

ES KOVOS SU DISKRIMINACIJA TEISĖS AKTŲ TAIKYMAS



5/09/2024

[illegible]

- Teisinis pagrindas
- Religinė apranga ir simboliai darbe
- Religiniai įsitikinimai
- Valstybės saugumas ir priklausymas religiniam judėjimui
- Religiniai darbdaviai
- Įžvalgos pamąstymui

Religinė diskriminacija darbe Teisinis pagrindas

Religijos laisvė

Diskriminacijos dėl religijos draudimas

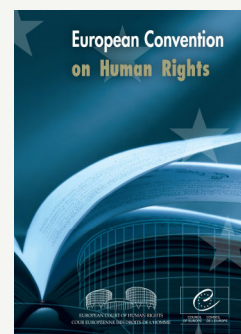
Religinė diskriminacija darbe Teisinis pagrindas

Religijos laisvė

ARTICLE 9

Freedom of thought, conscience and religion

1. Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this right includes freedom to change his religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.
2. Freedom to manifest one's religion or beliefs shall be subject only to such limitations as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of public safety, for the protection of public order, health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.



Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

Religijos laisvė: ES pagrindinių teisių chartija



Article 10

Freedom of thought, conscience and religion

1. Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion. This right includes freedom to change religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or in private, to manifest religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.
2. The right to conscientious objection is recognised, in accordance with the national laws governing the exercise of this right.

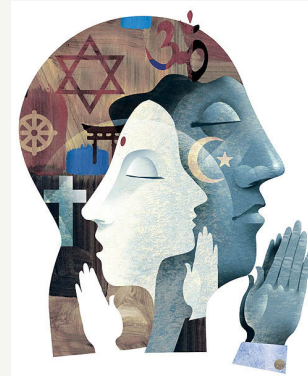
Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

Religijos laisvė

Du aspektai:

- 1) Teisė išpažinti tikėjimą ir keisti savo religiją ar tikėjimą (absoliuti ir besąlygiška).
- 2) Išpažinti tikėjimą vienam ir privačiai, bet taip pat praktikuoti juos kartu su kitais ir viešai (ne absoliuti).



Religinė diskriminacija darbe Teisinis pagrindas

Diskriminacijos uždraudimas



Article 21

Non-discrimination

1. Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.
2. Within the scope of application of the Treaty establishing the European Community and of the Treaty on European Union, and without prejudice to the special provisions of those Treaties, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited.



7

7

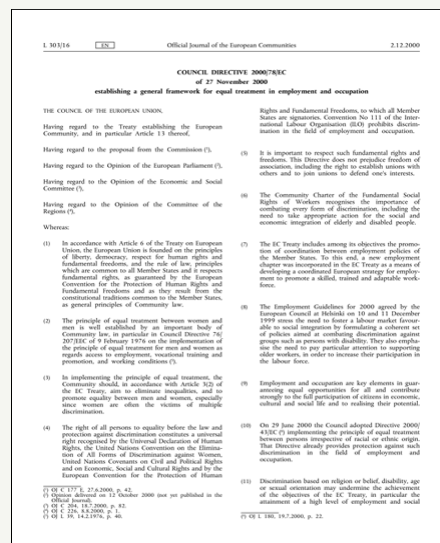
Religinė diskriminacija darbe Teisinis pagrindas

Diskriminacijos uždraudimas

2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB,
nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir
profesinėje srityje bendruosius pagrindus

1 straipsnis – Tikslas

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.



8

8

Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

Article 3

Scope

1. Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:

- (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;
- (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
- (c) employment and working conditions, including dismissals and pay;
- (d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

- a) įsidarbinimas, savarankiškas įsidarbinimas;
- b) profesinis orientavimas, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas;
- c) įdarbinimas ir darbo sąlygos;
- d) narystė ir dalyvavimas darbdavių organizacijose ar profesinėse sąjungose.

Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

- Žodis „religija/tikėjimas“ nėra apibrėžtas nei direktyvos 2000/78 9 straipsnio tekste, nei teismų praktikoje.
- Ji gina tiek religines, tiek nereligines pažiūras ir įsitikinimus.
- Turi būti pasiektas tam tikras įtikinamumo, rimtumo, nuoseklumo ir svarbos lygis.
- Ji gina teisę turėti religiją ir ją išpažinti privačiai IR viešai: forum internum ir forum externum.



Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

ARTICLE 9

Freedom of thought, conscience and religion

1. Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this right includes freedom to change his religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.
2. Freedom to manifest one's religion or beliefs shall be subject only to such limitations as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of public safety, for the protection of public order, health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.

- 1) Nustatyta teisės aktais
- 2) Visuomenės saugumo, viešosios tvarkos, sveikatos ar moralės arba kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos tikslais
- 3) Būtina demokratinėje visuomenėje (proporcingumas)

Religinė diskriminacija darbe

Teisinis pagrindas

Direktyva 2000/78/EB

Diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo draudžiama, nebent ji būtų pateisinama:

Objektyvus ir pagrįstas pateisinimas: 2 straipsnio 1 punktą

Profesiniai reikalavimai: 4 straipsnio 1 dalis

Religiniai darbdaviai: 4 straipsnio 2 dalis

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – EŽTT

EŽTT byla Eweida ir kiti prieš Jungtinę Karalystę (2013 m.): Eweida byla

„British Airways“ darbuotojos laikinas atleidimas iš darbo už tai, kad ji atsisakė paslėpti krikščionišką kryžių, nors tam tikri kitų religijų simboliai (pvz., turbanas ir hidžabas) buvo leidžiami.

EŽTK 9 straipsnio pažeidimas:

- Nesilaikoma sąžiningos pusiausvyros
- Bendrovės norui turėti tam tikrą komercinį įvaizdį buvo teikiama per daug svarbos
- Kryžius buvo „diskretiškas“ ir nebuvo jokių įrodymų apie neigiamą tokių simbolių dėvėjimo poveikį darbdavio prekės ženklui ar įvaizdžiui



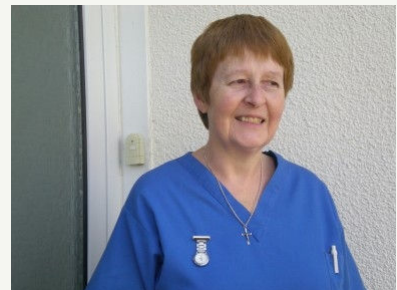
Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – EŽTT

EŽTT byla Eweida ir kiti prieš Jungtinę Karalystę (2013 m.): Chaplin byla

Valstybinės ligoninės slaugytojos buvo paprašyta nusiimti kryžiaus formos pakabuką saugumo sumetimais.

EŽTK 9 straipsnio pažeidimo nėra:

- Svarbu, kad darbuotoja turėtų galimybę išpažinti savo religiją – nešioti matomą kryželį
- Visuomenės sveikata ir sauga ligoninėje yra svarbesnė
- Platus vertinimo intervalas



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – EŽTT

EŽTT byla Ebrahimian prieš Prancūziją (2015 m.)

Musulmonė moteris įsidarbino socialine darbuotoja Prancūzijos valstybinės ligoninės psichiatrijos skyriuje. Jos buvo paprašyta nusiimti galvos apdangalą, tačiau ji atsisakė. Jos darbo sutartis nebuvo pratęsta.

EŽTK 9 straipsnio pažeidimo nėra:

- Griežto religinio neutralumo užtikrinimas siekiant apsaugoti viešųjų paslaugų vartotojų teises ir interesus yra teisėtas tikslas
- Pagarba vartotojų religiniams įsitikinimams ir dvasinei orientacijai
- Didesnis svoris suteikiamas sekuliarumo ir neutralumo principui
- Platus vertinimo intervalas



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT Achbita ir Bougnaoui (C-157/15 ir C-188/15 bylos, 2017 m.)

- Registratūros darbuotoja dirba privačioje apsaugos bendrovėje ir buvo atleista iš darbo, nes praėjus trejiems metams po įsidarbinimo nusprendė dėvėti hidžabą. Darbdavys rėmėsi bendra neutralumo politika, pagal kurią draudžiami visi matomi politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų simboliai.
- Prancūzijos informacinių technologijų bendrovės dizaino inžinierė darbe dėvėdavo hidžabą, tačiau darbdavys liepė jai jį nusiimti lankantis pas klientą po to, kai kliento darbuotojai pasiskundė dėl jos išvaizdos. Jai atsisakius tai padaryti, ji buvo atleista iš darbo.



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT Achbita (C-157/15 byla, 2017 m.)

- Netiesioginė diskriminacija
- Politinio, filosofinio ir religinio neutralumo politika = teisėtas tikslas → laisvė užsiimti verslu (Chartijos 16 straipsnis)

Article 16

Freedom to conduct a business

The freedom to conduct a business in accordance with Community law and national laws and practices is recognised.



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT Achbita (C-157/15 byla, 2017 m.)

JEIGU:

- Vizualinis kontaktas su klientais
- Nuoseklus ir sistemingas požiūris
- Nejmanoma pavesti kito darbo, kuriame nereikėtų matytis su klientais



Front Office

- Client-facing part of a business
- Employees directly interact with customers.
- Examples include Customer Service, Technical Support, Sales Support, and more.

Back Office

- Supports the front office
- Back-office personnel performs administrative tasks in accounting and finance, recruitment and human resources (HR), and research and development (R&D).

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT Bougnaoui (C-188/15 byla, 2017 m.)

MICROPOL
GROUP

- Vidaus taisyklės nėra
- Tiesioginis skirstymas pagal religiją
- Įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas?
- Noras atsižvelgti į diskriminacinius kliento pageidavimus → ne pateisinimas



UNIA

19

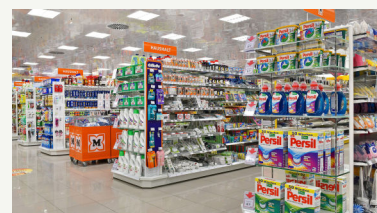
19

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT IX prieš WABE ir MH prieš Müller Handel (C-804/18 ir C-341/19 bylos: 2021 m.)

- WABE: IX buvo specialiųjų poreikių turinčių vaikų globėja, dirbanti įmonėje „Wabe“, kuri valdo vaikų dienos centrus visoje Vokietijoje. „Wabe“ ėmėsi vykdyti neutralumo politiką ir laikinai nušalino IX nuo pareigų už tai, kad ji nuolat atsisakydavo nusiimti hidžabą.
- Müller: MH dirbo kasininke ir nepakluso darbdavio reikalavimui darbe nusiimti hidžabą, kaip numatyta vidaus taisyklėje, pagal kurią darbuotojai negali nešioti „didelio dydžio politinių, filosofinių ar religinių įsitikinimų ženklų“.

WABE
WOHNEN | ARBEITEN
BETREUEN | ENTWICKELN



UNIA

20

20

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT IX prieš WABE ir MH prieš Müller Handel (C-804/18 ir C-341/19 bylos: 2021 m.)

- Ankstesnės teismų praktikos patvirtinimas
- Poreikis formuoti neutralų įvaizdį klientų akivaizdoje arba užkirsti kelią socialiniams nesutarimams = teisėtas tikslas
- Tikrasis poreikis
- Nuosekli ir sisteminga praktika, taikoma tik darbuotojams, kurie bendrauja su klientais: draudimo taikymas tik didelio dydžio ženklams negali būti pateisinamas
- Proporcingas = tik tai, kas griežtai būtina
- Konkrečios valstybės narės aplinkybės



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT L.F. prieš SCRL (C-344/20 byla: 2022 m.)

- L.F., kuriai nebuvo leista atlikti praktiką SCRL – įmonėje, kurios pagrindinė veikla yra socialinio būsto nuoma ir valdymas, nes ji nesilaikė įmonės neutralumo politikos, pagal kurią jos buvo paprašyta nusiimti islamišką galvos apdangalą.
- Įdarbinimo sąlygos: darbuotojai jokiais būdais – nei žodžiais, nei drabužiais ar kitais būdais – negali reikšti savo religinių, filosofinių ar politinių įsitikinimų, kad ir kokie jie būtų.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

- ESTT L.F. prieš SCRL (C-344/20 byla: 2022 m.)
- Ankstesnės teismų praktikos patvirtinimas: neutralumo principas, draudžiantis darbuotojams reikšti savo religinius ar filosofinius įsitikinimus, nelaikomas tiesiogine diskriminacija, jei jis taikomas bendrai ir nediferencijuotai.

“This ruling will exclude many Muslim women from the workplace.”

Maryam H'madoun,
Open Society Justice Initiative



- 41 That interpretation is inspired by the concern to encourage, as a matter of principle, tolerance and respect, as well as acceptance of a greater degree of diversity, and to avoid abuse of a policy of neutrality established within an undertaking to the detriment of workers who observe religious precepts requiring the wearing of certain items of clothing.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT

ESTT OP prieš Commune d'Ans (C-148/22 byla, 2023 m.)

- Teisininko išsilavinimą turinti darbuotoja yra atsakinga už savivaldybės institucijų viešųjų pirkimų vykdymą ir savo pareigas dažniausiai atlieka nebendraudama su visuomenės atstovais. Jai nebuvo leista darbo vietoje dėvėti islamišką galvos apdangalą dėl bendro netiesioginio draudimo dėvėti religinius simbolius administracijoje, kuris buvo įformintas po jos prašymo.



Religinė diskriminacija darbe Religiniai drabužiai ir simboliai – ESTT



ESTT OP prieš Commune d'Ans (C-148/22 byla, 2023 m.)

- Valstybėms narėms ir kitoms valstybėms narėms priklausančioms įstaigoms paliekama diskrecijos teisė nustatyti valstybės tarnybos neutralumą, kurį jos numato įtvirtinti darbo vietoje.
- Netiesioginis skirstymas: dėl iš pažiūros neutralios prievolės, įtvirtintos šioje taisyklėje, asmenys, išpažįstantys tam tikrą religiją ar tikėjimą, atsiduria ypač nepalankioje padėtyje.
- Objektyvus ir pagrįstas pateisinimas
- Griežto neutralumo politika gali būti laikoma objektyviai pateisinama teisėtu tikslu.
- Turi būti vykdoma labai nuosekliai ir sistemingai visų darbuotojų atžvilgiu ir turi būti proporcinga.



25

25

Religinė diskriminacija darbe Religiniai įsitikinimai

EŽTT byla Grimmack prieš Švediją ir Steen prieš Švediją (2020 m.)

Sveikatos priežiūros specialistės atsisakė teikti aborto paslaugas, todėl nebuvo įdarbintos akušerėmis.

EŽTK 9 straipsnio pažeidimo nėra:

- Pozityvi valstybių pareiga sveikatos priežiūros srityje
- Akušerių pareigos
- Buvo pasiekta tinkama skirtingų prieštaraujančių interesų pusiausvyra.



Plg. EŽTT bylas Ladele prieš Jungtinę Karalystę (2013 m.) ir McFarlane prieš Jungtinę Karalystę (2013 m.).



26

26

Religinė diskriminacija darbe Valstybės saugumas ir priklausymas religiniam judėjimui

PATARIAMOJI NUOMONĖ Belgijos Valstybės tarybos prašymu (prašymo Nr. P16-2023-001)

- Apsaugos darbuotojas negauna leidimo dirbti su slapta informacija dėl to, kad palaiko ryšius su keliais mokslinio salafizmo krypties asmenimis. Susipažinti su jo byloje esančiais administraciniais dokumentais buvo neleista, motyvuojant tuo, kad visi prašomi dokumentai yra įslaptinti.



Religinė diskriminacija darbe Valstybės saugumas ir priklausymas religiniam judėjimui

Nustatytas faktas, kad asmuo priklauso religiniam judėjimui, kurį kompetentinga administracinė institucija laiko keliančiu grėsmę valstybei, gali pateisinti atsisakymą išduoti šiam asmeniui leidimą dirbti apsaugos darbuotoju ar pareigūnu, jei ši priemonė:

- (1) yra teisinis pagrindas, kuris yra prieinamas ir numanomas;
- (2) priimama atsižvelgiant į atitinkamo asmens elgesį ar veiksmus;
- (3) taikoma, atsižvelgiant į asmens profesinę veiklą, siekiant išvengti realaus ir rimto pavojaus demokratinei visuomenei ir siekiant vieno ar daugiau teisėtų tikslų pagal Konvencijos 9 straipsnio 2 dalį;
- (4) yra proporcinga rizikai, kurios siekiama išvengti, ir teisėtam tikslui ar tikslams, kurių siekiama; ir
- (5) yra galimybė kreiptis į teisminę instituciją atlikti peržiūrą, kuri būtų nepriklausoma, veiksminga ir kuriai būtų taikomos tinkamos procedūrinės apsaugos priemonės, pavyzdžiui, užtikrinančios pirmiau išvardytų reikalavimų laikymąsi.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai darbdaviai

Article 4

Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

- Išimtis taikoma bažnytinėms ir kitoms valstybinėms arba privačioms organizacijoms, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais.
- Religija ar tikėjimas yra tikras, teisėtas ir pagrįstas profesinis reikalavimas.
- Įsipareigojimas veikti sąžiningai ir lojaliai laikytis organizacijos veiklą reguliuojančių normų.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai darbdaviai

ESTT Egenberger (C-414/16 byla, 2016 m.) ir IR (C-68/17 byla, 2017 m.)

- Egenberger: Į pokalbį dėl 18 mėnesių trukmės sutarties parengti tyrimą apie rasinę diskriminaciją nebuvo pakviestas kandidatas, kuris nepriklauso jokiai konfesijai. Skelbime apie laisvą darbo vietą buvo paprašyta nurodyti konfesiją. Į darbo vietą buvo priimtas protestantų konfesijos pareiškėjas.
- IR: Vyras, vadovavęs vienai iš Romos katalikų bažnyčios klinikų, buvo atleistas iš darbo dėl to, kad išsiskyrė ir vėl vedė, tačiau pirmoji santuoka nebuvo anuliuota. Jo antroji santuoka buvo pripažinta negaliojančia pagal kanonų teisę, todėl pagal Kelno arkivyskupo nustatytas taisykles jis pažeidė lojalumo įsipareigojimus katalikiškam darbdaviui.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai darbdaviai



- Religiniai darbdaviai gali savarankiškai spręsti dėl įdarbinimo kriterijų, atsižvelgiant į religinę priklausomybę ar veiklą reguliuojančias normas. Tačiau šiems reikalavimams gali būti taikoma išsami teisminė peržiūra.
- Nacionalinės valdžios institucijos turi aiškinti atitinkamą teisę pagal direktyvas. Jei to negali padaryti, privalo, jei reikia, netaikyti nacionalinės nuostatos, įskaitant religinių darbdavių nustatytas nuostatas.
- Reikia patikrinti, ar darbdavio nustatyti reikalavimai yra objektyviai tiesiogiai susiję su darbdavio nustatytu profesiniu reikalavimu ir atitinkama veikla. Tai gali lemti veiklos pobūdį arba jos vykdymo aplinkybes.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai darbdaviai



Nagrinėjama byla: Katholische Schwangerschaftsberatung prieš JB (C-258/24)

KS yra Vokietijos Katalikų Bažnyčios moterų profesinė asociacija, kurios tikslas – padėti vaikams, jaunimui, moterims ir jų šeimoms ypatingomis aplinkybėmis. Viena iš jos veiklų yra nėščių moterų konsultavimas.

Ieškovė nuo 2006 m. dirbo pas atsakovą ir vietos valdžios institucijai pranešė, kad išstojo iš Katalikų Bažnyčios.

Dėl šios priežasties KS nutraukė darbo santykius.

Pagal Vokietijos įstatymus išstojimas iš Bažnyčios laikomas leistinu narystės valstybės registruotoje bažnyčioje nutraukimu.

Religinė diskriminacija darbe Religiniai darbdaviai



Nagrinėjama byla: Katholische Schwangerschaftsberatung prieš JB (C-258/24)

1. Ar ES teisei, ypač 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvai 2000/78/EB, nustatančiai vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (direktyva 2000/78/EB), atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 10 straipsnio 1 dalį ir 21 straipsnio 1 dalį, neprieštarauja nacionalinė nuostata, pagal kurią privati organizacija, kurios veiklos pobūdis grindžiamas religiniais principais, gali reikalauti, kad jos darbuotojai darbo santykių metu neišstotų iš tam tikros bažnyčios, arba nustatyti darbo santykių tęstinumo sąlygą, kad darbuotojas, darbo santykių metu išstojęs iš tam tikros bažnyčios, vėl įstotų į šią bažnyčią, jeigu ji tuo pat metu nereikalauja, kad jos darbuotojai priklausytų šiai bažnyčiai, o darbuotojas viešai nedemonstruoja priešingo bažnyčiai elgesio?

2. Jei į pirmąjį klausimą atsakoma teigiamai: Kokie dar reikalavimai, jei tokie yra, taikomi pagal direktyvą 2000/78/EB, atsižvelgiant į Chartijos 10 straipsnio 1 dalį ir 21 straipsnio 1 dalį, siekiant pateisinti tokį skirtingą traktavimą religijos pagrindu?



33

33

Religinė diskriminacija darbe Įžvalgos pamąstymui



Food for  thought.

- Neutralumo principas = laisvė užsiimti verslu ar religijos laisvė?
- Skirtumas tarp su klientais dirbančių darbuotojų (front office) ir administracijos darbuotojų (back office)?
- Poveikis (musulmonėms) moterims?
- Klientų pageidavimai (išankstiniai nusistatymai?) pripažįstami kaip pateisinimas?



34

34

Děkoju už děmesj!



35

35



unia.be   

36