



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. kovo 14 d.**

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 2000/78/EB — Vienodas požiūris — Diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų — Esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas — Sąvoka — Kliento pageidavimas, kad jam paslaugų neteiktų musulmonišką skarą ryšinti darbuotoja“

Byloje C-188/15

dėl *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) 2015 m. balandžio 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2015 m. balandžio 24 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

prieš

Micropole SA, buvusią Micropole Univers SA

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotojas A. Tizzano, kolegijų pirmininkai R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras ir E. Regan, teisėjai A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (pranešėjas), K. Jürimäe ir C. Lycourgos,

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorius V. Tourrès, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2016 m. kovo 15 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- A. Bougnaoui ir *Association de défense des droits de l'homme* (ADDH), atstovaujamų advokatės C. Waquet,
- *Micropole SA*, atstovaujamos advokato D. Célice,
- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues, D. Colas ir R. Coesme,

* Proceso kalba: prancūzų.

— Švedijos vyriausybės, atstovaujamos A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson ir L. Swedenborg,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos S. Simmons, padedamos baristerio A. Bates,

— Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir M. Van Hoof,

susipažinęs su 2016 m. liepos 13 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 4 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Asma Bougnaoui ir *Association de défense des droits de l'homme (ADDH)* (Žmogaus teisių gynimo asociacija) ginčą su *Micropole SA*, buvusi *Micropole Univers SA* (toliau – *Micropole*) dėl A. Bougnaoui atleidimo iš darbo dėl to, kad neatsisakė ryšėti musulmoniškos skaros, kai teikė paslaugas šios įmonės klientams.

Teisinis pagrindas

Direktyva 2000/78

- 3 Direktyvos 2000/78 1, 4 ir 23 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(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 Bendrijos teisės bendruosius principus ji pripažįsta pagrindines teises, kurias garantuoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios yra grindžiamos bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis[;]

<...>

(4) lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių paktą, Jungtinių Tautų ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurių šalimis signatarėmis yra visos valstybės narės. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencija Nr. 111 draudžia diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityse[;]

<...>

(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 [lemiamas] profesinis reikalavimas, šis tikslas [su sąlyga, kad tikslas] yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas [proporcingas]. Tokios aplinkybės turėtų būti nurodytos valstybių narių Komisijai pateikiamoje informacijoje“.

4 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje įtvirtinta:

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

5 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„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 [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis <...>

<...>“

6 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

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

<...>

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

<...>“

7 Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalyje numatyta:

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

Prancūzijos teisė

- 8 Direktyvos 2000/78 nuostatos į Prancūzijos teisę, būtent į Code du travail (Darbo kodeksas) L. 1132-1 ir L. 1133-1 straipsnius, perkeltos *loi no 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* (2008 m. gegužės 27 d. Įstatymas Nr. 2008-496 dėl įvairių nuostatų kovos su diskriminacija srityje suderinimo su Bendrijos teise) (JORE, 2008 m. gegužės 28 d., p. 8801).

9 Darbo kodekso L. 1121-1 straipsnyje nustatyta:

„Draudžiami asmens teisių arba individualių ar kolektyvinių laisvių apribojimai, kurių negalima pateisinti atliekamų užduočių pobūdžiu ir kurie nėra proporcingi siekiamam tikslui.“

10 Klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms galiojusios redakcijos Darbo kodekso L. 1132-1 straipsnyje buvo numatyta:

„Draudžiama bet kurį asmenį pašalinti iš įdarbinimo proceso ar atimti iš jo galimybę atlikti praktiką įmonėje arba dalyvauti jos mokymuose; draudžiama darbuotojus bausti, atleisti iš darbo arba imtis tiesioginių ar netiesioginių diskriminacijos priemonių, kaip jos suprantamos pagal 2008 m. gegužės 27 d. Įstatymo Nr. 2008-496 dėl įvairių nuostatų kovos su diskriminacija srityje suderinimo su Bendrijos teise 1 straipsnį, be kita ko, kiek tai susiję su šio kodekso L. 3221-3 straipsnyje nurodytais darbo užmokesčiu, įmonės kapitalo dalių turėjimu ar akcijų platinimu, mokymais, priskyrimu prie kito lygio, paskyrimu į pareigas, profesiniu pasirengimu, pareigybėmis, pareigų paaugštinimu, perkėlimu į kitas pareigas ar sutarties pratęsimu, dėl kilmės, lyties, įpročių, seksualinės orientacijos, amžiaus, <...> politinių pažiūrų, veiklos profesinėse sąjungose arba savidraudos draugijose, religinių įsitikinimų, fizinės išvaizdos, pavardės, sveikatos būklės arba negalios.“

11 Šio kodekso L. 1133-1 straipsnis suformuluotas taip:

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

12 Klostantis pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms galiojusios Darbo kodekso redakcijos L. 1321-3 straipsnyje buvo numatyta:

„Darbo tvarkos taisyklėse negali būti:

- 1° nuostatų, kurios prieštarauja įstatymams ir nutarimams arba įmonei ar įstaigai taikomų kolektyvinių darbo sutarčių ir susitarimų sąlygoms;
- 2° asmens teises ir individualias bei kolektyvines laisves ribojančių nuostatų, kurių negalima pateisinti atliekamos užduoties pobūdžiu ir kurios nėra proporcingos siekiamam tikslui;
- 3° nuostatų, kuriomis tokių pačių profesinių gebėjimų turintys darbuotojai eidami pareigas arba darbo vietoje diskriminuojami dėl kilmės, lyties, įpročių, seksualinės orientacijos, amžiaus, <...>, politinių pažiūrų, veiklos profesinėse sąjungose arba savidraudos draugijose, religinių įsitikinimų, fizinės išvaizdos, pavardės, sveikatos būklės ar negalios.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

13 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad prieš įsidarbindama privačioje bendrovėje *Micropole* 2007 m. spalio mėn. vykstant studentų karjeros kontaktų mugei A. Bougnaoui susipažino su šios bendrovės atstovu; šis informavo ją, kad musulmoniškos skaros ryšėjimas bendraujant su bendrovės klientais galėtų kelti problemų. Kai 2008 m. vasario 4 d. A. Bougnaoui atėjo į *Micropole* atlikti studijų baigiamosios praktikos, ji ryšėjo paprastą skarą. Vėliau darbo vietoje ji ryšėjo musulmonišką skarą. Pasibaigus praktikai nuo 2008 m. liepos 15 d. *Micropole* ją įdarbino projektavimo inžiniere pagal neterminuotą darbo sutartį.

- 14 2009 m. birželio 15 d. prieš atleidžiant iš darbo A. Bougnaoui buvo pakviesta į pokalbį; 2009 m. birželio 22 d. raštu ji buvo atleista iš darbo. Šiame rašte nurodyta:

„<...> Atsižvelgiant į pareigų pobūdį, Jums buvo pavesta vykdyti užduotis mūsų klientų naudai.

Šių metų gegužės 15 d. pavedėme Jums užduotį savo kliento <...> padalinyje <...> 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 atveju 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 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 priežasčių darbo sutarties nutraukimas yra pateisinamas. Atsižvelgiant į tai, kad Jūsų požiūris užkerta kelią toliau vykdyti savo funkcijas įmonėje, nes dėl Jūsų kaltės negalime leisti toliau teikti paslaugų mūsų klientams, negalėsite dirbti per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį. Kadangi dėl savo pačios kaltės negalėsite dirbti per šį įspėjimo laikotarpį, Jums nebus mokama išėtinė išmoka.

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

- 15 Manydama, kad toks atleidimas iš darbo diskriminacinis, 2009 m. rugsėjo 8 d. A. Bougnaoui padavė skundą *conseil de prud'hommes de Paris* (Paryžiaus darbo ginčų teismas, Prancūzija). 2011 m. gegužės 4 d. sprendimu minėtas teismas priteisė iš *Micropole* sumokėti kompensacinę išmoką už įspėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį, nes bendrovės atleidimo iš darbo rašte nenurodytas nusizengimo, kuriuo kaltinama A. Bougnaoui, sunkumas; jis atmetė likusią skundo dalį, motyvuodamas tuo, kad A. Bougnaoui laisvės ryšėti musulmonišką skarą apribojimas buvo pateisinamas dėl jos bendravimo su bendrovės klientais ir proporcingas *Micropole* siekiamam tikslui išlaikyti reputaciją ir neižeisti klientų dėl jų įsitikinimų.
- 16 A. Bougnaoui, palaikoma ADDH, pateikė apeliacinį skundą dėl šio sprendimo *cour d'appel de Paris* (Paryžiaus apeliacinis teismas, Prancūzija). 2013 m. balandžio 18 d. sprendimu šis teismas patvirtino *conseil de prud'hommes de Paris* (Paryžiaus darbo ginčų teismas) sprendimą. Savo sprendime jis, be kita ko, nurodė, kad A. Bougnaoui atleidimas iš darbo nėra diskriminacija dėl darbuotojo religinių įsitikinimų, nes pastarajam leidžiama juos reikšti įmonėje; šis atleidimas pateisintas teisėtu apribojimu, pagrįstu įmonės interesais, nes darbuotojo naudojimas laisve skelbti ir išpažinti religiją ar tikėjimą išėjo už įmonės ribų ir buvo primestas jos klientams neatsižvelgiant į jų jausmus, o taip yra nepaisoma kitų asmenų teisių.
- 17 A. Bougnaoui ir ADDH dėl 2013 m. balandžio 18 d. sprendimo pateikė kasacinį skundą *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija). Šiame teisme jos teigė, kad *cour d'appel de Paris* (Paryžiaus apeliacinis teismas), be kita ko, pažeidė Darbo kodekso L. 1121-1, L. 1321-3 ir L. 1132-1 straipsnius. Iš tikrųjų religijos laisvės apribojimai turėtų būti pateisinami atliekamų funkcijų pobūdžiu ir atitikti esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą, jei tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Musulmonišką skarą ryšinti privačios įmonės darbuotoja, kuri bendrauja su klientais, nepažeidžia kitų asmenų teisių arba įsitikinimų, o komercinės įmonės klientų jautrumo, tariamai atsiradusio vien dėl

simbolio, rodančio išpažįstamą religiją, negalima priskirti nei prie tinkamų, nei prie teisėtų kriterijų, neturinčių nieko bendra su diskriminacija ir pateisinančių šios įmonės teikiamą pirmenybę savo ekonominiams ar komerciniams interesams, o ne pagrindinei darbuotojo religijos laisvei.

- 18 *Cour de Cassation* (Kasacinis teismas) (socialinių bylų kolegija), kuriam pareiškėjos pagrindinėje byloje padavė kasacinį skundą, nurodo, kad 2008 m. liepos 10 d. Sprendime *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397) Teisingumo Teismas tik nusprendė, jog aplinkybė, kad darbdavys viešai pareiškė neįdarbinsias tam tikros etninės kilmės ar rasės darbuotojų, yra tiesioginė diskriminacija įdarbinant, kaip tai suprantama pagal 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvą 2000/43/EB, įgyvendinančią 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), bet nepareiškė savo nuomonės dėl to, ar Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad darbdavio kliento pageidavimas, jog dėl vienos iš šioje direktyvoje nurodytų priežasčių jam paslaugų neteiktų tam tikras darbuotojas, yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, susijęs su profesinės veiklos pobūdžiu arba jos vykdymo sąlygomis.
- 19 Šiomis aplinkybėmis *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

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

Dėl prašymo atnaujinti žodinę proceso dalį

- 20 Generalinei advokatei pateikus išvadą, *Micropole* 2016 m. lapkričio 18 d. pateikė prašymą atnaujinti žodinę proceso dalį pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 83 straipsnį.
- 21 Grįsdama šį prašymą *Micropole* nurodė, kad Teisingumo Teismas turėtų susipažinti su jos pastabomis po nurodytos išvados paskelbimo ir kad ji norėtų pateikti šiam teismui papildomos informacijos.
- 22 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas, susipažinęs su generalinio advokato išvada, gali bet kada nutarti atnaujinti žodinę proceso dalį pagal Procedūros reglamento 83 straipsnį, be kita ko, jeigu mano, kad jam nepateikta pakankamai informacijos, arba jeigu nagrinėjant bylą reikia remtis argumentu, dėl kurio šalys ar Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje nurodyti suinteresuotieji asmenys nepateikė nuomonės.
- 23 Susipažinęs su generalinio advokato išvada, Teisingumo Teismas mano, kad turi visą būtiną informaciją sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti ir kad ši byla neturi būti nagrinėjama remiantis argumentu, dėl kurio jame nebuvo pareikšta nuomonių.
- 24 Todėl reikia atmesti *Micropole* pateiktą prašymą atnaujinti žodinę proceso dalį.

Dėl prejudicinio klausimo

- 25 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

- 26 Pirma, reikia priminti, jog Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje įtvirtinta, kad ja siekiama 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.
- 27 Reikia pažymėti, kad Direktyvoje 2000/78 nėra jos 1 straipsnyje vartojamos sąvokos „religija“ apibrėžties.
- 28 Vis dėlto Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyvos 2000/78 1 konstatuojamojoje dalyje rėmėsi pagrindinėmis teisėmis, garantuojamomis 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytoje Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (toliau – EŽTK), kurios 9 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas asmuo turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę; ši teisė, be kita ko, apima laisvę išpažinti ir skelbti savo religiją ar tikėjimą tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, laikant pamaldas, atliekant apeigas, praktikuojant tikėjimą ar mokant jo.
- 29 Toje pačioje konstatuojamojoje dalyje Sąjungos teisės aktų leidėjas taip pat rėmėsi bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis kaip bendrais Sąjungos teisės principais. Tarp teisių, kurių kyla iš šių bendrų tradicijų ir kurios buvo patvirtintos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija), yra teisė į sąžinės ir religijos laisvę, įtvirtinta Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje. Šioje nuostatoje nurodyta, kad 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. Kaip matyti iš su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 2007, p. 17), 10 straipsnio 1 dalyje garantuota teisė atitinka EŽTK 9 straipsnyje garantuotą teisę, o remiantis Chartijos 52 straipsnio 3 dalimi jos esmė ir taikymo sritis yra tokia, kaip nustatyta Konvencijoje.
- 30 Kadangi iš pradžių EŽTK, o paskui Chartijoje sąvokai „religija“ suteikta plati reikšmė, nes į šią sąvoką įtraukta asmenų laisvė išpažinti ir skelbti savo religiją, darytina išvada, kad priimdamas Direktyvą 2000/78 Sąjungos teisės aktų leidėjas ketino laikytis tokio pat požiūrio, todėl šios direktyvos 1 straipsnyje vartojamą sąvoką „religija“ reikia aiškinti kaip apimančią ne tik *forum internum*, t. y. tikėjimo turėjimą, bet ir *forum externum*, t. y. religijos viešą išpažinimą ir skelbimą.
- 31 Antra, reikia konstatuoti, kad iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą neaišku, ar jį pateikęs teismo klausimas pagrįstas nustatyti tiesioginiu skirtingu požiūriu dėl religijos ar įsitikinimų, ar nustatyti netiesioginiu skirtingu požiūriu dėl šių priežasčių.
- 32 Šiuo aspektu reikia nurodyti, kad jeigu A. Bougnaoui atleidimas iš darbo buvo pagrįstas įmonėje galiojančios darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią buvo draudžiama nešioti visus matomus filosofinių, religinių ar politinių įsitikinimų simbolius, nesilaikymu ir jeigu būtų nustatyta, kad dėl šios, atrodo, neutralios taisyklės iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys, kaip antai A. Bougnaoui, patektų į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį, reikėtų pripažinti, kad yra netiesioginis nevienodas požiūris dėl religijos ar įsitikinimų, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą; tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas (šiuo klausimu žr. šios dienos Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, 30 ir 34 punktus).
- 33 Vis dėlto remiantis šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunkčiu toks nevienodas požiūris nelaikomas netiesiogine diskriminacija, jeigu jis yra objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, kaip antai *Micropole* įgyvendinama neutralumo politika klientų atžvilgiu, ir šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (šiuo klausimu žr. šios dienos Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, 35–43 punktus).
- 34 Jeigu vis dėlto A. Bougnaoui atleidimas iš darbo nėra pagrįstas šio sprendimo 32 punkte nurodyta taisykle, reikia išnagrinėti, kaip prašoma prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo klausime, ar darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad jam paslaugų nebeteiktų

darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, kaip antai A. Bougnaoui, šio darbdavio paskirta teikti paslaugas tokiam klientui, yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį.

- 35 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal nurodytą direktyvos nuostatą valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl savybės, susijusios su kuria nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nėra diskriminacija, jei dėl profesinės veiklos pobūdžio arba jos vykdymo sąlygų tokia savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, su sąlyga, kad tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.
- 36 Taigi valstybės narės prireikus turi numatyti, kad skirtingas požiūris dėl savybės, susijusios su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nėra diskriminacija. Taip, atrodo, yra nagrinėjamu atveju, kaip matyti iš Darbo kodekso L. 1133-1 straipsnio, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 37 Tai nurodžius, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas kelis kartus buvo nusprendęs, jog iš Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalies matyti, kad esminį ir lemiamą profesinį reikalavimą turi sudaryti ne skirtingą požiūrį pagrindžianti priežastis, o su šia priežastimi susijusi savybė (žr. 2010 m. sausio 12 d. Sprendimo *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 35 punktą; 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Prigge ir kt.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 66 punktą; 2014 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 36 punktą ir 2016 m. lapkričio 15 d. Sprendimo *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, 33 punktą).
- 38 Be to, pažymėtina, kad pagal Direktyvos 2000/78 23 konstatuojamąją dalį savybė, susijusi, be kita ko, su religija, gali būti laikoma esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu tik kai kuriomis aplinkybėmis.
- 39 Taip pat reikia pažymėti, kad remiantis pačia Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalies formuluote nagrinėjama savybė gali būti laikoma tokiu reikalavimu tik „[dėl profesinės veiklos pobūdžio arba jos vykdymo sąlygų]“.
- 40 Remiantis šiomis įvairiomis nuostatomis darytina išvada, kad sąvoka „esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį, reiškia reikalavimą, objektyviai nulemtą konkrečios profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų. Taigi ji neapima subjektyvių įsitikinimų, kaip antai darbdavio siekio atsižvelgti į specialius kliento pageidavimus.
- 41 Todėl į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo pateiktą klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 4 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

Parašai.