Didžiausia islamą išpažįstančių gyventojų dalis užfiksuota Bulgarijoje (11 %) ir Belgijoje (5 %). Šešiolikoje valstybių narių šis rodiklis buvo 0 %. Daugiausia asmenų, skelbiančių save ateistais ir agnostikais, gyvena Čekijoje (atitinkamai 20 % ir 39 %), o Nyderlanduose agnostikais save laiko net 41 % gyventojų. Kipre ir Rumunijoje šis rodiklis buvo lygus 0 %. Vertinant diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų valstybėse narėse, ataskaitoje nurodyta, jog 51 % europiečių mano, kad tokia diskriminacija yra reta arba jos nėra, o 39 % atrodo, kad ji yra plačiai paplitusi. Kad ši diskriminacija labai paplitusi, nurodė 66 % respondentų Prancūzijoje ir 60 % Belgijoje, o atitinkamas rodiklis Čekijoje ir Latvijoje tesiekė 10 %.

36. Be to, su religinių drabužių dėvėjimu darbo aplinkoje susiję valstybių narių teisės aktai ir teismų praktika yra labai įvairūs<sup>20</sup>.

37. Viena vertus, kai kuriose valstybėse narėse buvo priimti teisės aktai, kuriais visiškai draudžiama viešai dėvėti tam tikros rūšies drabužius. Pavyzdžiui, ir Prancūzijoje<sup>21</sup>, ir Belgijoje<sup>22</sup> buvo priimti įstatymai, draudžiantys viešose vietose dėvėti veidą dengiančius drabužius. Nors šie įstatymai nėra specialiai skirti užimtumo sektoriui, jų taikymo sritis tokia plati, kad jie gali neišvengiamai riboti kai kurių asmenų (įskaitant, musulmones, nusprendusias dėvėti burką arba nikabą) galimybę patekti į darbo rinką.

38. Be to, šiuo atžvilgiu yra svarbūs *laïcité* ir *neutralité*<sup>23</sup> principai, kurie ypač aktualūs Prancūzijoje ir Belgijoje. Būtent vadovaujantis šiais principais Prancūzijos viešojo sektoriaus darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti religinius ženklus ar drabužius<sup>24</sup>. Belgijoje valstybės tarnautojams taip pat griežtai privaloma laikytis neutralumo principo<sup>25</sup>.

39. Kitose valstybėse narėse valstybės tarnautojams suteikiama daugiau laisvės. Vokietijoje *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas) neseniai nusprendė, kad draudimas nešioti religinius ženklus darbo vietoje, grindžiamas abstrakčia rizika pažeisti valstybės neutralumo principą valstybinio švietimo sektoriuje, yra nesuderinamas su tikėjimo laisve, o pirmenybės judaizmo ir krikščionybės vertybėms teikimas prilygintinas nepateisinamai tiesioginei diskriminacijai. Toks draudimas gali būti pateisinamas tik tuo atveju, kai mokyklos mokytojų išvaizda gali sukelti arba prisidėti prie gana specifinės rizikos pažeisti valstybės neutralumo arba taikaus sambūvio mokyklų

19 — Žr. Europos Komisija, specialioji „Eurobarometro“ apklausa Nr. 393 „Diskriminacija ES 2012 m.“, 2012 m. lapkričio mėn. Apklauskos rezultatų ataskaita neapima Kroatijos. Norėčiau pažymėti, kad joje pateiktus duomenis reiktų vertinti atsargiai. Jie pagrįsti ne oficialia statistika, o atsakymais į užduotus klausimus. Neatskiriami praktikuojantys ir nepraktikuojantys konkretaus religinio tikėjimo atstovai, taip pat ne visada atskiriama religinė ir etninė priklausomybė. Jūs pateikiu norėdama parodyti, kad valstybėse narėse šia tema nėra tokio dalyko kaip „norma“.

20 — Turėčiau pabrėžti, kad toliau pateikiama apžvalga jokių būdu nėra išsami. Minėdama kai kuriuos valstybių narių įstatymus ir teismų sprendimus siekiu tik akcentuoti tam tikrus šioje srityje taikomų taisyklių aspektus, kurie man atrodo ypač aktualūs. Toks bandymas yra neišvengiamai neišsamus.

21 — <sup>20</sup> – 2010 m. spalio 11 d. Įstatymas Nr. 2010-1192 dėl draudimo viešose vietose slėpti veidą (*Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public*).

22 — 2011 m. birželio 1 d. Įstatymas dėl draudimo dėvėti drabužius, kurie dengia visą veidą arba didžiąją jo dalį (*Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage*). Draudimas taikomas visose viešose vietose.

23 — Juos galima gana laisvai verstti kaip „(valstybės) pasaulietiškas“ ir „(valstybės) neutralumas“.

24 — Dėl valstybinių mokyklų žr. 2004 m. kovo 15 d. Įstatymą Nr. 2004-228 dėl religinius įsitikinimus rodančių simbolių ar aprangos nešiojimo valstybinėse pradinėse ir vidurinėse mokyklose taikant valstybės pasaulietiško principą (*loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics*) ir platesne prasme – 2000 m. gegužės 3 d. Valstybės Tarybos (*Conseil d'État*) nuomonę byloje *Mlle Marteaux*, Nr. 217017.

25 — Žr. 2007 m. birželio 14 d. Karaliaus dekreto, iš dalies keičiančio 1937 m. spalio 2 d. Karaliaus dekretą dėl valstybės tarnautojams taikomų nuostatų (*Arrêté royal du 14 Juin 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État*), 8 straipsnį.

sistemoje principą<sup>26</sup>. Kitose valstybėse narėse iš esmės nėra jokių apribojimų dėl valstybės tarnautojų nešiojamų religinių ženklų ar drabužių. Tai pasakytina, pavyzdžiui, apie Daniją, Nyderlandus ir Jungtinę Karalystę<sup>27</sup>. Turėčiau pridurti, kad nė vienos iš šių valstybių narių teisėje viešojo sektoriaus ir privataus sektoriaus darbuotojams taikomos teisės normos formaliai neatskirtos.

40. Užimtumo privačiame sektoriuje situacija valstybėse narėse taip pat labai skiriasi. Pabrėžiu, kad šioje srityje beveik netaikoma atitinkamų apribojimų. Tie, kuriuos išvardysiu toliau, laikytini labiau išimtimi nei taisykle.

41. Prancūzijoje neseniai nagrinėtoje byloje *Cour de cassation* (Prancūzijos kasacinis teismas) plenarinėje sesijoje (*assemblée plénière*) turėjo įvertinti vargingoje Ivilino departamento vietovėje veikiančio privataus vaikų lopšelio darbuotojų aprangos kodą, kuriuo darbuotojams buvo draudžiama kaip aprangos dalį nešioti religinius ženklus. Direktoriaus pavaduotoja pažeidė šį kodą, atsisakydama neryšėti musulmoniškos skaros ir buvo atleista iš darbo. Nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į Darbo kodekso L. 1121-1 ir L. 1321-3 straipsnius, nusprendė, kad darbuotojų laisvės skelbti savo religinius įsitikinimus apribojimus turi pateisinti atliekamo darbo pobūdis ir jie turi būti proporcingi siekiamam tikslui. Todėl privačios įmonės į savo darbo sąlygas negali įtraukti bendrų ir netikslų nuostatų, ribojančių vieną iš pagrindinių laisvių. Tačiau apribojimai, kurie yra pakankamai tikslūs, pateisinami dėl atliekamo darbo pobūdžio ir proporcingi siekiamam tikslui, gali būti teisėti. Šiuo atžvilgiu teismas pažymėjo, kad minėtoje įmonėje buvo tik 18 darbuotojų, kurie bendravo arba galėjo bendrauti su mažais vaikais ir jų tėvais. Todėl teismas apribojimo nepanaikino ir kartu pažymėjo, kad jo sprendimas nereiškia, jog valstybės pasaulietiško principas, kaip jis suprantamas pagal Konstitucijos 1 straipsnį, taikomas privataus sektoriaus darbo santykiams, kurie nėra susiję su viešosios paslaugos teikimu<sup>28</sup>.

42. Nors *laïcité* principas Prancūzijoje paprastai nėra taikomas privatiems darbo santykiams, vis dėlto religinių drabužių dėvėjimo apribojimai gali būti taikomi, pirma, sveikatos, saugos arba higienos sumetimais, siekiant apsaugoti asmenį<sup>29</sup>. Antra, jie gali būti pateisinami tada, kai jų reikia siekiant tinkamai vykdyti veiklą. Todėl: i) darbuotojas negali atsisakyti atlikti tam tikrų užduočių, kurios aiškiai nustatytos jo darbo sutartyje ir yra žinomos santykių pradžioje<sup>30</sup>; ii) būtina vengti nepriimtino disbalanso tarp darbuotojų teisių naudotis religijos laisve ir darbdavio verslo interesų, taip pat tarp darbuotojų bendrai, pavyzdžiui, kiek tai susiję su atostogomis dėl religinių švenčių<sup>31</sup>; ir iii) apribojimas gali būti nustatomas santykių su klientais pagrindu, bet tik tada, kai galima nustatyti žalą veiklai; vien baiminimosi, kad taip gali įvykti, nepakanka<sup>32</sup>.

26 — Žr. 2015 m. sausio 27 d. sprendimą, 1 BvR 471/10 ir 1 BvR 1181/10.

27 — Tai nereiškia, kad negali būti taikomi apribojimai, pavyzdžiui, sveikatos ar saugos pagrindais.

28 — 2014 m. birželio 25 d. Kasacinio teismo plenarinės sesijos sprendimas Nr. 13-28.845 (toliau – *Baby Loup*).

29 — Žr. 2009 m. balandžio 6 d. *Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (Lygių galimybių ir kovos su diskriminacija komisija) (toliau – HALDE) svarstymo Nr. 2009-117 40 ir 41 punktus.

30 — Žr., pavyzdžiui, 2010 m. liepos 12 d. Kasacinio teismo Darbo bylų skyriaus sprendimą Nr. 08-45.509 ir 1998 m. kovo 24 d. Kasacinio teismo Darbo bylų skyriaus sprendimą Nr. 95-44.738.

31 — Žr. 2007 m. lapkričio 13 d. HALDE svarstymą Nr. 2007-301.

32 — Pavyzdžiui, teismas nusprendė, kad visą kūną dengiantį religinį drabužį darbo vietoje dėvėjusi pardavėja buvo atleista teisėtai, nes šio drabužio nedėvėjo tada, kai buvo priimama į darbą (žr. *Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion*, 1997 m. rugsėjo 9 d., Nr. 97/703.306). Tačiau vien tai, kad darbuotojas bendrauja su klientais, negali pateisinti nustatyto tokio darbuotojo laisvės skelbti savo religiją apribojimo. Todėl buvo pripažinta, kad darbuotoja, kuri atsisakė nusirišti skarą, kurią ryšėjo nuo pat darbo santykių pradžios ir dėl kurios įmonės klientai, su kuriais ji bendravo, nepareiškė jokių nusiskundimų, buvo atleista neteisėtai (žr. *CA de Paris*, 2003 m. birželio 19 d., Nr. 03-30.212).

43. Vokietijoje privataus sektoriaus darbuotojui teoriškai gali būti uždrausta darbo vietoje nešioti religinius ženklus tai numatant kolektyvinėje sutartyje arba darbdaviui pasinaudojus turima vadovavimo galia. Tačiau tai galima daryti tik išimtiniais atvejais<sup>33</sup>. Kita vertus, Nyderlanduose *College voor de Rechten van de Mens* (Žmogaus teisių institutas) yra nusprendęs, kad taisyklė arba nurodymas, kuriais aiškiai draudžiama nešioti religinį ženklą, laikytini tiesiogine diskriminacija<sup>34</sup>.

44. Kitose valstybėse narėse leidžiama taikyti apribojimus dėl privataus sektoriaus darbuotojų nešiojamų tam tikrų religinių drabužių ir ženklų remiantis: i) sveikatos ir saugos<sup>35</sup>; ir ii) darbdavio verslo interesų pagrindais<sup>36</sup>.

### *Strasbūro teismo praktika*

45. Strasbūro teismas yra nusprendęs, kad minties, sąžinės ir religijos laisvė, įtvirtinta EŽTK 9 straipsnyje, yra vienas iš „demokratinės visuomenės pamatų“, kaip tai suprantama EŽTK<sup>37</sup>, ir kad religijos laisvė reiškia, be kita ko, laisvę skelbti savo religiją vienam ir privačiai arba kartu su kitais ir viešai<sup>38</sup>. Jis yra nustatęs, kad šiai teisei prieštarauja tokios priemonės, kuriomis draudžiama ryšėti musulmonišką skarą<sup>39</sup>.

46. Šios teismo praktikos svarbiausi aspektai, aktualūs šiai išvadai, yra: i) nukrypimas nuo bendros teisės į religijos laisvę, nustatytas EŽTK 9 straipsnio 2 dalyje; ir ii) EŽTK 14 straipsnis, pagal kurį draudžiama diskriminuoti įvairiais pagrindais, įskaitant religiją.

47. Dauguma šios teismo praktikos yra susijusi su nacionalinių taisyklių dėl islamiškos aprangos dėvėjimo taikymu. Tokiais atvejais Strasbūro teismas, nustatęs 9 straipsnio 1 dalyje numatytos bendros teisės pažeidimą, vertina, ar priemonė buvo „būtina demokratinėje visuomenėje“ pagal 9 straipsnio 2 dalį. Tai darydamas jis aiškinasi, ar nacionaliniu lygmeniu taikomos priemonės buvo iš esmės pagrįstos, kitaip tariant, ar motyvai, kuriais remiantis jos buvo grindžiamos, yra „svarbūs ir pakankami“, taip pat proporcingi teisėtam siekiamam tikslui. Siekdamas priimti sprendimą dėl paskutinio aspekto teismas turi palyginti kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugą su tariamu pareiškėjas elgesiu<sup>40</sup>. Kadangi dėl priežasčių, kurias nurodysiu 81 punkte, šioje išvadoje neketinu išsamiai nagrinėti valstybės taikytų priemonių, Strasbūro teismo praktiką šioje srityje apžvelgsiu tik glaustai. Tačiau verta paminėti kai kurias bylas, kuriose teismas nusprendė, kad „proporcingumo siekiamam teisėtam tikslui“ kriterijus buvo tenkinamas.

33 — Todėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) yra nusprendęs, jog universalinės parduotuvės darbuotojos atleidimas dėl to, kad ji atsisakė nusirūšiuoti skarą, negali būti pateisinamas įstatyme dėl apsaugos nuo neteisėto atleidimo (*Kündigungsschutzgesetz*) nustatytais pagrindais, nes tai jai netrukdytų atlikti pardavėjos darbo ir toks elgesys nedarė žalos jos darbdaviui. Žr. 2002 m. spalio 10 d. sprendimą, 2 AZR 472/01.

34 — 2015 m. gruodžio 18 d. Žmogaus teisių instituto sprendimas. Nors instituto sprendimai neturi privalomos juridinės galios, jie yra labai įtikinami ir nacionaliniai teismai dažniausiai jais vadovaujasi.

35 — Tai Belgija, Danija, Nyderlandai ir Jungtinė Karalystė.

36 — Taigi: i) Belgijoje 2008 m. sausio 15 d. sprendime (*Journal des tribunaux du travail*, Nr. 9/2008, p. 140) *Cour de travail de Bruxelles* (Aukštesnysis darbo teismas, Briuselis) nusprendė, kad darbdavys, atleisdamas iš darbo skarą ryšinę pardavėją, gali remtis objektyviais sumetimais dėl jo įmonės komercinio įvaizdžio; ii) Danijoje *Højesteret* (Aukščiausiasis Teismas) nusprendė, kad darbdavys gali taikyti aprangos kodą, skirtą įmonės komerciniam įvaizdžiui atspindėti ir neleidžiantį ryšėti skaros, jeigu jo taisyklės taikomos visiems darbuotojams (Ufr. 2005, 1265H); iii) Nyderlandų teismai pritarė darbdavių reikalavimams, pagrįstiems pirmenybe įmonės profesiniam ir reprezentatyviam įvaizdžiui, įgyvendinant aprangos kodą (žr. *Commissie Gelijke Behandeling* (Vienodo požiūrio komisija) taisyklių, susijusių su policijos uniformomis ir „gyvenimo būdo neutralumu“, analizę (CGB-Advies/2007/08)); ir iv) Jungtinėje Karalystėje darbdavys gali taikyti aprangos kodą darbuotojams ir, jeigu tokio kodo taisyklės pažeidžia konkretaus asmens interesus dėl jo religijos, darbdavys turi jas pagrįsti (žr. L. Vickers „Migration, Labour Law and Religious Discrimination“, *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oksfordas, Oxford University Press, 2014, 17 skyrius).

37 — Žr., pavyzdžiui, 2001 m. vasario 15 d. Sprendimą *Dahlab / Šveicarija*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398 ir 2006 m. sausio 24 d. Sprendimą *Kurtulmuş / Turkija*, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — 2005 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Leyla Şahin / Turkija*, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105 punktas.

39 — Žr., pavyzdžiui, 2001 m. vasario 15 d. Sprendimą *Dahlab / Šveicarija*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

40 — Kaip atliekamas šis vertinimas žr., pavyzdžiui, 2001 m. vasario 15 d. Sprendime *Dahlab / Šveicarija*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

48. Taigi Strasbūro teismas, be kita ko, yra nusprendęs:

- kad draudimas ryšėti islamišką skarą per pamokas, taikomas „jauno amžiaus“ vaikų mokytojai valstybinio švietimo sektoriuje, buvo iš esmės pateisinamas ir proporcingas nurodytam tikslui ginti kitų asmenų teises ir laisves, viešąją tvarką ir visuomenės saugumą; jis atitinkamai buvo „būtinai demokratinėje visuomenėje“<sup>41</sup>,
- kad panašūs principai taikyti draudimui universiteto docentei, kuri buvo valstybės tarnautoja, ryšėti galvos apdangalus (šioje byloje – islamišką skarą)<sup>42</sup>, ir panašiam draudimui religijos mokytojai, dirbančiai valstybinėje vidutinėje mokykloje<sup>43</sup>,
- kad draudimas socialinei darbuotojai, dirbančiai valstybinės ligoninės psichiatrijos skyriuje, dėvėti religinius drabužius (šioje byloje – islamišką skarą) taip pat nepažeidė EŽTK 9 straipsnio<sup>44</sup>.

49. Paskutiniame iš šių sprendimų Strasbūro teismas pirmą kartą sprendė dėl draudimo, kuris taikomas viešojo sektoriaus darbuotojams, nedirbantiems švietimo srityje. Teismas nustatė, kad tomis aplinkybėmis buvo sąsaja tarp valstybinės ligoninės paslaugų neutralumo ir jos darbuotojų požiūrio, į kurią atsižvelgiant pacientams neturėtų kilti jokių abejonių dėl tokio nešališkumo. Susitariančioji valstybė neviršijo EŽTK 9 straipsnio 2 dalyje numatytos vertinimo laisvės<sup>45</sup>.

50. Kitomis aplinkybėmis šis teismas yra nusprendęs, kad slaugytojų ir pacientų sveikatos apsauga ir sauga valstybinėje ligoninėje yra teisėtas tikslas. Tokios apsaugos poreikio ligoninės palatoje įvertinimas buvo sritis, kurioje nacionalinėms institucijoms turi būti suteikta plati vertinimo laisvė. (Krikščioniško) kryžiaus ir grandinėlių, kurie buvo „tiek matomi, tiek pasiekiami“, nešiojimo apribojimas, taikomas psichiatrijos ligoninės geriatrijos palatoje dirbančiai slaugytojai, nebuvo neproporcingas ir buvo atitinkamai būtinai demokratinėje visuomenėje<sup>46</sup>.

51. Priešingai, vertindamas Prancūzijos teisės aktuose įtvirtintą visišką draudimą viešai dėvėti aprangą, skirtą veidui paslėpti, Strasbūro teismas, nagrinėdamas tokio draudimo būtinybę dėl visuomenės saugumo, kaip tai suprantama, be kita ko, pagal EŽTK 9 straipsnį, nusprendė, kad draudimas gali būti laikomas proporcingu teisėtam visuomenės saugumo tikslui tik tada, kai šiam tikslui kyla bendro pobūdžio grėsmė<sup>47</sup>.

52. Strasbūro teismas yra priėmęs tik vieną sprendimą dėl užimtumo privačiame sektoriuje, tiesiogiai susijusį su religinių drabužių dėvėjimu – tai Sprendimas *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*<sup>48</sup>. Klausimas, į kurį teismas turėjo atsakyti dėl N. Eweida, buvo susijęs su atviru kryžiaus, kuris buvo apibūdintas kaip „nekrinantis į akis“, nešiojimu pažeidžiant (tuo metu galiojusias) jos darbo sąlygas,

41 – 2001 m. vasario 15 d. Sprendimas *Dahlab / Šveicarija*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 – 2006 m. sausio 24 d. Sprendimas *Kurtulmuş / Turkija*, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 – 2007 m. balandžio 3 d. Sprendimas *Karaduman / Turkija*, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 – 2015 m. lapkričio 26 d. Sprendimas *Ebrahimian / Prancūzija*, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

45 – 63 ir 67 punktai. Tačiau verta pažymėti, kad šis sprendimas sulaukė kritikos net iš pačių Strasbūro teismo teisėjų. Savo iš dalies sutampančioje ir iš dalies skirtingoje nuomonėje teisėja S. O’Leary pažymėjo, kad ankstesnė teismo praktika iš esmės buvo susijusi su klausimais, neatsiejama nuo vertybių, kurias turi ugdyti švietimo įstaigos, ir kad byloje priimtame sprendime buvo tik trumpai aptartas gerokai platesnis teismo praktikos taikymas. Kalbėdama apie susitariančiosioms valstybėms suteiktą laisvę vertinti religinius galvos apdangalus, teisėja nurodė mananti, kad tokia vertinimo laisvė atitinka europinę priežiūrą tais atvejais, kai taikoma EŽTK, ir kad šios priežiūros negalima tiesiog apeiti naudojantis šia vertinimo laisve, kad ir kokia plati ji būtų. Skirtingoje nuomonėje teisėjas V. A. De Gaetano grįsdamas savo požiūrį pažymėjo, kad buvo pažeistas EŽTK 9 straipsnis, kad sprendimas buvo grindžiamas „klaidinga (ir labai pavojinga) prielaida, <...> jog viešųjų paslaugų gavėjams negalima užtikrinti nešališkos paslaugos, jeigu juos aptarnaujantis valstybės pareigūnas bent kiek parodo savo religinius įsitikinimus <...>. Konstitucinės teisės arba konstitucinės „tradicijos“ principas gali būti lengvai sudievinatas, taip paminant kiekvieną pagrindinę [EŽTK] vertybę <...>“.

46 – 2013 m. sausio 15 d. Sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 99 ir 100 punktai.

47 – 2014 m. liepos 1 d. Sprendimo *S.A.S. / Prancūzija*, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 139 punktas. Kadangi Prancūzijos vyriausybė šio kriterijaus nepatenkino, ji pralaimėjo šiuo pagrindu. Tačiau priemonei buvo pritarta atskiro „gyvenimo kartu“ tikslo, kurį išskėlė vyriausybė, pagrindu.

48 – 2013 m. sausio 15 d. sprendimas. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

skirtas tam tikram įmonės įvaizdžiui formuoti. Strasbūro teismas nusprendė, kad ribojimas pažeidė jos teises pagal EŽTK 9 straipsnio 1 dalį<sup>49</sup>. Nustatant, ar nagrinėjama priemonė buvo iš esmės pagrįsta ir proporcinga, reikia išlaikyti tinkamą konkuruojančių individo ir visuomenės interesų pusiausvyrą, kiekvienu atveju atsižvelgiant į valstybės turimą vertinimo laisvę<sup>50</sup>. Darbdavio pageidavimas formuoti įmonės įvaizdį buvo teisėtas, tačiau jis turėjo būti derinamas su N. Eweida pageidavimu skelbti savo religinius įsitikinimus. Kadangi kryžius buvo nekrintantis į akis, jis negalėjo pakenkti jos profesinei išvaizdai. Jos darbdavys anksčiau leido dėvėti kitus religinius drabužius, kaip antai turbanus ir hidžabus, kitiems įmonės darbuotojams, o vėliau bendrovė pakeitė aprangos kodą ir leido matomoje vietoje nešioti religinius simbolinius papuošalus. Kadangi byloje nebuvo jokių įrodymų apie realų kitų asmenų interesų pažeidimą, nacionalinės institucijos – šiuo atveju nacionaliniai teismai, kurie atmetė N. Eweida prašymus – neapgynė jos teisės skelbti savo religiją ir pažeidė EŽTK 9 straipsnyje nustatytą pozityvią pareigą<sup>51</sup>.

53. Kalbėdama apie islamiškos aprangos funkciją ir vaidmenį ją dėvinčių moterų gyvenime, norėčiau atkreipti dėmesį į kintantį Strasbūro teismo požiūrį, jeigu palyginsime jo ankstesnę praktiką ir naujesnius sprendimus<sup>52</sup>. Pavyzdžiui, Sprendime *Dahlab / Šveicarija*<sup>53</sup> teismas pažymėjo, kad „skaros ryšėjimas gali turėti tam tikrą bandymo atversti į kitą tikėjimą poveikį, nes tai yra iš Korano kildinamas reikalavimas moterims, kurį <...> sunku suderinti su lyčių lygybės principu. Todėl gali būti sudėtinga musulmoniškos skaros ryšėjimą derinti su tolerancijos, pagarbos kitiems ir pirmiausia lygybės bei nediskriminavimo idėjomis, su kuriomis visi demokratinės visuomenės mokytojai turi supažindinti savo mokinius“<sup>54</sup>.

54. Priešingai, Sprendime *S.A.S / Prancūzija*<sup>55</sup> teismas atmetė Prancūzijos vyriausybės pateiktus argumentus dėl lyčių lygybės ir nurodė šiuos motyvus: „119. <...> Tačiau teismas laikosi nuomonės, kad susitariančioji valstybė negali remtis lyčių lygybe norėdama uždrausti praktiką, kuriai pritaria moterys, kaip antai pareiškėja, siekdamas naudotis [EŽTK 8 ir 9 straipsnių antrose dalyse] įtvirtintomis savo teisėmis, nebent manoma, kad šiuo pagrindu asmenys gali būti apsaugoti nuo naudojimosi jų pačių pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis <...>.“

120. <...> kad ir kaip tai būtų svarbu, pagarba žmogaus orumui negali teisėtai pateisinti visiško draudimo viešai dėvėti visą veidą dengiantį šydą. Teismui yra žinoma, kad nagrinėjama apranga daugeliui ją matančiųjų atrodo keista. Tačiau jis norėtų pabrėžti, kad demokratijai būdingą pliuralizmą stiprina būtent kultūrinės tapatybės raiška <...>.“

55. Kita sritis, kurioje pastebėjau kintantį akcentą, susijusi su darbuotojų laisve atsakyti pareigų ir atitinkamai įsidarbinti kitur. Ankstesniame Europos žmogaus teisių komisijos sprendime buvo numatyta, kad tai yra „pagrindinė [darbuotojo] teisės į religijos laisvę garantija“<sup>56</sup>. Neseniai pats Strasbūro teismas pakeitė nuomonę ir nusprendė, jog „atsižvelgdamas į religijos laisvės svarbą demokratinėje visuomenėje teismas mano, jog tuo atveju, kai asmuo skundžiasi dėl religijos laisvės ribojimo darbovietėje, vietoje sprendimo, kad galimybė pakeisti darbą panaikintų teisės pažeidimą, geresnis būdas būtų įvertinti šią galimybę atsižvelgiant į aplinkybių visumą ir nagrinėjant, ar ribojimas buvo proporcingas“<sup>57</sup>.

49 — 91 punktas.

50 — 84 punktas.

51 — 94 punktas.

52 — Žinoma, sutinku, kad aplinkybės yra skirtingos, nes ankstesnė teismo praktika susijusi su švietimo sektoriumi, o pastaroji – su viešąja erdve.

53 — 2001 m. vasario 15 d. sprendimas, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — Taip pat žr. 2005 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Leyla Şahin / Turkija*, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 111 punktą.

55 — 2014 m. liepos 1 d. sprendimas, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — Žr. 1996 m. gruodžio 3 d. Sprendimą *Konttinen / Suomija*, CE:ECHR:1996:1203DEC002494994, patvirtintą 1997 m. balandžio 9 d. Sprendime *Stedman / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:1997:0409DEC002910795, kuriame Komisija pažymėjo, kad pareiškėja „galėjo atsakyti pareigų“.

57 — 2013 m. sausio 15 d. Sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83 punktas.

56. Dėl tariamų EŽTK 14 straipsnio pažeidimų Strasbūro teismas yra nusprendęs, kad šis straipsnis negali būti vertinamas savarankiškai, nes jis yra taikomas tik teisėms ir laisvėms, kurias gina kitos esminės EŽTK ir jos protokolų nuostatos<sup>58</sup>. Sprendime *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*<sup>59</sup> teismas nusprendė, kad N. Eweida atžvilgiu buvo pažeistas 9 straipsnis, todėl nebuvo poreikio atskirai nagrinėti jos skundą pagal 14 straipsnį<sup>60</sup>. Antros pareiškėjos toje byloje atveju teismas nurodė, kad veiksniai, kuriuos reikia pasverti vertinant visas aplinkybes, susijusias su priemonės proporcingumu pagal 14 straipsnį kartu su 9 straipsniu, būtų panašūs, todėl nėra pagrindo nuspręsti, jog buvo pažeista minėta nuostata, atsižvelgiant į tai, kad nebuvo nustatytas 9 straipsnio pažeidimas<sup>61</sup>.

57. Nors EŽTK protokolu Nr. 12 siekiama stiprinti apsaugą nuo diskriminacijos, jo svarba iki šiol buvo labai ribota. Kol kas jį yra ratifikavusios tik devynios valstybės narės<sup>62</sup> ir Strasbūro teismo praktikoje buvo vos viena kita su juo susijusi byla<sup>63</sup>.

#### *Apribojimais grindžiamo požiūrio ir diskriminacija grindžiamo požiūrio skirtumai*

58. Rašytinėse pastabose *Micropole* atkreipė dėmesį į esminę šios teisės srities priešpriešą tarp teisės ribojimo ir diskriminacijos draudimo. Jų taikymo sritys skiriasi, o pirmoji yra gerokai lankstesnė nei antroji. Bendrovė pažymi, kad jos turėtų būti atskirtos.

59. Tai svarbus aspektas, kurį verta panagrinėti nuodugniau.

60. Iš tikrųjų Strasbūro teismas iš pradžių EŽTK taikė laikydamasis požiūrio, kurį galėčiau įvardyti kaip apribojimais grindžiamą požiūrį pagal 9 straipsnį. Kaip minėjau šios išvados 56 punkte, 14 straipsniui teko antraeilis vaidmuo. Kadangi išgaliojus Lisabonos sutarčiai Chartija įgavo privalomąjį pobūdį Sąjungos teisėje, būtų galima tikėtis, kad Teisingumo Teismas laikysis tokio pat požiūrio taikydamas lygiavertes šio dokumento nuostatas, tai yra 10 ir 21 straipsnius.

61. Toks požiūris man atrodo pernelyg paprastas.

62. Direktyvoje 2000/78 nustatyti įvairūs su diskriminacija susiję draudimai. Tad nuo pat pradžių joje laikomasi požiūrio, nustatyto teisės aktuose, kurie šiuo metu yra Sąjungos teisė<sup>64</sup>. Bylose, susijusiose su diskriminacija dėl amžiaus, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad nediskriminavimo principas turi būti laikomas bendru Sąjungos teisės principu, užimtumo ir profesinėje srityje sukonkretintu direktyvoje<sup>65</sup>. Tas pats pasakytina apie nediskriminavimo dėl religijos ar įsitikinimų principą.

58 — 2013 m. sausio 15 d. Sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 85 punktas. Dėl šios priežasties kai kurie autoriai EŽTK 14 straipsnį yra įvardiję kaip „parazitinį“. Žr. S. Haverkort-Spekenbrink „European Non-discrimination Law“, *School of Human Rights Research Series* Nr. 59, p. 127.

59 — 2013 m. sausio 15 d. sprendimas. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

60 — 95 punktas.

61 — 101 punktas.

62 — Žr. šios išvados 5 išnašą.

63 — Žr., pavyzdžiui, 2009 m. gruodžio 22 d. Sprendimą *Sejdić ir Finci / Bosnija ir Hercegovina*, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606 ir 2014 m. liepos 15 d. Sprendimą *Zornić / Bosnija ir Hercegovina*, CE:ECHR:2014:0715JUD000368106. Bylos buvo iškeltos dėl pareiškėjų teisės būti renkamiems į Bosnijos ir Hercegovinos liaudies rūmus ir Prezidiumą.

64 — Taip pat žr. šios išvados 68 ir paskesnius punktus.

65 — Žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 38 punktą.

63. Tačiau abu požiūrius pagrindžiančių argumentų analizė kartu iš esmės skiriasi. Nors pozicija netiesioginės diskriminacijos srityje gali būti tokia pati, nes ES teisės aktuose numatytos nukrypti leidžiančios nuostatos reikalauja teisėto tikslo, kuris turi būti proporcingas, ir taip pakartoja EŽTK įtvirtintą poziciją, Sąjungos teisėje numatyta apsauga tiesioginės diskriminacijos srityje yra stipresnė. Vis dėlto teisės, kuri suteikiama pagal EŽTK, pažeidimą visada galima pateisinti tuo, kad priemone siekiama teisėto tikslo ir ji yra proporcinga. Tačiau pagal Sąjungos teisę nukrypti leidžiama tik tiek, kiek konkrečiai numatyta pagal nagrinėjamą priemonę<sup>66</sup>.

64. Manau, kad šis požiūrio skirtumas yra visiškai teisingas: Chartijos 52 straipsnio 3 dalyje konkrečiai numatyta, kad Sąjungos teisėje gali būti numatyta didesnė apsauga, nei suteikiama pagal EŽTK.

65. Beje, norėčiau pažymėti, jog yra akivaizdu, kad netiesioginę diskriminaciją reglamentuojančios taisyklės gali būti aiškiai lankstesnės už taisykles, susijusias su tiesiogine diskriminacija. Galima būtų prieštarauti, kad Sąjungos teisėje nustatytų pastarosios kategorijos taisyklių taikymas yra pernelyg griežtas ir kad būtų galima šiek tiek „derinti“ abi kategorijas.

66. Nemanau, kad čia toks atvejis.

67. Dviejų diskriminacijos rūšių atskyrimas yra esminis šios srities Sąjungos teisės elementas. Mano nuomone, nėra pagrindo nuo jo nukrypti, nes bus neišvengiamai prarastas teisinis saugumas. Kadangi atskyrimas yra aiškus, darbdavys privalo gerai apgalvoti, kokias tiksliai normas reikėtų įtraukti į darbo vietos taisykles. Tai darydamas, jis turi gerai apsvarstyti ribas, kurias nori nubrėžti, ir jų taikymą savo darbuotojams.

#### *Diskriminacijos draudimas Sąjungos teisėje*

68. Kai buvo priimta pirminė Romos sutarties redakcija, vienintelė antraštinės dalies „Socialinė politika“ nuostata dėl diskriminacijos buvo 119 straipsnis, kuriame nustatytas aiškus reikalavimas valstybėms narėms užtikrinti vienodą užmokesį, nediskriminuojant dėl lyties. Likusių minėtos antraštinės dalies nuostatų taikymo sritis buvo ribota ir jos piliečiams nesuteikė daug tiesioginių teisių. Nuo tada situacija Europos Sąjungoje smarkiai pasikeitė.

69. Iš pradžių apsauga buvo pastebimai sustiprinta užimtumo srityje priėmus Direktyvą 75/117 dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo<sup>67</sup>, vėliau – Direktyva 76/207 dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris darbo srityje<sup>68</sup> ir Teisingumo Teismo principiniu sprendimu byloje *Defrenne (Nr. 2)*<sup>69</sup>. Todėl pagal atitinkamus teisės aktus buvo uždrausta diskriminacija dėl lyties ir (Teisingumo Teismo sprendimu) atskirta tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija.

70. EB 13 straipsniu (dabar po pakeitimo – SESV 19 straipsnis), priimtu 1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojus Amsterdamo sutarčiai, buvo suteikti nauji įgaliojimai kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos. Ši Sutarties nuostata tapo Direktyvos 2000/43 dėl diskriminacijos dėl rasinės arba etninės kilmės<sup>70</sup> ir

66 — Daugiau dėl Direktyvos 2000/78 žr. šios išvados 70 punkte.

67 — 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, 1975, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179).

68 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40).

69 — 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimas *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56. Išsamesnę analizę žr. C. Barnard „ES Employment Law“, Oksfordas, Oxford University Press, 2012, 1 skyriuje.

70 — 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL L 180, 2000, p. 22; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 20 sk., 1 t., p. 23).

Direktyvos 2000/78 pagrindu<sup>71</sup>. Abiejų direktyvų struktūra yra tokia pati: jose numatytas visiškas tiesioginės diskriminacijos draudimas, nuo kurio nukrypti leidžiama tik pagal konkrečias teisės aktų nuostatas, taip pat netiesioginės diskriminacijos draudimas, tačiau pastarasis gali būti pateisinamas, jeigu atitinkamą priemonę objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis<sup>72</sup>.

71. Savo išvadoje, pateiktoje byloje *Coleman*<sup>73</sup>, generalinis advokatas M. Poiares Maduro pažymėjo, kad lygybė yra vienas iš pagrindinių Sąjungos teisės principų. Jo manymu, pagrindinės lygybės vertybės yra žmogaus orumas ir asmens savarankiškumas. Tam, kad būtų tenkinamas žmogaus orumo reikalavimas, turi būti bent jau pripažįstama vienoda visų asmenų vertė. Asmens savarankiškumas reiškia, kad (cituojant jo žodžius) „asmuo gali pakreipti savo gyvenimą tam tikra linkme ir gyventi pasirinkęs iš kelių vertingų galimybių“. Vertinant, ar teisinga su asmeniu elgtis mažiau palankiai, neturėtų būti atsižvelgiama į tokias savybes: religinius įsitikinimus, amžių, negalią ir seksualinę orientaciją<sup>74</sup>. M. Poiares Maduro pridūrė: „11. Panašiai asmens savarankiškumo pripažinimas reiškia, jog iš asmenų negalima atimti vertingos galimybės pasirinkti svarbiausiose gyvenimo srityse vien nurodžius, kad jie priklauso problematiškai klasifikacijai. Įsidarbinimas ir karjera kiekvienam asmeniui yra svarbiausia sritis ne vien dėl to, kad tai yra būdas užsidirbti pragyvenimui, bet ir dėl to, kad tai yra reikšmingas būdas išreikšti save bei realizuoti savo potencialą. Asmuo, kuris diskriminuoja [prie] kit[os] problematišk[os] klasifikacij[os] priskiriamą asmenį, neteisingai atima iš jo vertingą galimybę pasirinkti. Taip daroma didelė žala asmens gebėjimui gyventi savarankiškai, nes svarbiausius jo gyvenimo aspektus lemia ne jo pasirinkimai, bet kažkieno nustatyti stereotipai. Elgdamasis nepalankiau su tokioms grupėms priklausančiais asmenimis vien dėl jų savybių, kitus asmenis diskriminuojantis asmuo atima iš jų galimybę būti savarankiškiems. Esant tokiai situacijai teisinga ir pagrįsta taikyti diskriminaciją draudžiančius teisės aktus. Iš esmės pripažinus lygybės svarbą ir įsipareigojus ją užtikrinti teisiniu būdu, iškeliamas tikslas sudaryti sąlygas kiekvienam asmeniui gyventi savarankiškai.“

72. Visiškai sutinku su šiomis pastabomis. Jose pabrėžiama, kad diskriminacijos poveikis gali būti ir finansinis (nes gali turėti įtakos asmens galimybei užsidirbti darbo rinkoje), ir moralinis (nes gali turėti įtakos tokio asmens savarankiškumui). Pridurčiau, kad diskriminaciją draudžiantys teisės aktai turi būti, kaip ir visi kiti teisės aktai, taikomi veiksmingai. Be to, jie turi būti taikomi vadovaujantis nusistovėjusiais principais.

### *Bandymas atversti į kitą tikėjimą ir elgesys darbe*

73. Kai darbdavys su darbuotoju sudaro darbo sutartį, jis neperka tokio žmogaus sielos. Tačiau jis perka darbuotojo laiką. Todėl brėžiu aiškia skiriamąją liniją tarp laisvės skelbti savo religiją, kurios mastas ir galimi apribojimai darbo aplinkoje sudaro nacionaliniame teisme nagrinėjamos bylos esmę, ir bandymo atversti į kitą tikėjimą savo religijos vardu. Derinant minėtą laisvę ir darbdavio teisę užsiimti verslu reikia, kaip įrodysiu, rasti subtilią dviejų konkuruojančių teisių pusiausvyrą. Mano manymu, pastarajai praktikai tiesiog nėra vietos darbo santykiuose. Todėl darbdavys gali teisėtai nustatyti ir

71 — Reikėtų pažymėti, kad dviejų direktyvų apsaugos sritis skiriasi. Pavyzdžiui, Direktyvos 2000/43 3 straipsnyje numatyta, kad ji taikoma ir „e) socialinei apsaugai, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą; f) socialiniams privalumams; g) švietimui; [ir] h) galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimą“. Šie pagrindai nenumatyti Direktyvoje 2000/78. Taip pat akivaizdu, kad priemonė, prilygintina diskriminavimui dėl religijos ar įsitikinimų, taip pat gali, atsižvelgiant į aplinkybes, reikšti diskriminaciją dėl lyties ar rasės. Nors Komisija yra priėmusi pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos (KOM(2008) 426 galutinis), šis pasiūlymas, kuris išplėstų Direktyvoje 2000/78 aptartų klausimų apsaugos apimtį, dar nėra įgyvendintas.

72 — Tokio pat požiūrio laikomasi dabartiniuose teisės aktuose dėl lytinės diskriminacijos, t. y. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 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).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Jo išvados 8–10 punktai.



taikyti taisykles, draudžiančias bandyti atversti į kitą tikėjimą, siekdamas užtikrinti, kad darbo laikas, už kurį jis moka, būtų naudojamas jo verslo tikslams, ir sukurti darnias darbo sąlygas darbovietėje<sup>75</sup>. Turėčiau aiškiai pareikšti, kad manau, jog išskirtinės aprangos dėvėjimas laikantis savo religinių įsitikinimų aiškiai priskirtinas tik prie pirmosios, bet ne prie antrosios kategorijos

74. Panašiai brėžiu aiškia skiriamąją liniją tarp įmonės teisėtai priimtų taisyklių, kuriose nurodytas tam tikras pageidaujamas („visada mandagiai aptarnauti klientus“) arba neleistas („atstovaudami mūsų bendrovei susitikimuose su klientais, nerūkykite, nekramtykite gumos ir negerkite alkoholio“) elgesys, ir taisyklių, kurios varžo tam tikros kategorijos darbuotojų asmenines teises dėl draudžiamos savybės (tai gali būti religija ar kita savybė, kurią teisės aktų leidėjas yra įvardijęs kaip neleistiną diskriminacijos pagrindą). Turbūt nereikia detalizuoti, kodėl argumento „kadangi mūsų darbuotoja X ryši musulmonišką skarą“ (arba darbuotojas dėvi kipą ar turbaną) (arba yra juodaodis, homoseksualus arba moteris), „ji (-s) negali tinkamai elgtis su mūsų klientais“ pobūdis yra pražūtingas.

### *Lyčių lygybė*

75. Yra manančiųjų, kad skaros ryšėjimas – feminizmo apraiška, nes simbolizuoja moters teisę ginti savo pasirinkimą ir religinę laisvę būti musulmone, pageidaujanti taip skelbti savo tikėjimą. Kiti skarą vertina kaip moterų priespaudos simbolį. Neabejotina, kad atskirais atvejais ir atitinkamomis aplinkybėmis gali būti teisinga bet kuri nuomonė<sup>76</sup>. Manau, kad Teisingumo Teismas neturėtų laikytis pozicijos, jog skaros ryšėjimas visada reiškia priespaudą, nors kartais taip ir yra arba gali būti. Manau, kad reikėtų laikytis Strasbūro teismo požiūrio, minimo šios išvados 54 punkte, t. y. šį reiškinį vertinti kaip kultūros ir religijos laisvės išraišką.

### **Vertinimas**

#### *Pateikto klausimo apimtis*

76. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas prašo išaiškinti, kaip Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis taikoma kliento išreikštam pageidavimui (dėl kurio darbuotoja ir buvo atleista), kad darbdavio paslaugų nebeteiktų musulmonišką skarą ryšinti darbuotoja. Jis klausia, ar toks pageidavimas laikytinas „įprastu [esminiu] ir lemiamu profesiniu reikalavimu“, kaip tai suprantama minėtoje straipsnio dalyje, dėl konkrečios atliekamos profesinės veiklos pobūdžio arba aplinkybių, kuriomis ji yra vykdoma.

77. Dėl šio klausimo formuluotės ir pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybių kyla įvairių klausimų.

78. Pirma, nors Teisingumo Teismui pateiktame klausime nacionalinis teismas vartoja žodį „skara“ (*foulard*), likusioje prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalyje minimas „šydas“ (*voile*)<sup>77</sup>. Iš atsakymų į klausimus, kuriuos Teisingumo Teismas uždavė per posėdį, tapo aišku, kad abi sąvokos reikėtų vertinti kaip sinonimus. Nagrinėjamą aprangą sudarė galvos apdangalas, kuris visiškai nedengė veido. Siekdama nuoseklumo ir aiškumo, toliau vartosiu žodį „skara“.

75 — Todėl, mano manymu, bandymą atversti į kitą tikėjimą draudžianti priemonė, kuri gali būti tiesiogiai diskriminuojanti, gali patekti į direktyvos 2 straipsnio 5 dalyje numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos taikymo sritį, nes yra būtina kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugai. Tačiau ji turėtų būti „priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose“, dalis: žr. tikslų nukrypti leidžiančios nuostatos formuluotę.

76 — Todėl konkrečios šios bylos aplinkybės yra išsilavinusios moters siekis dalyvauti ES valstybės narės darbo rinkoje. Atsižvelgiant į tai, prielaida, kad hidžabo dėvėjimas tiesiog įamžina esamą nelygybę ir vaidmenų suvokimą, atitiktų globėjišką požiūrį. Skaitytas gali lengvai prisiminti kitas galimas ir skirtingas aplinkybes, kai gali kilti klausimas dėl moterų dėvimos musulmoniškos aprangos ir kai tokia išvada gali būti labiau pagrįsta.

77 — Kai kas galėtų manyti, kad žodis „šydas“ visada žymi veidą dengiantį drabužį. Taip nėra; žr., pvz., *Shorter Oxford English Dictionary* pateiktą apibrėžtį, kurioje nurodomas „galvos ar veido apdangalas“ (išskirta mano).

79. Antra, nors Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalyje aiškiai nurodyta, jog direktyva taikoma ir viešajame, ir privačiame sektoriuje, nekyla abejonių, kad su šiais sektoriais susijusių nacionalinių taisyklių taikymo sritis gali skirtis, kartais – iš esmės<sup>78</sup>. Tiek rašytinėse pastabose, tiek žodžiu Prancūzijos vyriausybė akcentavo, kad šios valstybės narės viešasis sektorius yra griežtai atskirtas dėl taikomo *laïcité* principo. Kadangi šioje byloje nagrinėjami darbo santykiai privačiame sektoriuje, ji siūlo Teisingumo Teismui į klausimą atsakyti tik privataus sektoriaus aspektu. Kitaip tariant, jis neturėtų gilintis į klausimus, susijusius su viešojo sektoriaus darbuotojais.

80. Nors Prancūzijos vyriausybė posėdyje sutiko, kad Direktyvos 2000/78 taikymo sritis apima ir viešąjį sektorių, ji tvirtai laikėsi pozicijos, kad šioje srityje pirmenybė turi būti teikiama *laïcité* taisyklėms; šią nuomonę savo rašytinėse pastabose ji visų pirma grindė direktyvos 3 straipsnio 1 dalimi, kurią reikia aiškinti atsižvelgiant į ESS 4 straipsnio 2 dalį.

81. Sutinku, kad dėl tikslaus direktyvos ir nacionalinių nuostatų, įskaitant konstitucinės teisės nuostatas, savitarpio santykio šioje srityje galima pateikti sudėtingų argumentų. Tačiau tai sakydama noriu aiškiai nurodyti, kad su Prancūzijos vyriausybės nuomone dėl *laïcité* principo taikymo darbo santykiams viešajame sektoriuje atsižvelgiant į Direktyvą 2000/78 nei sutinku, nei nesutinku. Kitos šalys, Teisingumo Teismui pateikusios pastabas šioje byloje, šio klausimo nenagrinėjo, todėl nebuvo išsamios diskusijos klausimais, kurių būtų kilę arba galėtų kilti. Todėl toliau pateikiu pastabas tik dėl privataus sektoriaus.

82. Trečia, prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikta nedaug informacijos apie pagrindinės bylos faktines aplinkybes. Todėl sunku patikimai įvertinti, kokiomis tiksliai aplinkybėmis kilo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimas. Prie šio klausimo grįšiu vėliau<sup>79</sup>.

*Ar pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju buvo neteisėta diskriminacija?*

83. Klausimo, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju buvo neteisėta diskriminacija, analizę reikia pradėti nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo. Tačiau iš šio pranešimo nėra aišku, kokios tiksliai buvo A. Bougnaoui taikomo draudimo sąlygos. Paprašyta pakomentuoti šį klausimą posėdyje, A. Bougnaoui laikėsi pozicijos, kad draudimas buvo taikomas musulmoniškos skaros ryšėjimui bendraujant su darbdavio įmonės klientais. *Micropole* nurodė, kad buvo taikomas bendras draudimas nešioti religinius ženklus (įskaitant, galima numanyti, ir drabužius) lankantis šių klientų patalpose. Šis draudimas buvo taikomas visoms religijoms ir įsitikinimams.

84. Kad ir kokia būtų tikroji pozicija, akivaizdu, jog A. Bougnaoui atleidimas buvo susijęs su jos darbdavio aprangos kodo norma, pagal kurią buvo draudžiama dėvėti religinius drabužius.

85. Tačiau galima pažymėti ir tai, kad darbuotoja buvo atleista ne dėl savo religijos (tai yra dėl to, kad išpažįsta islamą), o dėl to, kad skelbė šią religiją (tai yra – ryšėjo skarą). Kyla klausimas, ar Direktyvoje 2000/78 nustatytas draudimas taikomas ne tik darbuotojo religijai ar įsitikinimams, bet ir tokios religijos ar įsitikinimų skelbimui.

86. Mano nuomone, taip.

87. Direktyvoje iš tiesų nėra aiškiai aptariamas skelbimo klausimas. Tačiau nuodugnesnė EŽTK 9 straipsnio ir Chartijos 10 straipsnio analizė rodo, kad kiekvienu atveju teisė skelbti savo religiją arba įsitikinimus turi būti suprantama kaip esminė juose įtvirtintos laisvės dalis. Todėl kiekviena iš šių nuostatų, kuria išdėstoma religijos laisvė, papildoma teiginiu, kad prie šios laisvės „priskiriama“ teisė ją

78 — Šiuo klausimu visų pirma žr. šios išvados 38 punktą.

79 — Žr. šios išvados 109 punktą.

skelbti. Atsižvelgdama į tai, nesureikšminu aplinkybės, kad direktyvoje tai nėra aptarta<sup>80</sup>. Galiu pateikti tik vieną pavyzdį: jeigu pozicija būtų kitokia, sikhais, kurio religija reikalauja dėvėti turbaną, negalėtų pasinaudoti jokiais teisėmis šitaip skelbti savo įsitikinimus ir kultų grėsmė, kad jis negalėtų pasinaudoti ta apsauga, kurią siekiama užtikrinti direktyva.

88. Šiuo pagrindu, atrodo, galima daryti vienintelę išvadą – kad su A. Bougnaoui dėl jos religijos buvo elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje būtų elgiamasi su kitu asmeniu. *Micropole* dirbantis projektavimo inžinierius, nusprendęs neskelbti savo religinių įsitikinimų dėvėdamas atitinkamus drabužius, nebūtų buvęs atleistas iš darbo<sup>81</sup>. Todėl A. Bougnaoui atleidimas iš darbo prilygo tiesioginei diskriminacijai dėl religijos arba įsitikinimų pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą.

89. Taigi atleidimas būtų buvęs teisėtas tik tuo atveju, jeigu būtų taikoma viena iš toje direktyvoje nustatytų nukrypti leidžiančių nuostatų. Kadangi nacionalinis teismas klausimą suformulavo remdamasis 4 straipsnio 1 dalimi, pradėsiu nuo šios nuostatos nagrinėjimo.

#### *Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis*

90. 4 straipsnis pavadintas „Profesiniai reikalavimai“. Jeigu yra tenkinamos jo pirmos dalies sąlygos, į direktyvos taikymo sritį nepatenka skirtingas požiūris, kuris kitaip būtų laikomas diskriminacija. Taip yra neatsižvelgiant į tai, ar dėl skirtingo požiūrio atsirandanti diskriminacija yra tiesioginė, ar netiesioginė. Dabar aptarsiu šias sąlygas.

91. Pirmą, 4 straipsnis nėra taikomas automatiškai. Valstybė narė visų pirma turi „numatyti“, kad jis yra taikomas<sup>82</sup>. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašyme priimti prejudicinį sprendimą remiasi Darbo kodekso 1133-1 straipsniu, bet konkrečiai nenurodo, kad tai yra nacionalinės teisės nuostata, kuria siekta įgyvendinti direktyvos 4 straipsnio 1 dalį. Tačiau manau, kad yra būtent taip.

92. Antra, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris nelaikomas diskriminacija tik tada, kai yra „paremtas savybe“, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių. Teisingumo Teismas yra pareiškęs, kad „esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą“ turi sudaryti ne skirtingą požiūrį pagrindžiantis motyvas, o su šiuo motyvu susijusi savybė“<sup>83</sup>.

93. Šioje byloje pranešime apie darbo santykių su A. Bougnaoui nutraukimą nurodyta, jog ji buvo atleista iš darbo dėl to, kad tariamai nesilaikė arba atsisakė laikytis savo darbdavio nustatytų taisyklių dėl religinio galvos apdangalo ryšėjimo bendraujant su klientais. Atsižvelgiant į tai, kad musulmoniškos skaros ryšėjimas yra (arba turėtų būti suprantamas kaip) religinių įsitikinimų skelbimas<sup>84</sup>, tokį galvos apdangalą draudžianti ryšėti taisyklė akivaizdžiai gali būti laikoma „savybe, susijusia su“ religija ar įsitikinimais. Manychiau, kad šis reikalavimas taip pat yra tenkinamas.

80 — Šiuo atžvilgiu ir esant kitoms aplinkybėms taip pat žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą sujungtose bylose *Y ir Z*, C-71/11 ir C-99/11, EU:C:2012:224, kurioje jis pažymėjo, jog reikalaujant, kad asmuo nuslėptų, pakeistų ar atsisakytų viešai skelbti savo tikėjimą, iš jo atimama pagrindinė teisė, kuri jam garantuojama pagal Chartijos 10 straipsnį (100 ir 101 punktai).

81 — Skirtumą, kurį reikia daryti tarp tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, nagrinėjau savo išvados byloje *Bressol ir kt.*, C-73/08, EU:C:2009:396, 55 ir 56 punktuose. Šioje byloje būtent draudimas dėvėti drabužius, kurie parodo darbuotojos religinius įsitikinimus, tampa priešiško elgesio, tai yra atleidimo, pagrindu.

82 — Žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 46 punktą, kuriame išaiškinta, kad *Lufthansa* kolektyvinė sutartis, kurioje numatytas savaiminis darbo sutarčių nutūkimas darbuotojams sulaukus tam tikro amžiaus, buvo sudaryta ir teisėta pagal Darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių įstatymo (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*) 14 straipsnio 1 dalį. Todėl tai buvo priemonė „numatyta nacionalinės teisės aktuose“ (žr. minėto sprendimo 59 punktą).

83 — 2010 m. sausio 12 d. Sprendimo *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 35 punktas.

84 — Šiuo klausimu žr. šios išvados 75 punktą.

94. Trečia, nagrinėjama savybė turi būti laikoma „įprastu [esminiu] ir lemiančiu profesiniu reikalavimu“ dėl konkrečios atliekamos profesinės veiklos pobūdžio arba aplinkybių, kuriomis ji yra vykdoma. Be to, tikslas turi būti teisėtas, o reikalavimas – proporcingas.

95. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama siaurai<sup>85</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad direktyvos 23 konstatuojamojoje dalyje numatyta, jog leidžianti nukrypti nuostata turėtų būti taikoma tik „kai kuriomis aplinkybėmis“, labai sunku įsivaizduoti, kad pozicija galėtų būti kitokia. Akivaizdu, kad Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis turi būti taikoma konkrečiai<sup>86</sup>. Ji negali būti naudojama siekiant pateisinti visų rūšių veiklai, kurią gali vykdyti konkretus darbuotojas, taikomą visišką išimtį.

96. 4 straipsnio 1 dalies formuluotė atspindi nukrypti leidžiančios nuostatos siaurumą. Profesinis reikalavimas turi būti ne tik „įprastas [esminis]“, bet ir „lemia[mas]“. Tai reiškia, kaip, mano manymu, teisingai pažymi Švedijos vyriausybė, kad nukrypti leidžianti nuostata turi būti taikoma tik tada, kai tai tikrai būtina atitinkamai profesinei veiklai vykdyti.

97. Taikydamas šią nuostatą diskriminacijos dėl amžiaus situacijose Teisingumo Teismas yra pritaręs, kad su amžiumi susietas reikalavimas turėti ypač didelių fizinių pajėgumų gali atitikti šį kriterijų, kai taikomas ugniagesiams, kurių veikla yra fizinio pobūdžio, įskaitant gaisrų gesinimą ir žmonių gelbėjimą<sup>87</sup>. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad šis reikalavimas tenkinamas ir reikalaujant, kad tam tikro amžiaus sulaukę oro linijų pilotai išeitų į pensiją, nes negalima paneigti, jog fizinis pajėgumas su amžiumi mažėja, o fizinis netinkamumas šiai profesijai gali turėti reikšmingų pasekmių<sup>88</sup>. Panašiai jis yra pripažinęs, jog tam tikrų fizinių pajėgumų turėjimas gali atitikti kriterijų, kai amžiaus apribojimai taikomi priimant į policijos pareigūno pareigas motyvuojant tuo, kad su asmenų ir turto apsauga, nusikalstamas veikas padariusių asmenų sulaikymu ir priežiūra bei prevenciniu patruliavimu susijusioms funkcijoms vykdyti gali prireikti vartoti fizinę jėgą<sup>89</sup>.

98. Teisingumo Teismas turėjo progą pareikšti poziciją dėl analogiškos Direktyvos 76/207<sup>90</sup> 2 straipsnio 1 dalyje numatytos vienodo požiūrio dėl lyties principo išimties nagrinėdamas tiesioginės diskriminacijos dėl lyties ir tarnybos ginkluotosiose pajėgose aplinkybes. Skirtingos išvados dėl minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje numatytos išimties<sup>91</sup> taikymo, padarytos Sprendime *Sirdar*<sup>92</sup> ir (mažiau

85 — Žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 72 punktą ir 2014 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 47 punktą. Galbūt 4 straipsnio 1 dalis dažniau gali būti taikoma tiesioginei nei netiesioginei diskriminacijai (akivaizdus su lytine diskriminacija susijęs pavyzdys būtų taisyklė, pagal kurią į profesionalių sportininkų komandą būtų priimamos tik moterys). Tačiau visai tikėtina, kad tokia diskriminacija galėtų būti netiesioginė. Pavyzdžiui, nors reikalavimas, kad kandidatai į apsaugos darbuotojo pareigas būtų aukštesni nei 1,75 m, yra lyg ir neutralus, jo netenkintų daugiau moterų nei vyrų, taip pat tikėtina, kad jo netenkintų santykinai didesnė tam tikrų etninių grupių atstovų dalis.

86 — Įdomu pastebėti, kad esminis Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalies tekstas įvairiomis kalbomis skiriasi. Versijoje anglų kalba vartojama frazė „by reason of the particular occupational activities concerned“, kurią iš esmės atitinka versija vokiečių kalba („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit“), nyderlandų kalba („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten“) ir ispanų kalba („debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate“). Versijoje prancūzų kalba („en raison de la nature d'une activité Professionnelle“), italų kalba („per la natura di un'attività lavorativa“) ir portugalų kalba („em virtude da natureza da actividade profissional em causa“) mažiau akcentuojama konkreti profesinės veiklos rūšis. Vis dėlto, atrodo aišku, kad dėmesį reikia skirti konkrečiai veiklai, kurią darbuotojas privalo atlikti.

87 — Žr. 2010 m. sausio 12 d. Sprendimo *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 40 punktą.

88 — Žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 67 punktą.

89 — Žr. 2014 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 41 punktą.

90 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187).

91 — Direktyvos 76/207 2 straipsnio 2 dalyje nustatyta: „Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės netaikyti jos nuostatų profesinės veiklos sritims, taip pat, atitinkamai atvejais, mokant tokios veiklos, kuriose darbuotojo lytis yra lemiamas veiksnys dėl šių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba aplinkos“.

92 — 1999 m. spalio 26 d. sprendimas, C-273/97, EU:C:1999:523. A. M. Sirdar pageidavo, kad jai būtų leista priimti pasiūlymą (išsiųstą per klaidą) dirbti elitinio Didžiosios Britanijos armijos jūrų pėstininkų dalinio *Royal Marines* virėja. Argumentai, kuriais remiantis į šį dalinį nepriimamos moterys, paaiškėja iš minėto sprendimo 6–9 punktų. Išsamūs Teisingumo Teismo argumentai, kodėl išimtis yra pateisinama, išdėstyti sprendimo 28–32 punktuose.

nei po trijų mėnesių priimtame) Sprendime *Kreil*<sup>93</sup>, patvirtina, kaip svarbu atlikti išsamią argumentą, kad konkreti savybė yra esminis konkreta darbo atlikimo reikalavimas, analizę. Be to, jos parodo, jog norint nustatyti, ar konkreti savybė iš tikrųjų yra esminė (arba, pasitelkiant Direktyvos 2000/78 formuluotę, „įprastas [esminis] ir lemiamas [mas] profesinis reikalavimas“), reikia vertinti ir veiklos rūšį, ir aplinkybes (o ne vieną iš šių aspektų atskirai).

99. Kalbant apie draudimą diskriminuoti dėl religijos ar įsitikinimų, akivaizdus nukrypti leidžiančios nuostatos taikymas būtų darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Todėl, pavyzdžiui, dėl šių priežasčių darbuotojui sikhui, kuris reikalautų, kad dėl religinių įsitikinimų jam būtų leidžiama dėvėti turbaną, galėtų būti draudžiama eiti pareigas, kurias atliekant reikalaujama dėvėti apsauginius galvos apdangalus. Tas pats galėtų būti taikoma su galimai pavojingais gamybos įrenginiais dirbančiai musulmonei, kurios dėvimi tam tikri drabužiai galėtų kelti didelį nerimą dėl saugos. Nors nenoriu sakyti, kad kitų aplinkybių, kuriomis draudimui diskriminuoti dėl religijos ar įsitikinimų galėtų būti taikoma 4 straipsnio 1 dalis, nėra, man sunku įsivaizduoti, kokios jos galėtų būti.

100. Vis dėlto neišvengiamai, kuriuo pagrindu *Micropole* pranešime apie A. Bougnaoui atleidimą iš darbo nurodyti motyvai, tai yra įmonės komerciniai interesai bendraujant su klientais, galėtų pateisinti 4 straipsnio 1 dalyje nustatytos išimties taikymą. Kaip teisingai pažymi Komisija, pirma, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tiesioginė diskriminacija (kuri, manau, buvo šiuo atveju) negali būti pateisinama remiantis finansiniais nuostoliais, kurių galėtų patirti darbdavys<sup>94</sup>. Antra, nors laisvė užsiimti verslu yra vienas iš pagrindinių Sąjungos teisės principų<sup>95</sup> ir dabar įtvirtinta Chartijos 16 straipsnyje, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad ši laisvė „nėra absoliuti, bet turi būti vertinama pagal savo socialinę funkciją <...> Taigi, gali būti nustatyti naudojimosi šia laisve apribojimai su sąlyga, kad, kaip nurodyta Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje, jie numatyti įstatymo ir, remiantis proporcingumo principu, yra būtini ir tikrai atitinka Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti“<sup>96</sup>. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas yra nustatęs, kad, siekdamas apsaugoti Chartijos 11 straipsnyje užtikrintą pagrindinę laisvę gauti informaciją ir žiniasklaidos laisvę ir pliuralizmą, Sąjungos teisės aktų leidėjas galėjo priimti teisės normas, numatančias laisvės užsiimti verslu ribojimus, ir, atsižvelgdamas į būtinybę rasti atitinkamų teisių ir interesų pusiausvyrą, teikti pirmenybę visuomenės galimybei susipažinti su informacija, o ne laisvei sudaryti sutartį<sup>97</sup>.

101. Tie patys argumentai turi būti taikomi ir šiuo atveju teisei nebūti diskriminuojamam. Bet kuriuo atveju, 4 straipsnio 1 dalį aiškinant taip, kaip siūlo *Micropole*, kyla grėsmė šioje nuostatoje numatyta išimtį „paversti norma“. Tai būtų neteisinga. Kaip jau minėjau<sup>98</sup>, nukrypti leidžianti nuostata turėtų būti taikoma tik kai kuriomis aplinkybėmis.

102. Todėl nemanau, kad yra pagrindas, kuriuo remiantis Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis galėtų būti taikoma A. Bougnaoui veiklai, kurią ji vykde kaip *Micropole* darbuotoja. Nei prašyme priimti prejudicinį sprendimą, nei kitoje Teisingumo Teismui pateiktoje informacijoje neužsimenama, jog ji negalėjo vykdyti projektavimo inžinierės pareigų dėl to, kad ryšėjo musulmonišką skarą;

93 — 2000 m. sausio 11 d. sprendimo, C-285/98, EU:C:2000:2, 29 punktą. T. Kreil norėjo tarnauti Bundesvero priežiūros (ginklų elektronikos) padalinyje. Nacionalinėje teisėje buvo numatyta, kad moterys gali tarnauti tik medicinos ir karinės muzikos padaliniuose. Nors ir dažnai remdamasis Sprendimu *Sirdar*, Teisingumo Teismas vis dėlto nusprendė, kad „atsižvelgiant į taikymo sritį, tokia išimtis, kuri taikoma beveik visoms Bundesvero pareigoms, negali būti laikoma nukrypti leidžiančia priemone, kurią pateisina konkretus nagrinėjamų pareigų pobūdis arba konkrečios aplinkybės, kuriomis vykdoma nagrinėjama veikla“ (27 punktą) ir kad „Direktyva draudžiama taikyti nacionalines nuostatas, kaip antai nustatyt[as] Vokietijos teisėje, kuriomis moterims draudžiama eiti pareigas kariuomenėje, susijusias su ginklų naudojimu, ir leidžiančias joms tarnauti tik medicinos ir karinės muzikos padaliniuose“ (32 punktą).

94 — Žr. 2000 m. vasario 3 d. Sprendimo *Mahlburg*, C-207/98, EU:C:2000:64, 29 punktą.

95 — 2004 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Ispanija ir Suomija / Parlamentas ir Taryba*, C-184/02 ir C-223/02, EU:C:2004:497, 51 punktą.

96 — 2014 m. spalio 14 d. Sprendimo *Giordano / Komisija*, C-611/12 P, EU:C:2014:2282, 49 punktą.

97 — 2013 m. sausio 22 d. Sprendimo *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 66 punktą.

98 — Žr. šios išvados 95 punktą.

priešingai, pranešime apie atleidimą iš darbo aiškiai nurodoma jos profesinė kompetencija. Kad ir kokios būtų tikslios darbuotojai taikomo draudimo sąlygos, reikalavimas neryšėti skaros bendraujant su darbdavio klientais, mano nuomone, negali būti laikomas „įprastu [esminiu] ir lemia[mu] profesiniu reikalavimu“.

### *Likusios tiesioginės diskriminacijos išimtys*

103. Prieš baigdamą tiesioginės diskriminacijos analizę išnagrinėsiu likusias išimtis, kurios tokiai diskriminacijai gali būti taikomos pagal Direktyvą 2000/78.

104. Pirmoji nustatyta 2 straipsnio 5 dalyje. Ši nuostata neįprasta tuo, kad analogiškos normos nerasime kituose Sąjungos kovos su diskriminacija teisės aktuose<sup>99</sup>. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad ja siekiama užkirsti kelią vienodo požiūrio principo ir būtinybės užtikrinti viešąją tvarką, saugumą ir sveikatą, kriminalinių nusikaltimų prevenciją bei demokratiškos visuomenės veikimui būtinų asmenų teisių ir laisvių apsaugą konfliktui ir jį išspręsti. Jis taip pat yra nusprendęs, kad ji, kaip nuostata, leidžianti nukrypti nuo diskriminacijos draudimo, turi būti aiškinama siaurai<sup>100</sup>.

105. 2 straipsnio 5 dalyje numatyta išimtis negali būti taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju. Pirmą, nėra jokių požymių, kad buvo priimti nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos tokia išimtis įsigaliojotų. Antra, net jeigu jie būtų priimti, nežinau, kaip ja būtų galima pasinaudoti siekiant pateisinti nagrinėjamą diskriminaciją. Nesutinku, kad draudimas darbuotojams dėvėti religinius drabužius bendraujant su darbdavio įmonės klientais yra būtinas „demokratiškos visuomenės veikimui būtinų asmenų teisių ir laisvių apsaugai“<sup>101</sup>. Kiek toks argumentas tinkamas taikant Direktyvą 2000/78, jį reikia nagrinėti atsižvelgiant į netiesioginę diskriminaciją reglamentuojančių teisės normų suteikiamą laisvę<sup>102</sup>, o ne išimtį, nustatytą pagal 2 straipsnio 5 dalį.

106. Antroji yra Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta išimtis. Ji taikoma „bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, <...> profesinėje veikloje“. Iš direktyvos 24 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja buvo siekiama įgyvendinti Deklaraciją Nr. 11 dėl bažnytinių ir nereliginių organizacijų statuso<sup>103</sup>. Atsižvelgiant į *Micropole* veiklos pobūdį, ši išimtis šioje byloje negali būti taikoma.

107. Likusios dvi nuostatos, kuriomis nukrypstama nuo vienodo požiūrio principo, yra nustatytos direktyvos 6 ir 7 straipsniuose. Pirmojoje numatomi tam tikri atvejai, kai yra pateisinamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, o antroji susijusi su valstybių narių taikomomis arba priimamomis priemonėmis, kuriomis siekiama neleisti atsirasti nepatogumams dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti. Jos šioje byloje tiesiog nereikšmingos.

99 — Atrodo, kad 2 straipsnio 5 dalis į direktyvą buvo įtraukta paskutinėmis derybų valandomis (atrodo, primygtinai reikalaujant Jungtinės Karalystės vyriausybei). Žr. E. Ellis ir P. Watson „ES Anti-Discrimination Law“ Oxford University Press, 2012, p. 403. Taip pat žr. Lordų Rūmų Europos Sąjungos komiteto 2000 m. sausio mėn. sesijos ketvirtosios ataskaitos „The ES Framework Directive on Discrimination“ 37 punktą, kuriame nurodyta: „<...> [2 straipsnio 5 dalis] į direktyvą buvo įtraukta tik spalio 17 d. JK reikalavimu. Spalio 25 d. ministras rašė, jog ja siekiama „paaiškinti, kad direktyva nekludys valstybėms narėms imtis veiksmų ginant tuos, kuriems grėsmę kelia, pvz., žalingi religiniai kultai ar pedofilai“.

100 — Žr. 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Wolf*, C-447/09, EU:C:2011:573, 55 ir 56 punktus.

101 — Išskirta mano. Kaip jau minėjau (76 išnašoje), 2 straipsnio 5 dalis gali, pavyzdžiui, apimti teisės normą, kuria darbo vietoje draudžiama bandyti atversti į kitą tikėjimą.

102 — Žr. šios išvados 109 ir paskesnius punktus.

103 — Deklaracija Nr. 11 yra Amsterdamo sutarties priedas. Joje numatyta, kad „Europos Sąjunga gerbia ir nepažeidžia valstybių narių bažnyčių ir religinių asociacijų ar bendruomenių statuso, nustatyto pagal nacionalinę teisę. Europos Sąjunga vienodai gerbia filosofinių ir nereliginių organizacijų statusą“.

108. Atsižvelgdama į visus šiuos argumentus, laikausi nuomonės, kad įmonės darbo vietos taisyklėse nustatyta norma, kuria įmonės darbuotojams draudžiama nešioti religinius ženklus arba drabužius bendraujant su įmonės klientais, laikytina tiesiogine diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kuriai netaikoma nei Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalis, nei visos kitos šios direktyvos nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo tiesioginės diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų draudimo. Juo labiau kai nagrinėjama norma taikoma vien musulmoniškos skaros ryšėjimui.

### *Netiesioginė diskriminacija*

109. Galima teigti, kad mano pateiktų išvadų pakaktų atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo klausimą. Tačiau gali būti, kad Teisingumo Teismas nesutiks su mano atlikta analize. Taip pat nurodžiau, su kokiais sunkumais susidurs Teisingumo Teismas, bandydamas nustatyti tikslų pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo mastą<sup>104</sup>. Gali būti, kad šios bylos šalis nacionaliniam teismui pateiks papildomos informacijos apie faktines aplinkybes, iš kurių bus matyti, kad nagrinėjama diskriminacija yra netiesioginė arba kad šalių teisinė padėtis yra kitokia. Todėl išnagrinėsiu netiesioginės diskriminacijos klausimą ir įvertinsiu, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis gali būti taikomas pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju. Tačiau tai padarysiu tik glaustai.

110. Toliau pateiktoje netiesioginės diskriminacijos analizėje darau prielaidą, kad egzistuoja (hipotetinė) bendrovės taisyklė, pagal kurią visiems darbuotojams taikomas visiškai neutralios aprangos kodas. Todėl draudžiama dėvėti bet kokį drabužį, kuris kaip nors atspindi jį dėvinčio asmens individualumą. Taikant tokį aprangos kodą, visi religiniai simboliai ir drabužiai yra (neabejotinai) draudžiami – tačiau lygiai taip pat draudžiama dėvėti futbolo klubo „Barselona“ austruolio marškinėlius arba kaklaraštį, rodantį, kad asmuo mokėsi konkrečiame Kembridžo ar Oksfordo koledže. Pažeidusiesiems taisyklę primenama apie bendrovės kodą ir jie išpėjami, kad visiems darbuotojams privaloma laikytis neutralios aprangos kodo. Jeigu darbuotojai ir toliau pažeidinėja kodą, jie atleidžiami. Akivaizdu, kad taip suformuluota taisyklė yra neutrali. Ją taikant tariamai nediskriminuojami asmenys, kurių religiniai įsitikinimai reikalauja dėvėti tam tikrus drabužius. Vis dėlto jie diskriminuojami netiesiogiai. Norėdami laikytis savo religinių įsitikinimų, jie neturi pasirinkimo – tenka pažeisti taisyklę ir atsakyti už padarinius.

111. 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje numatyta, kad reikalavimą, kuris būtų laikomas diskriminuojančiu, todėl neteisėtu, vis dėlto galima taikyti, kai tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

### Teisėtas tikslas

112. Direktyvoje 2000/78 nėra apibrėžta teisėto tikslo sąvoka taikant 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį. Tačiau akivaizdu, kad tikslo teisėtumą gali nulemti socialinė politika, ypač tada, kai tokia politika yra pakartota Sutarties nuostatose. Todėl direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad prie teisėtų tikslų priskiriami „teisėtos [teisėti] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslai“, kurių kiekvieno ištakas galima rasti ESS 3 straipsnio 3 dalyje<sup>105</sup>.

104 — Žr. šios išvados 82 punktą.

105 — Šiuo klausimu žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 64 punktą.

113. Manau, kad pažvelgus plačiau teisėtas tikslas yra ir kitų asmenų teisių ir laisvių apsauga – tad, pavyzdžiui, galima numatyti apsaugą tų, kurių nuomonę lengva paveikti, kaip antai jauno amžiaus vaikų arba senyvo amžiaus žmonių, kurių protiniai gebėjimai yra susilpnėję, todėl juos galima prilyginti pirmos kategorijos atstovams<sup>106</sup>.

114. Toliau, mano manymu, tuo atveju, kai yra tenkinamas Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalyje nustatytas teisėto tikslo reikalavimas, pavyzdžiui, kai draudimas taikomas dėl sveikatos ir saugos sumetimų, 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatytas „teisėto tikslo“ kriterijus bus taip pat tenkinamas<sup>107</sup>. Šiuo atžvilgiu taikomi kriterijai yra vienodi.

115. Taip pat manau, kad darbdavio verslo interesas laikytinas teisėtu tikslu ir kad teisės aktu nesiekama tokią laisvę riboti daugiau, nei yra tinkama ir būtina<sup>108</sup>.

116. Manau, kad šis aspektas gali būti ypač svarbus tokiose srityse:

- darbdavys gali siekti formuoti tam tikrą įvaizdį savo klientų ar užsakovų akyse; todėl manau, kad politika, pagal kurią darbuotojai turi vilkėti uniformą arba tam tikro stiliaus drabužius ar atrodyti „dailiai“, laikytina teisėtu tikslu<sup>109</sup>,
- tas pats gali būti pasakytina apie darbo valandas reglamentuojančias taisykles; manau, kad pareiga dirbti lanksčiu grafiku, įskaitant nepatogų laiką, jeigu tai būtina dėl darbo reikalavimų, yra teisėtas reikalavimas<sup>110</sup>,
- priemonės, kurias darbdavys taiko siekdamas išlaikyti darną tarp darbuotojų viso verslo naudai.

117. Tačiau jau minėjau, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad laisvė užsiimti verslu nėra absoliuti ir kad jai gali būti taikomi apribojimai su sąlyga, be kita ko, kad jie yra numatyti įstatymo<sup>111</sup>. Šioje byloje akivaizdu, kad apribojimai, kuriuos lemia teisė į vienodą požiūrį dėl laisvės nebūti diskriminuojamam dėl, be kita ko, religijos ar įsitikinimų, yra numatyti įstatymo. Jie aiškiai reglamentuoti Direktyvoje 2000/78.

118. Pabrėžiu, kad asmeniui, kuris yra praktikuojantis tikintysis, religinė tapatybė yra neatsiejama jo savasties dalis. Asmens tikėjimo reikalavimai – mokymas ir nustatytos taisyklės, kurių reikia laikytis gyvenime – nėra tie elementai, kurių būtų galima laikytis nesant darbe (pavyzdžiui, vakare ir savaitgaliais, jeigu asmuo dirba biure), bet reikėtų mandagiai nuo jų susilaikyti darbo valandomis. Žinoma, atsižvelgiant į konkrečias atitinkamos religijos taisykles ir kaip griežtai jų laikosi konkretus asmuo, vienas ar kitas elementas tokiam asmeniui gali būti neprivalomas, todėl svarstytinas. Tačiau būtų visiškai klaidinga manyti, kad religija, kitaip nei asmens lytis ir odos spalva, kaip nors galėtų būti nuo jo atskirta<sup>112</sup>.

106 – Dėl Strasbūro teismo praktikos žr. 2001 m. vasario 15 d. Sprendimą *Dahlab / Šveicarija*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, minėtą šios išvados 48 punkte. Šiame sprendime Strasbūro teismas nurodė, kad mokytoja dirbo su vaikais, kurie buvo „labai jauni“. Manau, kad pradinių klasių moksleivius galima pagrįstai apibūdinti kaip „lengvai paveikiamus“. Pradėję lankyti vidurinę mokyklą, jie gali būti laikomi labiau subrendusiais, todėl geriau gebančiais formuoti savo nuomonę ir (arba) ramiai priimti kultūrinę įvairovę.

107 – Nemanau, jog verta kreipti dėmesį į tai, kad 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunkčio versijoje anglų kalba teisėtas tikslas įvardytas kaip „legitimate aim“, o 4 straipsnio 1 dalyje – kaip „legitimate objective“.

108 – Žr. šios išvados 100 punktą.

109 – Šiuo klausimu žr. 2013 m. sausio 15 d. Strasbūro teismo sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktą. Čia akivaizdus būdas suderinti teisėtus darbdavio verslo interesus ir darbuotojo laisvę skelbti savo religiją yra numatyti, kaip būtini religiniai drabužiai turi būti dėvimi *su* uniforma. Žr. šios išvados 123 punktą.

110 – Tačiau (leistino) reikalavimo dirbti „nepatogiu laiku“ arba „lanksčiu grafiku“ nederėtų painioti su tvirtinimu, kad darbuotojas privalo bet kokia kaina dirbti dieną, kuri yra ypač svarbi pagal to darbuotojo religiją (pavyzdžiui, reikalauti, kad atsidavęs krikščionis dirbtų Kalėdų dieną, Didįjį penktadienį ar per Velykas arba praktikuojantis žydas dirbtų per Roš ha-šaną, Jom Kipurą ar Pesachą). Manau, kad tokios formos reikalavimas būtų neleistinas.

111 – Žr. šios išvados 100 punktą.

112 – Pagal analogiją žr. 2012 m. rugsėjo 5 d. Sprendimo *Y ir Z, C-71/11 ir C-99/11*, EU:C:2012:518, 62 ir 63 punktus.



119. Ši byla yra klasikinė būtent tokios situacijos pavyzdys. Dvi ginamos teisės – teisė laikytis ir skelbti savo religiją ir laisvė užsiimti verslu – galbūt viena kitai prieštarauja. Būtina rasti išeitį, kad jos abi galėtų egzistuoti darniai ir subalansuotai. Turėdama omenyje būtent tai, pereisiu prie proporcingumo klausimo.

#### Proporcingumas

120. Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje numatyta, kad tikslų turi būti siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Kitaip tariant, tokios priemonės turi būti proporcingos.

121. Analizuodama proporcingumą taikant Direktyvą 2000/78, generalinė advokatė J. Kokott savo išvadoje, pateiktoje byloje *Ingeniørforeningen i Danmark*<sup>113</sup>, pažymėjo, kad pagal proporcingumo principą „net ir teisėtiems tikslams pasiekti tinkamos bei būtinos priemonės neturi sukelti nepatogumų, kurie būtų neproporcingi nurodytiems tikslams“. Yra „būtina rasti „tinkamą pusiausvyrą“ tarp egzistuojančių skirtingų interesų“. Visiškai su tuo sutinku.

122. Man atrodo, tokiomis aplinkybėmis analizę reikia pradėti nuo to, kad darbuotojas iš esmės turi teisę nešioti religinę aprangą arba religinį ženklą, tačiau darbdavys taip pat turi, arba gali turėti, teisę nustatyti apribojimus<sup>114</sup>.

123. Todėl manau, jog tais atvejais, kai įmonėje taikoma politika, pagal kurią darbuotojai privalo dėvėti uniformą, nėra nepagrįsta reikalauti, kad darbuotojai visokeriopai stengtųsi jos laikytis. Todėl darbdavys gali nustatyti reikalavimą, kad musulmonišką skarą ryšinės darbuotojos rinktųsi uniformos spalvos skarą (arba net pasiūlyti uniforminį tokios skaros variantą)<sup>115</sup>.

124. Be to, jeigu darbuotojas religinį simbolį gali nešioti taip, kad šis nekristų į akis – taip, pavyzdžiui, buvo N. Eweida atveju Strasbūro teismo sprendime<sup>116</sup>, reikalavimas, kad darbuotojas darytų būtent taip, gali būti proporcingas.

125. Kas yra proporcinga, gali skirtis, nelygu atitinkamos įmonės dydis. Juo didesnė įmonė, juo didesnė tikimybė, kad ji turės išteklių lanksčiai paskirstyti darbuotojams būtinas atlikti užduotis. Todėl galima tikėtis, kad didelės įmonės darbdavys ims daugiau priemonių susitarimui su darbuotojais pasiekti nei mažos ar vidutinio dydžio įmonės darbdavys.

126. Kai religiją išpažįstantis asmuo mano, kad tam tikrų taisyklių laikymasis nėra esminis reikalavimas, pozicijų priešpriešos, kaip antai tokios, dėl kurios buvo iškelta ši byla, tikimybė sumažėja. Darbdavys paprašys darbuotojo susilaikyti nuo tam tikros praktikos. Kadangi tokia praktika yra (santykinai) nesvarbi darbuotojui, jis gali nuspręsti prašymo laikytis. Galima priešprieša išnyksta.

127. Tačiau kas gali įvykti, kai darbuotojas mano, kad atitinkama praktika yra esminė?

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, 68 punktą.

114 — Kaip iš esmės nusprendė Strasbūro teismas 2013 m. sausio 15 d. Sprendime *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

115 — Šiuo atžvilgiu žr. straipsnį <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, kuriame minimas neseniai *Police Scotland* (Škotijos nacionalinė policija) pateiktas pasiūlymas numatyti, kad hidžabas gali būti pasirenkama policijos uniformos dalis, siekiant paskatinti musulmones dirbti policijoje.

116 — Žr. 2013 m. sausio 15 d. Sprendimo *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktą.

128. Jau esu minėjusi, jog kartais darbuotojas negali atlikti konkrečios užduoties dėl to, kad turi laikytis tam tikrų normų, kurias jis laiko esminėmis praktikuojant savo religiją<sup>117</sup>. Sakyčiau, kad dažniau darbdaviui ir darbuotojui tenka kartu ieškoti variantų ir rasti sprendimą, kuris leistų darbuotojui naudotis teise skelbti savo religinius įsitikinimus, o darbdaviui – teise užsiimti verslu<sup>118</sup>. Nors manau, jog darbuotojas neturi absoliučios teisės reikalauti, kad jam būtų leista tam tikrą darbą organizacijoje atlikti priimtinomis sąlygomis, jam taip pat neturėtų būti iškart siūloma ieškoti kito darbo<sup>119</sup>. Tikėtina, kad sprendimas, esantis kažkur tarp šių dviejų pozicijų, yra proporcingas. Atsižvelgiant į tai, dėl ko nesutariama, jis gali būti susijęs su tam tikru nevaržomos darbuotojo galimybės skelbti savo religiją apribojimu, tačiau juo negali būti suvaržomas religinių normų laikymasis, kurį darbuotojas laiko esminiu<sup>120</sup>.

129. Šioje byloje nagrinėjamu klausimu noriu pateikti vieną konkrečią papildomą pastabą.

130. Vakarų visuomenėje vizualinis arba akių kontaktas įmonės atstovams bendraujant su klientais akis į akį laikomas esminės svarbos veiksniu<sup>121</sup>. Todėl manau, kad taisyklė, pagal kurią nurodytu būdu bendraujant su klientais būtų draudžiama dėvėti akis ir visą veidą dengiančius religinius drabužius, būtų proporcinga. Interesų derinimas būtų darbdavio naudai. Kita vertus, jeigu atitinkamos darbuotojos prašoma atlikti funkcijas, kurios nereikalauja vizualinio arba akių kontakto su klientais, pavyzdžiui, dirbti skambučių centre, *tokia pati taisyklė* nebebūtų pateisinama. Svarstyklės kryptų darbuotojo naudai. Manau, kad tais atvejais, kai darbuotoja nori dėvėti tik tam tikros formos galvos apdangalą, kuris visiškai nedengia veido ir akių, draudimas dėvėti tokį galvos apdangalą yra nepagrįstas.

131. Tiek rašytinėse pastabose, tiek žodžiu *Micropole* akcentavo, kad darbo laiko dalis, kai A. Bougnaoui bendravo su klientais, todėl negalėjo ryšėti musulmoniškos skaros, sudarė ne daugiau kaip 5%. Todėl bendrovė tvirtina, kad apribojimas buvo proporcingas. Manau, šis argumentas neteisingas. Laiko, kurį gali būti taikomas draudimas, trukmė gali būti visiškai nesusijusi su darbuotojos motyvu, dėl kurio ji siekia ryšėti nagrinėjamą galvos apdangalą. Pagal tai, kaip A. Bougnaoui supranta, kas yra laikoma praktikuojančiai musulmonei tinkama apranga, ji musulmonišką skarą (hidžabą) turi ryšėti ir būdama darbe. Jeigu ji šios pozicijos laikosi jai įprastoje darbdavio įmonės kasdienėje aplinkoje, galima pagrįstai manyti, kad tokios pozicijos juo labiau laikysis tada, kai nebus tokioje aplinkoje ir bendraus su asmenimis, kurie nepriklauso darbdavio įmonei.

132. Nors į šį klausimą turėtų atsakyti nacionalinis teismas, kuris byloje turi priimti galutinį sprendimą, ir nors gali būti kitų klausimų, kurie yra aktualūs aptariant proporcingumą ir apie kuriuos Teisingumo Teismas nebuvo informuotas, nemanau, kad argumentui dėl *Micropole* darbo vietos taisyklėse numatyto draudimo proporcingumo – nesvarbu, ar buvo draudžiama nešioti religinius ženklus arba drabužius apskritai, ar tik ryšėti musulmonišką skarą – pagrindinėje byloje būtų pritarta.

117 — Šiuo klausimu žr. šios išvados 99 punktą.

118 — Todėl, pavyzdžiui, *Eweida* byloje buvo aišku, kad *British Airways* buvo sudariusi tokį susitarimą su savo darbuotojais musulmonais.

119 — Kaip keitėsi Strasbūro teismo požiūris šioje srityje, žr. šios išvados 55 punkte.

120 — Pavyzdžiui, tarkime, jog, darbuotojo įsitikinimu, jam privaloma melstis tris kartus per dieną. Dirbant įprastu grafiku biure, prisiderinti gana paprasta: malda prieš darbą, po darbo ir per pietų pertrauką. Tik ši vyksta darbo dienos metu ir jai išnaudojamas oficialus laisvalaikis (pietų pertrauka). Dabar įsivaizduokime, kad melstis privaloma penkis kartus per dieną. Darbuotojas tvirtina, kad jam turi būti leidžiama melstis dar du kartus per darbo dieną. Pirmas klausimas kyla dėl to, ar taip yra iš tikrųjų – ar gali viena arba abi papildomos maldos taip pat būti atliekamos iki atėjimo į darbą arba grįžus po darbo? Bet galbūt maldos laikas yra susietas su konkrečiu dienos metu. Jeigu taip, gal darbo dienos metu yra kavos ar rūkymo pertraukėlių, kurias darbuotojas gali išnaudoti maldai; galbūt jis turės sutikti dirbti ilgiau arba ateiti į darbą anksčiau, kad darbdaviui kompensuotų laikiną nebuvimą darbo vietoje, kai vykdo savo religinę pareigą. Esant būtinybei, darbuotojas turės sutikti su papildomu apribojimu (ilgesne darbo diena), o darbdavys turės leisti jam dirbti ilgiau, užuot pareiškęs, jog kompromisas neįmanomas, ir atleidęs darbuotoją.

121 — Išsamesnės neverbalinės komunikacijos svarbos versle analizės ieškokite Woollcott, L.A. *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983 m.

133. Mano baigiamoji pastaba yra tokia. Manau, kad daugeliu atveju darbdavys ir darbuotojas protingai diskutuodami gali pasiekti susitarimą, pagal kurį būtų tinkamai suderinama darbuotojo teisė skelbti savo religiją ir konkuruojanti darbdavio teisė užsiimti verslu. Tačiau kartais tai gali būti neįmanoma. Mano nuomone, nepavykus susitarti, pirmenybė turi būti teikiama ne verslo interesams uždirbti kuo daugiau pelno, o atskiro darbuotojo teisei skelbti savo religinius įsitikinimus. Atkreipiu dėmesį į klastingą argumentą, kad „turime padaryti X, kitaip tai nepatiks mūsų klientams“. Manau, tokiu atveju, kai kliento požiūris gali būti grindžiamas stereotipais, susijusiais su vienu iš „draudžiamų veiksmų“, kaip antai religija, ypač pavojinga leisti darbdaviui nesilaikyti vienodo požiūrio reikalavimo ir taip pataikauti tokiems stereotipams. Direktyva 2000/78 siekiama suteikti darbuotojams apsaugą nuo priešiško elgesio (tai yra diskriminacijos), pagrįsto vienu iš draudžiamų veiksmų. Joje nenumatyta, jog darbuotojas turi prarasti darbą, kad darbdavys gautų daugiau pelno.

134. Atsižvelgdama į visus išdėstytus argumentus, darau išvadą, kad esant netiesioginei diskriminacijai dėl religijos arba įsitikinimų, Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis turi būti aiškinamas taip, kad taikant šią nuostatą darbdavio įmonės interesai laikomi teisėtu tikslu. Vis dėlto tokia diskriminacija pateisinama tik tada, kai ji yra proporcinga tokiam tikslui

### Išvada

135. Todėl siūlau, kad Teisingumo Teismas į *Cour de Cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) pateiktą prejudicinį klausimą atsakytų taip:

1. Įmonės darbo vietos taisyklėse nustatyta norma, kuria įmonės darbuotojams draudžiama nešioti religinius ženklus arba drabužius bendraujant su įmonės klientais, laikytina tiesiogine diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, kuriai netaikoma nei 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 4 straipsnio 1 dalis, nei visos kitos šios direktyvos nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo tiesioginės diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų draudimo. Juo labiau kai nagrinėjama norma taikoma vien musulmoniškos skaros ryšėjimui.
2. Esant netiesioginei diskriminacijai dėl religijos arba įsitikinimų, Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis turi būti aiškinamas taip, kad taikant šią nuostatą darbdavio įmonės interesai laikomi teisėtu tikslu. Vis dėlto tokia diskriminacija pateisinama tik tada, kai ji yra proporcinga tokiam tikslui.