1.6. Religinių simbolių nešiojimas darbo vietoje: pusiausvyros tarp teisės išpažinti religiją ir verslo laisvės užtikrinimo kriterijai

Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos
Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės institutas

Dr. Ieva Navickaitė-Sakalauskienė

El. paštas: i.navickaite@mruni.eu

DOI: 10.13165/LT-21-01-06

Santrauka. Religija yra svarbi identiteto dalis, susijusi su asmens vertybėmis, tradicijomis ir kultūra. Viena iš tikėjimo išraiškos formų – religinių aprangos detalių ar simbolių nešiojimas, kuris dalies religijų išpažinimo atveju tampa ne pasirinkimo dalyku, o privaloma kasdienio gyvenimo dalimi. Nagrinėjamos temos aktualumas tiesiogiai padiktotas 2021 metų patirties, kuri parodė, kad migrantų antplūdžio keliama iššūkiai yra ne vien Pietų Europos valstybių problema, bet itin aktualūs ir Lietuvai. Migrantų iš trečiųjų šalių krizės suvaldymas neatsiejamas nuo šių asmenų integracijos, kurios sėkmė tiesiogiai priklauso nuo gebėjimo užtikrinti tinkamą tarpusavyje konkuruojančių vertybių pusiausvyrą. Atsižvelgiant į tai, straipsnyje aptariama individo teisės išreikšti savo religinius įsitikinimus svarba, kartu atkreipiant dėmesį į poreikį religinių ženklų nešiojimą darbo vietoje derinti su teisėtais kitų asmenų interesais. Plati valstybės diskrecija nustatyti viešojo sektoriaus darbuotojų aprangos taisykles yra pateisinama valstybės tarnybos neutralumo principu, viešųjų paslaugų teikėjus saistančia diskretiškumo pareiga, kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos ar sveikatos ir saugumo reikalavimais. O situacija privačiame sektoriuje vis dar kelia klausimų. Antai Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas, ESTT), naujausioje savo jurisprudencijoje vertindamas privačių įmonių darbuotojams nustatyto draudimo dėvėti religinius drabužius teisėtumą, patikslino kriterijus, kuriais remiantis verslo laisvės įgyvendinimas leidžia tam tikru mastu apriboti teisę išpažinti religiją. Analizuojant minėtus kriterijus atkreipiamas dėmesys į tai, kad ESTT nepasinaudojo proga įnešti daugiau aiškumo, priešingai – tinkamos darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros užtikrinimo pareigą perkėlus ant nacionalinių teismų pečių, buvo atvertas kelias skirtingoms religijos laisvės ribojimų pateisinimo interpretacijoms valstybėse narėse.

Reikšminiai žodžiai: pagrindinių teisių apsauga Europos Sąjungoje, draudimas darbo vietoje nešioti religinius drabužius (simbolius), religijos laisvės ribojimas, laisvė užsiimti verslu, proporcingumas, konkuruojančių vertybių pusiausvyros užtikrinimas.

Ivadas

Generalinė advokatė Eleanor Sharpston¹ yra taikliai pastebėjusi, kad kai darbdavys su darbuotoju sudaro darbo sutartį, jis perka ne tokio žmogaus sielą, o darbuotojo laiką.² Šalis siejant darbo teisiniais santykiais, neretai vienas kitam priešinami konkuruojantys interesai, kylantys, viena vertus, iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 16 straipsnyje numatytos laisvės užsiimti verslu ir, kita vertus, iš Chartijos 10 straipsnyje ir Europos Žmogaus teisių konvencijos (toliau – Konvencija) 9 straipsnyje įtvirtintos minties, sąžinės ir religijos laisvės. Taigi, vertinant darbdavio taikomas taisykles, kurios varžo darbuotojų asmenines teises, kaip antai, nustato

¹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo generalinės advokatės pareigas ėjo nuo 2006 m. sausio 11 d. iki 2020 m. rugsėjo 10 d. Verta paminėti ir tai, kad E. Sharpston turi lietuviškų šaknų – jos tėvo šeima buvo kilusi iš Lietuvos.

² 2016 m. liepos 13 d. generalinės advokatės E. Sharpston išvada byloje *Bouagnaoui ir ADDH, C-188/15, ECLI:EU:C:2016:553*, 73 punktas.

draudimą darbo vietoje nešioti religinius simbolius ar aprangos detales, būtina rasti subtilią dviejų konkuruojančių teisių – teisės laikytis ir skelbti savo religiją ir teisės užsiimti verslu – pusiausvyrą. Simboliška, kad migrantų krizės ir netylančių diskusijų dėl kuo sėkmingesnės jų integracijos kontekste 2021 m. liepos 15 d. ESTT didžioji kolegija priėmė sprendimą sujungtose bylose *WABE ir Müller Handels*³ ir suformulavo kriterijus, kuriais remiantis gali būti pagrindžiama verslo laisvės įgyvendinimo pirmenybė religijos laisvės atžvilgiu. Šio straipsnio tikslas – analizuojant ESTT praktiką ir jos santykį su Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) jurisprudencijoje įtvirtintu religijos laisvės apsaugos standartu, įvertinti, ar Europos Sąjungos (toliau – ES, Sąjunga) lygmeniu yra užtikrinama pakankama religijos laisvės apsauga, ypač turint omenyje tai, kad prioritetą nuo pat valstybių narių integracijos pradžios buvo teikiamas vidaus rinkos sukūrimui ir ekonominiams tikslams. Atsižvelgiant į tai, kad ESTT čia minėtame sprendime neišnaudojo progos įnešti daugiau aiškumo vertindamas privataus darbdavio pasirinkimą teikti pirmenybę savo ekonominiams ar komerciniams interesams kartu ribojant darbuotojo religijos laisvę, būtina identifikuoti ESTT sprendime įtvirtintų kriterijų nepakankamumo priežastis ir pritaikomumo praktikoje problemas.

1.6.1. Draudimas darbo vietoje nešioti bet kokius matomus religinius drabužius ar simbolius: EŽTT požiūris

Religijos laisvė yra fundamentali teisė, įtvirtinta Konvencijos 9 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis numato, jog religijos laisvė, be kita ko, apima laisvę skelbti savo religiją ar tikėjimą. EŽTT konstatavo, kad minties, sąžinės ir religijos laisvė yra vienas iš „demokratinės visuomenės pamatų“⁴, o religinių simbolių ar aprangos detalių nešiojimas, motyvuotas asmens tikėjimas ir jo ar jos noras liudyti tą tikėjimą yra religijos laisvės išraiška, kurią saugo Konvencijos 9 straipsnio 1 dalis⁵. Tačiau teisė nešioti religinius drabužius ir simbolius nėra absoliuti ir turi būti derinama su teisėtai kitų fizinių ir juridinių asmenų interesais. Konvencijos 9 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad bet kokie asmens laisvės skelbti savo religiją ribojimai turi būti nustatyti įstatyme bei būtini demokratinėje visuomenėje siekiant vieno ar daugiau teisėtų tikslų. Toliau aptariama religijos laisvės srityje formuojama EŽTT praktika, apimanti dvi skirtingas sritis: 1) religinės aprangos ir simbolių draudimą valstybės tarnyboje ar teikiant viešąsias paslaugas; 2) draudimus, kurie taikomi privačiame sektoriuje.

1.6.1.1. Religijos laisvės ribojimas valstybės tarnyboje ar teikiant viešąsias paslaugas

Viešųjų paslaugų teikėjų aspektu EŽTT yra pripažinęs, jog ligoninės, siekdamos apsaugoti savo pacientų ir darbuotojų saugumą bei sveikatą, turi plačią vertinimo laisvę nustatydamos taisykles dėl personalo aprangos. *Ebrahimian*⁶ byloje ginčas kilo po to, kai pareiškėja, dirbusi socialine darbuotoja valstybinės ligoninės psichiatrijos skyriuje, buvo informuota, kad jos darbo sutartis nebus pratęsta. Šis sprendimas buvo priimtas darbuotojai atsisakius darbo vietoje nusiimti musulmoniškąją galvos apdangalą (šydą) ir gavus pacientų skundų, susijusių su pareiškėjos apranga. EŽTT

3 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo didžiosios kolegijos 2021 m. liepos 15 d. sprendimas sujungtose bylose *IX prieš WABE eV ir MH Müller Handels GmbH prieš MJ*, C-804/18 ir C-341/19, ECLI:EU:C:2021:594.

4 Žr., pavyzdžiui, Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. vasario 15 d. sprendimą byloje *Dahlab prieš Šveicariją*, pareiškimo Nr. 42393/98; Europos Žmogaus Teisių Teismo 2006 m. sausio 24 d. sprendimą byloje *Kurtulmuş prieš Turkiją*, pareiškimo Nr. 65500/01.

5 Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. sausio 15 d. sprendimas byloje *Eweida ir kiti prieš Jungtinę Karalystę*, pareiškimo Nr. 48420/10, pnk. 89 punktą.

6 Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Ebrahimian prieš Prancūziją*, pareiškimo Nr. 64846/11.

šioje byloje sprendė, ar pareiškėjos, kaip socialinės darbuotojos, darbo sutarties nepratęsimas dėl to, kad ji atsisakė darbo vietoje nustoti nešioti islamišką šydą, yra Konvencijos 9 straipsnio (teisė į minties, sąžinės ir religijos laisvę) pažeidimas. EŽTT, vertindamas šio ribojimo teisėtumą, konstatavo, kad jis buvo įstatyme nustatytas ir juo siekiama teisėto tikslo – ginti kitų teises ir laisves, t. y. užtikrinti pagarbą pacientų religiniams įsitikinimams ir garantuoti, kad jiems būnant viešosios paslaugos gavėjais su jais valstybė elgsis vienodai, nepriklausomai nuo jų religinių įsitikinimų. Spręsdamas dėl ribojimo būtinumo demokratinėje visuomenėje, EŽTT pažymėjo, kad valstybės tarnautojams taikomas neutralumo vykdant savo funkcijas reikalavimas yra pateisinamas – valstybė, kaip pareiškėjos darbdavė valstybinėje ligoninėje, gali nuspręsti, jog yra būtina drausti demonstruoti religinius įsitikinimus atliekant savo funkcijas, siekiant užtikrinti vienodą požiūrį į pacientus. EŽTT sprendė, kad valstybinei ligoninei nepratęsus socialinės darbuotojos darbo sutarties dėl to, kad ji atsisakė darbo vietoje nustoti nešioti islamišką šydą, proporcingumo siekiamam teisėtam tikslui kriterijus buvo tenkinamas, todėl Konvencijos 9 straipsnis nebuvo pažeistas.

Savo esme analogiškus sprendimus EŽTT priėmė ir nagrinėdamas klausimus, susijusius su religinių aprangos detalių draudimu valstybinio švietimo sektoriaus darbuotojams. EŽTT konstatavo, kad draudimas ryšėti islamišką skarą per pamokas, taikomas „jauno amžiaus“ vaikų mokytojai, buvo iš esmės pateisinamas ir proporcingas tikslui ginti kitų asmenų teises ir laisves, viešąją tvarką ir visuomenės saugumą bei „būtiną demokratinėje visuomenėje“⁷. Taip pat panašūs principai taikyti vertinant islamiškos aprangos dėvėjimo draudimą religijos mokytojai, dirbančiai valstybinėje vidurinėje mokykloje⁸, bei universiteto docentei, kuri buvo valstybės tarnautoja⁹.

1.6.1.2. Religijos laisvės ribojimas privačiame sektoriuje

EŽTT yra priėmęs vos vieną sprendimą dėl užimtumo privačiame sektoriuje, tiesiogiai susijusį su religinių simbolių dėvėjimu. Remiantis byloje *Eweida*¹⁰ nustatytomis faktinėmis aplinkybėmis, viena pareiškėjų buvo praktikuojanti krikščionė ir dirbo registratore „British airways“ oro linijose. Ji pageidavo darbo vietoje nešioti nekrinantį į akis kryželį, tačiau darbdavys nustatė ribojimus dėl religinių simbolių nešiojimo darbo vietoje, skirtus įmonės įvaizdžiui formuoti. Pareiškėjai buvo neleista toliau dirbti, jei kryželis nešiojamas taip, kad jis būtų matomas. Priešingai nei anksčiau aptartose bylose, susijusiose su valstybės tarnybos ar viešųjų paslaugų sritimis, EŽTT sprendė, kad nagrinėjamas ribojimas pažeidė pareiškėjos teises, saugomas pagal Konvencijos 9 straipsnio 1 dalį (teisė į minties, sąžinės ir religijos laisvę).¹¹

EŽTT sutiko, kad pareiškėjos reikalavimas dėvėti matomą kryželį darbo vietoje buvo jos religinių įsitikinimų demonstravimas ir kad darbdavio atsisakymas leisti jai likti darbe, dėvint matomą religinį simbolį, prilygo teisės demonstruoti savo religiją ribojimui. EŽTT pažymėjo, kad „British airways“ oro linijų uniformos ir nustatyto aprangos standarto tikslas – formuoti tam tikrą kompanijos įvaizdį ir skatinti jos prekės ženklo bei personalo atpažinimą – buvo teisėtas. Vis dėlto, vertindamas nustatyto aprangos kodo proporcingumą, EŽTT pabrėžė, kad sąžininga pusiausvyra, kurią reikia pasiekti tarp besivaržančių individo ir bendruomenės kaip tokios interesų, nagrinėjamu atveju nebuvo pasiekta. Vienoje svarstyklių pusėje buvo pareiškėjos noras išreikšti savo religinį įsitikinimą. Tai yra fundamentali teisė: demokratinė visuomenė turi toleruoti ir palaikyti pliuralizmą ir įvairovę, taigi individas, kuris padarė religiją pagrindiniu savo gyvenimo principu, turi galėti pranešti apie savo įsitikinimus kitiems. Kitoje svarstyklių pusėje buvo darbdavio noras sukurti tam

7 Sprendimas byloje *Dahlab prieš Šveicariją*, supra note, 4.

8 Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Karaduman prieš Turkiją*, pareiškimo Nr. 16278/90.

9 Sprendimas byloje *Kurtulmuş prieš Turkiją*, supra note, 4.

10 Sprendimas byloje *Eweida ir kiti prieš Jungtinę Karalystę*, supra note 5.

11 *Ibid.*, 91 punktas.

tikrą įmonės įvaizdį. Nors šis tikslas neabejotinai buvo teisėtas, EŽTT nurodė, kad nacionaliniai teismai jam suteikė per didelę svarbą.¹²

EŽTT atsižvelgė į tai, kad pareiškėjos kryželis nekrito į akis, taigi jis negalėjo pakenkti jos profesinei išvaizdai. Be to, darbdavys anksčiau leido darbuotojams dėvėti kitokias religinės aprangos detales, pavyzdžiui, turbanus ir hidžabus, ir nebuvo jokių įrodymų, kad jų nešiojimas būtų turėjęs kokių nors neigiamų pasekmių „British airways“ prekės ženklui ar įvaizdžiui. Taip pat buvo įvertinta aplinkybė, kad kompanija vėliau pakeitė taikomą uniformos standartą ir leido nešioti religinės simbolikos papuošalus, o tai patvirtino, kad ankstesnis draudimas neturėjo esminės svarbos. Galiausiai EŽTT konstatavo, jog atsižvelgiant į tai, kad nebuvo jokių realaus kėsinosi į kitų asmenų interesus įrodymų, nacionalinės institucijos neapsaugojo pareiškėjos teisės demonstruoti savo religiją ir taip pažeidė Konvencijos 9 straipsnį.

1.6.2. Religijos laisvės ir laisvės užsiimti verslu pusiausvyros užtikrinimo kriterijai, suformuluoti ESTT praktikoje

Greta Konvencijos, minties, sąžinės ir religijos laisvė, kaip minėta, yra viena iš pagrindinių Chartijos ginamų teisių. Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje *inter alia* nustatyta, kad religijos laisvė apima kiekvieno asmens laisvę išpažinti savo religiją viešai ar privačiai, be kita ko, ją praktikuojant. Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje garantuota teisė atitinka EŽTK 9 straipsnio turinį, taigi remiantis Chartijos 52 straipsnio 3 dalimi šios teisės esmė ir taikymo sritis yra tokia pati.¹³ Nagrinėjant diskriminavimo dėl religijos darbo vietoje klausimus, taip pat aktualios ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Direktyva 2000/78), nuostatos. Direktyva 2000/78 siekiama nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.

Nagrinėjant su religijos laisvės ribojimais susijusią ESTT praktiką, pažymėtina, kad po to, kai generalinė advokatė Juliane Kokott savo išvadoje byloje *G4S Secure Solutions*¹⁴ ir generalinė advokatė E. Sharpston išvadoje byloje *Boungaoui ir ADDH*¹⁵ pateikė skirtingus vertinimus dėl darbuotojai nustatyto draudimo darbo vietoje ryšėti musulmonišką skarą, viskas, ko reikėjo iš ESTT, buvo aiškūs kriterijai nacionaliniams teismams ir darbdaviams, leidžiantys nustatyti, kada verslo tikslo siekimas pripažįstamas prioritetiniu ir leidžia apriboti religijos laisvę.

Remiantis *G4S Secure Solutions*¹⁶ byloje nustatytomis faktinėmis aplinkybėmis, G4S buvo privati įmonė ir teikė registratorių (angl. *receptionist*) paslaugas. S. Achbita, musulmonė, šioje įmonėje pradėjo dirbti registratore, tačiau po to, kai ji pranešė vadovybei, kad ketina ryšėti musulmonišką skarą darbo metu, buvo informuota, kad skaros ryšėjimas nebus toleruojamas, nes matomų filosofinių, politinių ar religinių simbolių nešiojimas prieštarauja G4S vykdomai neutralumo politikai. Galiausiai dėl tvirto nusistatymo ryšėti musulmonišką skarą darbo vietoje, S. Achbita buvo atleista iš darbo. ESTT sprendė klausimą, ar draudimas, išplaukiantis iš privačios įmonės darbo tvarkos taisyklės, pagal kurią draudžiama darbo vietoje nešioti visus matomus filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius, yra Direktyva 2000/78 draudžiama tiesioginė diskriminacija.

ESTT visų pirma nurodė, kad visiems įmonės darbuotojams buvo nustatyta bendra ir nediferencijuota pareiga laikytis neutralios aprangos kodo, taigi ši taisyklė nesukūrė tiesioginio nevienodo požiūrio (tiesioginės diskriminacijos) dėl religijos ar įsitikinimų. Kartu ESTT atkreipė dėmesį į tai,

12 Sprendimas byloje *Eweida ir kiti prieš Jungtinę Karalystę*, *supra note*, 5, 94 punktas.

13 ESTT 2017 m. kovo 14 d. sprendimo byloje *G4S Secure Solutions*, C157/15, EU:C:2017:203, 26 ir 27 punktai.

14 2016 m. gegužės 31 d. generalinės advokatės J. Kokott išvada byloje *G4S Secure Solutions*, C157/15, ECLI:EU:C:2016:382.

15 Generalinės advokatės E. Sharpston išvada byloje *Boungaoui ir ADDH*, C-188/15, *supra note*, 2.

16 Sprendimas byloje *G4S Secure Solutions*, *supra note*, 13.

kad ginčijama darbo tvarkos taisyklė galėtų sukurti netiesioginį nevienodą požiūrį dėl religijos ar įsitikinimų, jeigu nacionalinis teismas nustatytų, jog dėl joje įtvirtintos, atrodo, neutralios pareigos iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys patektų į prastesnę padėtį. Toks nevienodas požiūris gali būti objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, jei šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Dėl teisėto tikslo – ESTT pažymėjo, kad siekį laikytis neutralumo filosofiniu, politiniu ar religiniu požiūriais politikos reikia laikyti teisėtu. Toks darbdavio siekis sukurti neutralumo politikos įgyvendinimo klientų atžvilgiu įvaizdį patenka į Chartijos 16 straipsnyje įtvirtintą laisvę užsiimti verslu. Dar daugiau – ESTT nurodė, kad, pirma, draudimu darbuotojams nešioti matomus jų filosofinių, politinių ar religinių įsitikinimų simbolius galima užtikrinti tinkamą neutralumo politikos įgyvendinimą, jeigu ši politika buvo bendra ir nediferencijuota, vykdoma nuosekliai ir sistemingai; antra, šis draudimas taikomas tik tiek, kiek griežtai būtina, t. y. draudimas nešioti visus matomus simbolius ar aprangą, kuriuos galima susieti su išpažįstama religija, filosofiniais arba politiniais įsitikinimais, taikomas tik darbuotojams, turintiems kontaktų su klientais; trečia, toks draudimas laikytinas griežtai būtinu užbrėžtam tikslui pasiekti.

Byloje *Bougnaoui ir ADDH*¹⁷ buvo nagrinėjamas klausimas, ar skirtingas požiūris gali būti pateisinamas darbdavio siekiu atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą. Remiantis byloje nustatytomis faktinėmis aplinkybėmis, A. Bougnaoui buvo įdarbinta projektavimo inžiniere pagal neterminuotą darbo sutartį. Kadangi ji darbo vietoje ryšėjo musulmonišką skarą, buvo atleista iš darbo, darbdaviui savo sprendimą grindžiant tuo, jog, atsižvelgiant į pareigų pobūdį, jai buvo pavesta vykdyti užduotis kliento padalinyje. Užduoties pabaigoje klientas nurodė, kad A. Bougnaoui kiekvieną dieną dėvimas galvos apdangalas sukėlė tam tikrų nepatogumų kai kuriems darbuotojams, ir išreiškė pageidavimą, kad kitą kartą ji šio apdangalo nedėvėtų.

ESTT vėlgi konstatavo, kad įmonėje galiojančios darbo tvarkos taisyklės galėtų būti kvalifikuojamos kaip netiesioginė diskriminacija, jei dėl šios, atrodo, neutralios taisyklės iš tikrųjų tam tikrą religiją išpažįstantys ar turintys tam tikrų įsitikinimų asmenys, kaip antai A. Bougnaoui, patektų į prastesnę padėtį. Toks nevienodas požiūris nelaikomas netiesiogine diskriminacija, jeigu jis yra objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, kaip antai įmonės įgyvendinama neutralumo politika klientų atžvilgiu, ir šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Kartu ESTT nagrinėjo, ar darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad jam paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį.¹⁸ ESTT pirmiausia pažymėjo, kad valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris 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. Vis dėlto nagrinėjamos bylos kontekste ESTT pabrėžė, 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. Remdamasis nurodytais argumentais ESTT priėjo prie išvados, kad darbdavio siekis atsižvelgti į kliento pageidavimus, kad šio darbdavio paslaugų nebeteiktų darbuotoja, ryšinti musulmonišką skarą, neturėtų būti laikomas esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, kuriuo remiantis skirtingas požiūris nebūtų laikomas diskriminacija.

Galiausiai puiki proga apibendrinti ankstesnę jurisprudenciją ir pateikti aiškesnes gaires nacionaliniams teismams ir darbdaviams, kokiais kriterijais vadovaujantis verslo tikslai leidžia patei-

17 ESTT 2017 m. kovo 14 d. sprendimas byloje *Bougnaoui ir ADDH*, C188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

18 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.

sinti religijos laisvės ribojimus, pasitaikė priimant sprendimą sujungtose bylose *WABE ir Müller Handels*.¹⁹ Nagrinėjamu atveju ginčas kilo dėl darbdavių (atitinkamai – vaikų darželių tinklo ir buitinių prekių parduotuvių tinklo) nurodymo jų darbuotojams darbo vietoje nenešioti išsiskiriančių ir didelių politinių, filosofinių ar religinių simbolių. Remiantis nustatytomis faktinėmis aplinkybėmis, IX buvo specialiojo ugdymo specialistė, kuri, atvykusi į darbo vietą vaikų darželyje, ryšėjo musulmonišką skarą, o atsisakiusi ją nusirišti, buvo laikinai nušalinta nuo pareigų. Tuo pačiu laikotarpiu kitai darbuotojai buvo uždrausta nešioti grandinėle su kryžiumi. Kitoje byloje nustatyta, kad MJ dirbo pardavimo konsultante ir kasininke buitinių prekių parduotuvėje. Kadangi MJ neįvykdė darbdavio reikalavimo darbo vietoje nusirišti musulmonišką skarą, ji buvo išsiųsta namo, vėliau gavo nurodymą atvykti į darbo vietą be išsiskiriančių ir didelių religinių, politinių ar filosofinių įsitikinimų simbolių.

ESTT sprendė klausimą, ar įmonės darbo tvarkos taisyklė, pagal kurią darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, darbuotojus, kurie pagal religinius įsakymus dėl prisidengimo laikosi tam tikrų aprangos taisyklių, tiesiogiai diskriminuoja dėl jų religijos. ESTT, nenukrypdamas nuo savo ankstesnės praktikos, išaiškino, kad tokia taisyklė nesukuria tiesioginės diskriminacijos, kai yra vienodai taikoma bet kokiam tokių įsitikinimų demonstravimo būdai ir pagal ją visi įmonės darbuotojai vertinami vienodai, nes jiems, be kita ko, nustatyta bendra ir nediferencijuota pareiga laikytis neutralios aprangos kodo, pagal kurį draudžiama nešioti tokius simbolius.

ESTT taip pat nagrinėjo klausimą, ar skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija, kylantis iš įmonės darbo tvarkos taisyklės, draudžiančios darbuotojams darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, gali būti pateisinamas darbdavio noru laikytis politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politikos savo klientų ar vartotojų atžvilgiu. ESTT nurodė, kad darbdavio siekį, palaikant santykius tiek su viešojo, tiek su privataus sektoriaus klientais, sukurti politinio, filosofinio ar religinio neutralumo politiką galima laikyti teisėtu. Tačiau vien darbdavio noro vykdyti neutralumo politiką – nors tai savaime ir yra teisėtas tikslas – nepakanka objektyviai pateisinti skirtingą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą religija ar įsitikinimais, nes tokio pateisinimo objektyvus pobūdis gali būti nustatytas tik esant realiam šio darbdavio poreikiui, kurį jis turi įrodyti.

ESTT, plėtodamas kriterijus, kuriais remiantis šis darbdavio poreikis būtų įrodytas, konstatavo, kad skirtingas požiūris, netiesiogiai grindžiamas religija arba įsitikinimais, kylantis iš įmonės darbo tvarkos taisyklės, draudžiančios darbuotojams darbo vietoje nešioti bet kokius matomus politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simbolius, gali būti pateisinamas darbdavio noru laikytis politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politikos savo klientų ar vartotojų atžvilgiu, jei, pirma, tokia politika atitinka realų šio darbdavio poreikį, kurį turi įrodyti darbdavys, atsižvelgdamas visų pirma į minėtų klientų ar vartotojų teisėtus lūkesčius ir neigiamas ekonomines pasekmes, kurių pagal veiklos pobūdį arba jos vykdymo aplinkybes šis darbdavys patirtų nesant tokios politikos; antra, šis skirtingas požiūris yra tinkamas užtikrinti veiksmingą neutralumo politikos įgyvendinimą, o tai reiškia, kad šios politikos laikomasi nuosekliai ir sistemingai, ir, trečia, draudimas taikomas tik tiek, kiek griežtai būtina, atsižvelgiant į faktinį neigiamų pasekmių, kurių darbdavys siekia išvengti tokiu draudimu, mastą ir sunkumą.

1.6.3. Pusiausvyros tarp konkuruojančių darbuotojo ir darbdavio teisių užtikrinimo probleminiai aspektai

Naujausios, 2021 m. suformuotos ESTT praktikos kontekste gali būti pagrįstai keliamas klausimas, ar sprendimas *WABE ir Müller Handels* byloje ir jame suformuluoti kriterijai yra pakankami,

¹⁹ Sprendimas sujungtose bylose *IX prieš WABE eV ir MH Müller Handels GmbH prieš MJ*, *supra note*, 3.

kad būtų užtikrinta tinkama pusiausvyra tarp teisės išpažinti religiją ir laisvės nevaržomai užsiimti verslu. Siekiant atsakyti į iškeltą klausimą, visų pirma reiktų prisiminti, kad Sąjungoje, kuri yra įsipareigojusi užtikrinti socialinę rinkos ekonomiką²⁰ ir ją vykdo vadovaudamasi atviros rinkos ekonomikos esant laisvai konkurencijai principu²¹, laisvės užsiimti verslu neįmanoma nuvertinti. Šis principas anksčiau galiojo kaip vienas iš bendrųjų ES teisės principų, dabar yra įtvirtintas Chartijos 16 straipsnyje.²²

Atitinkamai, remiantis ESTT praktika aukščiau aptartose bylose, darbdavio siekis sukurti neutralumo politikos įgyvendinimo klientų atžvilgiu įvairių patenka į Chartijos 16 straipsnio taikymo sritį, pagal kurią suteikta apsauga apima laisvę verstis ekonomine ar komercine veikla, sutarčių laisvę ir konkurencijos laisvę.²³ Kitaip tariant, ši laisvė reiškia, kad verslininkas gali vienašališkai nuspręsti, kaip ir kokiomis sąlygomis organizuojami ir atliekami darbai, kokia forma tiekiami produktai ir teikiamos paslaugos. Taigi verslo diskrecija iš esmės apima ir teisę reikalauti iš darbuotojų atitinkamą veiklą vykdyti laikantis tam tikrų aprangos taisyklių, kaip antai, užtikrinti savo religinį neutralumą. Kita vertus, ESTT yra nusprendęs, kad ši laisvė nėra absoliuti, 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 atitinka Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti.

Vertinant ESTT sprendimą *WABE ir Müller Handels* byloje sveikintina, kad, kovojant su diskriminacija darbo rinkoje, greta vidaus rinkos tikslų vis didesnė reikšmė skiriama kur kas platesniam Sąjungos suvokimui kaip laisvės, saugumo ir teisingumo erdvės, kurioje išlaikoma ir toleruojama įvairovė bei religinis pliuralizmas. Pažymėtina, kad greta ankstesnėje praktikoje nustatytų darbdavio įgyvendinamos neutralumo politikos nuoseklumo ir sistemingumo bei proporcingumo kriterijų, *WABE ir Müller Handels* sprendime buvo įtvirtinta darbdavio pareiga įrodyti realų tokios politikos poreikį, pagrindžiant neigiamas ekonomines pasekmes, kurių jis patirtų tokios politikos netaikydamas. Taigi ankstesnėje jurisprudencijoje suformuluotas kriterijus, nustatantis, kad draudimas nešioti matomus simbolius ar aprangą, kuriuos galima susieti su išpažįstama religija, taikomas tik darbuotojams, turintiems kontaktų su klientais, buvo pakeistas kur kas griežtesniu reikalavimu. Remiantis naujausia ESTT praktika, vertinant iš draudimo, kuris nustatytas siekiant užtikrinti neutralumo politikos taikymą, kylančio ribojimo teisėtumą, tokie kriterijai kaip atliekamo darbo pobūdis, aplinkybės, kuriomis darbuotojas turi vykdyti savo veiklą, ar religinio ženklo dydis ir išskirtinumas nėra pakankami. Darbdavys turi pareigą įrodyti, kad laikydamasis neutralumo politikos siekia teisėto tikslo, ir pagrįsti, jog tokios politikos netaikant jo vykdomai veiklai gali kilti konkreti žala (pavyzdžiui, reali neramumų įmonėje grėsmė, pajamų praradimo grėsmė ir kt.). Taigi darbdaviui taikomas itin aukštas įrodinėjimo standartas, kuris netgi galėtų būti vertinamas kaip pernelyg nutolęs nuo EŽTT nustatytų asmens laisvės skelbti savo religiją ribojimų pateisinimo kriterijų, kaip antai, būti įtvirtintam įstatyme bei būtinam demokratinėje visuomenėje siekiant vieno ar daugiau teisėtų tikslų.

Nepaisant minėtų aspektų, ESTT sprendimas *WABE ir Müller Handels* vertintinas veikiau kaip praleista proga įnešti daugiau aiškumo užtikrinant pusiausvyrą tarp konkuruojančių darbuotojo ir darbdavio interesų. Pirma, ESTT nusprendė, kad draudimas darbuotojai darbe ryšėti musulmonišką skarą nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos, jei šis draudimas grindžiamas bendra įmonės taisykle, pagal kurią draudžiama darbe nešioti matomus religinius ženklus. Toks draudimas, pasak ESTT, patenka į netiesioginės diskriminacijos dėl religijos sąvoką, kaip įtvirtinta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkte. Šiame kontekste pažymėtina, kad aiškūs tiesioginės

20 ES Sutarties 3 straipsnio 3 dalies antras sakiny.

21 Sutarties dėl ES veikimo 119 straipsnio 1 dalis ir 120 straipsnis.

22 Generalinės advokatės J. Kokott išvada byloje *G4S Secure Solutions*, C157/15, *supra note*, 14, 134 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija.

23 ESTT 2020 m. liepos 16 d. sprendimo byloje *Adusbeif ir Federconsumatori*, C-686/18, ECLI:EU:C:2020:567, 82 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija.

ir netiesioginės diskriminacijos atribojimo kriterijai, darbdaviui nustatant su religinės aprangos dėvėjimu susijusius draudimus, liko neatskleisti. ESTT, remdamasis neutralumo politikos bendro taikymo ir nediferencijavimo aspektais, tarsi pasirinko lengviausią kelią – konstatuoti buvus netiesioginę diskriminaciją. Vis dėlto daug svarbių aspektų liko neišnagrinėti, kaip antai, neutralumo politikos (nors taikomos bendrai ir nediferencijuojant) skirtingas faktinis poveikis asmenims, išpažįstantiems religijas, nustatančias privalomą religinių aprangos detalių dėvėjimą; taisyklių dėl religinės aprangos draudimo galimai diskriminuojantį pobūdį ne tik religijos, bet ir lyties pagrindu (ypač kiek tai susiję su islamiškos aprangos dėvėjimo draudimu ir iš to kylančius sunkumus patekti į darbo rinką); skirtingas teisinės pasekmės, kurias lemia tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos konstatavimas.

Antra, nors Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalyje aiškiai įtvirtinta, jog direktyva taikoma ir viešajame, ir privačiame sektoriuje, ESTT sprendime *WABE ir Müller Handels* pasisakė išimtinai tik dėl privataus sektoriaus, palikdamas neatsakytus su viešojo sektoriaus darbuotojais susijusius klausimus. Nekyla abejonių, kad su viešuoju ir privačiu sektoriais susijusių nacionalinių taisyklių taikymo apimtis gali skirtis, kartais – iš esmės, nes taisyklės, susijusios su neutralumo pareiga, yra kur kas priimtinesnės kalbant apie viešojo sektoriaus darbuotojus, nes jos yra susijusios su pačios valstybės demonstruojamu neutralumu. Atitinkamai apribojimai viešojo sektoriaus darbuotojams darbo vietoje nešioti religinius ženklus ar drabužius, kurie yra pakankamai tikslūs, yra kur kas lengviau pateisinami dėl atliekamo darbo pobūdžio, jei tik yra proporcingi siekiamam tikslui.

Trečia, ESTT, sprenddamas, ar neutralumo politika siekiamas tikslas įgyvendinamas tinkamai, į valstybių narių rankas atidavė diskreciją vertinti kiekvienai jų būdingą požiūrį į religijos vaidmenį visuomenėje ir spręsti dėl tinkamo teisės išpažinti religiją ir verslo laisvės pusiausvyros užtikrinimo. Nors tokia valstybėms narėms palikta galimybė religijos laisvės apsaugos srityje atitinka EŽTT jurisprudenciją, pagal kurią negalima išskirti visoje Europoje bendros religijos svarbos visuomenėje koncepcijos, nes religinių įsitikinimų viešos išraiškos prasmė bei poveikis skiriasi skirtingais laikotarpiais ir skirtingomis aplinkybėmis²⁴, akivaizdu, kad pernelyg plačios laisvės pasirinkti neutralumo taisyklių apimtį ir formą suteikimas valstybėms narėms neišvengiamai lems reikšmingus skirtumus valstybėse narėse nustatant pusiausvyrą tarp besivaržančių individo ir bendruomenės interesų.

Ketvirta, įtvirtindamas darbdavio pareigą įrodyti, kad, netaikant neutralumo politikos, jo vykdomai veiklai gali kilti konkreti žala, ESTT nesukonkretino šios žalos sampratos ir dydžio vertinimo kriterijų. Todėl privačioms įmonėms į savo vidaus taisykles įtraukus nuostatas, ribojančias vieną iš pagrindinių laisvių – teisę laikytis ir skelbti savo religiją, nacionaliniams teismams, sprendžiantiems ginčus dėl tokių taisyklių teisėtumo ir pagrįstumo, neišvengiamai kils poreikis kreiptis su prašymu dėl prejudicinio sprendimo priėmimo, ESTT prašant išaiškinti neigiamų ekonominių pasekmių sampratą.

Išvados

1. Darbdavio siekis sukurti religinio neutralumo politikos klientų atžvilgiu įvaizdį patenka į Chartijos 16 straipsnyje įtvirtintos laisvės užsiimti verslu taikymo sritį. Nors minėtas tikslas leidžia riboti darbuotojų teisę darbo vietoje nešioti religinius drabužius ar simbolius, taisyklių, galinčių neigiamai paveikti asmenų įsitraukimą į darbo rinką, taikymas turi būti grindžiamas aiškiai suformuluotais pateisinimo pagrindais.
2. Teisingumo Teismas sprendime *WABE ir Müller Handels*, greta ankstesnėje praktikoje suformuluotų neutralumo politikos nuoseklumo, sistemingumo bei proporcingumo kriterijų,

24 Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. sprendimas byloje *Leyla Şahin prieš Turkiją*, pareiškimo Nr. 44774/98, 109 punktas; Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. sausio 10 d. sprendimas byloje *Osmanoğlu ir Kobabaş prieš Šveicariją*, pareiškimo Nr. 29086/12, 88 punktas.

įtvirtino darbdavio pareigą įrodyti neigiamas ekonomines pasekmes, kurių jis patirtų minėtos politikos netaikydamas. Taigi kriterijai, galintys pateisinti verslo laisvės prioritetą teisės išreikšti savo religiją atžvilgiu, buvo sugriežtinti, pabrėžiant religinio pliuralizmo ir nediskriminavimo dėl religijos svarbą Europos Sąjungos lygmeniu.

3. Vis dėlto šiuos kriterijus Teisingumo Teismas suformulavo pernelyg abstrakčiai, neišnaudodamas progos patikslinti neigiamų ekonominių pasekmių sampratą ir nubrėžti aiškesnių gairių nacionaliniams teismams ir darbdaviams. Diskreciją priimti lemiamą sprendimą, ar neutralumo politika siekiamas tikslas yra pagrįstas ir proporcingas, perdavus į valstybių narių rankas, bus ir toliau neišvengta skirtingų pusiausvyros tarp konkuruojančių vertybių interpretacijų valstybių narių nacionaliniuose teismuose.
4. Privataus darbdavio taikomas neigiamų ekonominių pasekmių kriterijus, autorės nuomone, turėtų būti aiškinamas EŽTT formuojamos praktikos dėl užimtumo privačiame sektoriuje kontekste, didesnę svarbą teikiant ne verslo interesams uždirbti kuo daugiau pelno, o užtikrinant pakankamą darbuotojų, ypač tų, kurie priklauso diskriminacijos dėl religijos rizikos grupei, teisės išreikšti savo religinius įsitikinimus, apsaugą.

Wearing Religious Symbols in the Workplace: Balancing Criteria between Right to Manifest One's Religion and Freedom to Conduct Business

Mykolas Romeris University
Law School
Institute of International and European Union Law
Dr. Ieva Navickaitė-Sakalauskienė
E-mail: i.navickaite@mruni.eu

Summary. Religion is an important part of identity, related to the person's values, traditions and culture. One of the forms of expression of one's belief – wearing religious clothing or symbols, which, in case of confession of certain religions, becomes not a matter of choice but an obligatory part of daily life. The relevance of the topic, which is analyzed in this article, was directly dictated by the experience of the year 2021, which demonstrated, that the challenges posed by the influx of migrants are not only a problem of Southern European countries but are also extremely relevant for Lithuania. Managing the crisis of migrants from third countries is inseparable from their integration, the success of which directly depends on the ability to strike the right balance between competing values. Considering that, this article discusses the importance of the individual's right to express his or her religious beliefs, together drawing attention to the need to balance the wearing of religious symbols at the workplace with the legitimate interests of others. Wide discretion of the state to set rules regulating the clothing for public sector employees is justified by the principle of the neutrality of the civil service, the duty of discretion imposed on public service providers, the protection of the rights and freedoms of others or the requirements of health and safety. Meanwhile, the situation in the private sector still raises questions. Court of Justice of the European Union in its recent case - law, when assessing the legality of the ban of the wearing of religious clothing by employees of private companies, revised the criteria according to which the exercise of the freedom to conduct a business allows to restrict the right to practice one's religion to a certain extent. When analyzing these criteria, the attention is drawn to the fact that Court of Justice did not take the opportunity to bring more clarity, on the con-

trary, the transfer of the obligation to strike the right balance between the interests of employers and employees to the shoulders of national courts, has led to different interpretations of the justification for restrictions on religious freedom in the Member States.

Keywords: *protection of fundamental rights in the European Union, prohibition of wearing religious clothing (symbols) at the workplace, breach of freedom of religion, freedom to conduct a business, proportionality, balancing of competing values.*