GENERALINĖS ADVOKATĖS
JULIANE KOKOTT IŠVADA,
pateikta 2016 m. gegužės 31 d.[1]

Byla C-157/15

Samira Achbita
ir
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
prieš
G4S Secure Solutions NV

(Hof van Cassatie (Kasacinis teismas, Belgija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Pagrindinės teisės — Direktyva 2000/78/EB — Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Diskriminacijos dėl religijos ar įsitikinimų sąvoka — Tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skyrimas — Pateisinimas — Įmonės vidaus draudimas nešioti matomus politinius, filosofinius ir religinius ženklus — Neutralumas religijos ir įsitikinimų atžvilgiu — Darbuotojos musulmonės atleidimas dėl jos tvirto ketinimo darbe ryšėti musulmonišką skarą“

I – Įžanga

1. Ar privatus darbdavys gali uždrausti darbuotojai musulmonei darbe ryšėti skarą? Ir ar gali ją atleisti, jei ji atsisako skarą darbe nusirišti? Iš esmės tai yra klausimai, į kuriuos Teisingumo Teismas turi pirmą kartą atsakyti Sąjungos teisės požiūriu, būtent draudimo diskriminuoti dėl religijos ar įsitikinimų aspektu.

2. Šios problemos aktualumo visuomenei specialiai pabrėžti nereikia, juo labiau dabartinėmis politinėmis ir socialinėmis sąlygomis, kai Europa susiduria su, ko gero, dar neregėtu migrantų iš trečiųjų valstybių antplūdžiu ir vyksta visuotinė aštri diskusija apie kuo sėkmingesnės migrantų integracijos priemones ir būdus.

3. Galiausiai su musulmoniška skara susijusiose teisinėse problemose slypi svarbesnis klausimas – kiek kitoniškumo ir įvairovės turi toleruoti atvira ir pliuralistinė Europos visuomenė ir kokio masto integracijos savo ruožtu ji gali reikalauti iš tam tikrų mažumų.

4. Taip pat buvo ir tebėra smarkiai diskutuojama apie musulmoniškų skarų ryšėjimą. Per pastaruosius kelerius metus šį klausimą nagrinėjo nemažai Europos Sąjungos ir ne Europos Sąjungos teismų, daug dėmesio tam skirta žiniasklaidoje ir specialioje literatūroje.

1 — Originalo kalba: vokiečių.

5. Sąjungos teisės požiūriu šios problemos sprendimo atskaitos taškas yra Diskriminacijos draudimo direktyva 2000/78/EB[2], dėl kurios aiškinimo prejudicinį klausimą Teisingumo Teismui šiuo atveju pateikė aukštos instancijos Belgijos teismas. Labai panašus klausimas šiuo metu yra nagrinėjamos bylos *Bougnaoui ir ADDH*, C-188/15, kurios ištakos – Prancūzijoje, dalykas.

6. Abiem atvejais tikimasi principinio Teisingumo Teismo sprendimo, kuris būtų svarbus ne tik konkrečioms pagrindinėms byloms, bet ir darbo aplinkai visoje Europos Sąjungoje, bet kuriuo atveju – privačiame sektoriuje. Galiojančiose viešojo sektoriaus (pvz., mokyklų, valdžios įstaigų ir teismų, taip pat privačių įmonių, kurioms pavesta teikti viešąsias paslaugas) darbuotojų darbo sąlygose esama tam tikrų ypatumų, tačiau šiuo atveju jie neturi jokios reikšmės. Taip pat šiuo atveju nereikia nagrinėti teisinių problemų, susijusių su pavienių asmenų elgsena viešojoje erdvėje (pavyzdžiui, praeivių gatvėse ir aikštėse, vartotojų viešosiose įstaigose ir klientų restoranuose arba parduotuvėse).

II – Teisinis pagrindas

A – *Sąjungos teisė*

7. Šios bylos teisinis pagrindas Sąjungos teisėje – Direktyva 2000/78/EB. Direktyvos tikslas pagal jos 1 straipsnį 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.“

8. Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ 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 arba

<…>

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

2 — 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti 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, toliau taip pat – Direktyva 2000/78/EB arba tiesiog direktyva).

9. Direktyvos 2000/78/EB taikymo sritis nustatyta jos 3 straipsnyje:

„1. 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;

<…>“

10. Galiausiai reikia nurodyti Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio „Profesiniai reikalavimai“ 1 dalį:

„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 ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.“

B – *Nacionalinė teisė*

11. Pagrindinėje byloje svarbiu laikotarpiu Belgijoje galiojo 2003 m. vasario 25 d. Diskriminacijos draudimo įstatymas [3], kuris buvo priimtas Direktyvą 2000/78/EB perkeliant į nacionalinę teisę.

12. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra tuomet,

„kai tiesioginė skirtingo elgesio, kuris objektyviai ir racionaliai nėra pateisinamas, priežastis yra lytis, vadinamoji rasė, odos spalva, kilmė, tautinė arba etninė kilmė, seksualinė orientacija, šeiminė padėtis, gimimas, turtas, amžius, religija ar įsitikinimai, dabartinė ar būsima sveikatos padėtis, negalia arba fizinė savybė.“

13. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 2 dalį netiesioginė diskriminacija yra tuomet,

„kai akivaizdžiai neutrali nuostata, akivaizdžiai neutralus kriterijus arba akivaizdžiai neutralus veikimo būdas savaime daro neigiamą poveikį asmenims, kuriems taikomas vienas iš 1 dalyje nurodytų diskriminacijos pagrindų, nebent ši nuostata, kriterijus arba veikimo būdas objektyviai ir racionaliai pateisinamas.“

14. 2004 m. spalio 6 d. sprendimu Belgijos arbitražo teismas – dabartinis Konstitucinis Teismas – Diskriminacijos draudimo įstatymo 2 straipsnyje pateiktą galutinį diskriminacijos pagrindų išvardijimą pripažino nesuderinamu su Belgijos Konstitucija. Nuo tada 2 straipsnis taikomas bet kokios rūšies diskriminacijai, neatsižvelgiant į jos pagrindą [4].

15. Vėliau Diskriminacijos draudimo įstatymas pakeistas 2007 m. gegužės 10 d. Kovos su tam tikrų formų diskriminacija įstatymu [5]. Tačiau faktinėms pagrindinės bylos aplinkybėms šis naujasis įstatymas dar nebuvo taikomas.

3 — 2003 m. kovo 17 d. *Belgisch Staatsblad*, p. 12844.

4 — Belgijos arbitražo teismo sprendimas Nr. 157/2004.

5 — 2007 m. gegužės 30 d. *Belgisch Staatsblad*, p. 29016.

III – Faktinės aplinkybės ir pagrindinė byla

16. *G4S Secure Solutions NV* (toliau – G4S) yra įmonė, įvairiems viešojo ir privačiojo sektorių klientams teikianti, be kita ko, stebėjimo ir apsaugos bei priėmimo paslaugas. 2003 m. vasario 12 d. G4S su Samira Achbita kaip su registratore sudarė neterminuotą darbo sutartį.

17. G4S darbuotojai negali darbe nešioti jokių religinių, politinių ar filosofinių simbolių. Šis draudimas iš pradžių įmonėje galiojo kaip nerašyta taisyklė. Įmonės tarybai pritarus, 2006 m. birželio 13 d. į darbo tvarką buvo įtraukta tokia rašytinė taisyklė:

„Darbuotojams draudžiama darbo vietoje nešioti matomus politinius, filosofinius ar religinius įsitikinimus atspindinčius ženklus ir (arba) atlikti su tuo susijusius ritualus.“

18. S. Achbita (ji pradėjusi dirbti jau buvo musulmonė) iš pradžių – daugiau nei trejus metus – neprieštaraudama skarą nešiojo tik ne darbo laiku. Tačiau 2006 m. balandžio mėn. ji pareiškė, jog dėl religinių priežasčių ketina ryšėti skarą ir darbo metu. Įmonės vadovas nurodė, kad tai prieštarauja G4S siekiamam neutralumui.

19. Po ligos laikotarpio 2006 m. gegužės 12 d. S. Achbita pranešė, kad 2006 m. gegužės 15 d. į darbą grįš ryšėdama skarą. 2006 m. birželio 12 d. S. Achbita dėl savo tvirto ketinimo kaip musulmonei ryšėti skarą buvo atleista iš darbo. Jai buvo išmokėta išeitinė kompensacija.

20. 2007 m. balandžio 26 d. S. Achbita pareiškė *Arbeidsrechtbank te Antwerpen*[6] ieškinį G4S, kuriame reikalavo atlyginti žalą už piktnaudžiavimą atleidimo iš darbo teise arba, nepatenkinus šio reikalavimo, atlyginti žalą už Diskriminacijos draudimo įstatymo pažeidimą. 2009 m. į bylą palaikyti S. Achbita reikalavimų įstojo Belgijos *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (Lygių galimybių ir kovos su rasizmu centras, toliau – *Centrum*)[7].

21. 2010 m. balandžio 27 d. sprendimu *Arbeidsrechtbank* atmetė S. Achbita ieškinį motyvuodamas tuo, kad nebuvo jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. Apeliacinėje instancijoje *Arbeidshof te Antwerpen*[8] 2011 m. gruodžio 23 d. sprendimu S. Achbita reikalavimus taip pat atmetė motyvuodamas tuo, kad G4S, nesant vienodos nuomonės teismų praktikoje ir literatūroje, neprivalėjo remtis tuo, jog jos įmonės vidaus draudimas yra neteisėtas, todėl S. Achbita atleidimas neturi būti laikomas akivaizdžiai nepagrįstu arba diskriminaciniu. Dėl šio antrosios instancijos teismo sprendimo Belgijos *Hof van Cassatie*[9] (Kasacinis teismas), kuris ir pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą, nagrinėja S. Achbita ir *Centrum* skundą.

IV – Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme

22. 2015 m. kovo 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2015 m. balandžio 3 d., *Hof van Cassatie* sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad draudimas musulmonei darbo vietoje ryšėti skarą nėra tiesioginė diskriminacija, jei pagal darbdavio nustatytas taisykles visiems darbuotojams draudžiama darbo vietoje atvirai demonstruoti išorinius politinių, filosofinių ir religinių įsitikinimų ženklus?“

6 — Antverpeno darbo bylų teismas.

7 — Tai – pagal 1993 m. įstatymą įsteigta viešoji įstaiga, kurios pagrindinė užduotis yra kova su rasizmu ir įvairiausių formų diskriminacija. Teisingumo Teismui *Centrum* yra žinomas, be kita ko, iš bylos *Feryn* (C-54/07).

8 — Antverpeno apeliacinis darbo bylų teismas.

9 — Toliau taip pat – Belgijos kasacinis teismas.

23. Per prejudicinio sprendimo priėmimo Teisingumo Teisme procedūrą pastabas raštu pateikė G4S, *Centrum*, Belgijos ir Prancūzijos vyriausybės ir Europos Komisija. 2016 m. kovo 15 d. vykusiame teismo posėdyje dalyvavo šios suinteresuotosios šalys ir Jungtinė Karalystė. Tą pačią dieną vyko ir posėdis byloje C-188/15.

V – Vertinimas

24. Šio prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas yra sąvoka „diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 1 ir 2 straipsnius.

25. *Diskriminacija* – tai nepateisinamas skirtingas požiūris [10]. Direktyvos 2000/78/EB formuluotėje beveik niekur aiškiai neskiriamos sąvokos „skirtingas požiūris“ ir „diskriminacija“, tačiau ir Sąjungos teisės aktų leidėjas aiškiai daro prielaidą, kad „būtina įžvelgti skirtingo požiūrio, [kuris pateisinamas] <…>, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus“ [11].

26. Kitaip negu lygiagrečiai nagrinėjamoje byloje C-188/05, per šią prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrą Teisingumo Teismas iš esmės klausiamas tik dėl tiesioginės diskriminacijos sąvokos pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies a punktą, o kartu – galiausiai dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skyrimo, bet ne dėl galimo, nesvarbu, kokios rūšies, diskriminacijos (kitaip tariant, skirtingo požiūrio) pateisinimo. Priežastis gali būti ta, kad Belgijos kasacinis teismas, atrodo, laiko savaime suprantamu dalyku, jog netiesioginė diskriminacija tokiu atveju kaip šis gali būti pateisinama, o tiesioginė – negali.

27. Tačiau, kaip išsamiau aptarsiu toliau, tiesioginis skirtingas požiūris tam tikromis sąlygomis taip pat gali būti visiškai pateisinamas. Kartu reikia pažymėti, kad ir tiesioginio, ir netiesioginio skirtingo požiūrio pateisinimas susijęs su tam tikrų Sąjungos teisės aktuose nustatytų reikalavimų laikymusi. Taigi, siekdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą [12], juo labiau esant nevienodai ES ir ne ES nacionalinių teismų praktikai, Teisingumo Teismas šiuo atveju turėtų išsamiai išnagrinėti diskriminacijos problemas, įskaitant galimą pateisinimą. To teismo posėdyje pagrįstai prašė ir Komisija.

28. Pirmiausia trumpai aptarsiu Direktyvos 2000/78/EB taikymo sritį (A skirsnis), paskui išnagrinėsiu diskriminacijos dėl religijos sąvoką (B skirsnis) ir galiausiai pateiksiu nuomonę dėl pateisinimo galimybių (C skirsnis).

A – *Direktyvos 2000/78/EB taikymo sritis*

29. Kaip nustatyta Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkte, ji taikoma „[neviršijant] Bendrijai suteiktų įgaliojimų <…> visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas: <…> įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.

10 — Žr. mano išvadą byloje *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, 28 punktas).

11 — Šiuo klausimu – nors susiedami su diskriminacija dėl amžiaus – žr. Direktyvos 2000/78/EB 25 konstatuojamosios dalies paskutinį sakinį. Taip pat žr. šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies formuluotę, pagal kurią valstybės narės gali numatyti, kad, įvykdžius joje konkrečiau nurodytus pateisinimo reikalavimus, „skirtingas požiūris [gali būti nelaikomas] diskriminacija“. Panašios nuomonės laikomasi – ne visada vienodoje – teismo praktikoje, pavyzdžiui, dėl diskriminacijos dėl amžiaus žr. Sprendimą *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 27 punktas).

12 — Dėl būtinybės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingą atsakymą ir dėl to, jei reikia, išnagrinėti ir tuos Sąjungos teisės aspektus, kurie nėra aiškus prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas, žr. sprendimus *SARPP* (C-241/89, EU:C:1990:459, 8 punktas), *Aventis Pasteur* (C-358/08, EU:C:2009:744, 50 punktas), *Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-NESSe* (C-562/13, EU:C:2014:2453, 37 punktas) ir *Neptune Distribution* (C-157/14, EU:C:2015:823, 33 ir 34 punktai), o konkrečiai dėl Direktyvos 2000/78/EB – sprendimus *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 32 punktas), *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 48 punktas) ir *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 23 punktas).

30. Kadangi draudimas darbe ryšėti musulmonišką skarą, kaip bendro įmonės draudimo nešioti matomus religinius simbolius išraiška, buvo lemiamas G4S ir S. Achbita darbo santykių nutraukimo veiksnys, jis priskirtinas prie atleidimo sąlygų, kaip jos suprantamos Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies c punkte. Taigi šis atvejis patenka į direktyvos taikymo sritį.

31. Prancūzija primygtinai atkreipia dėmesį į tai, kad, remiantis Direktyvos 2000/78/EB 3 straipsnio 1 dalies įžanginio sakinio pirma dalimi, direktyva taikoma tik neviršijant Bendrijai (dabar – Sąjungai) suteiktų įgaliojimų. Todėl, Prancūzijos nuomone, direktyva neskirta taikyti situacijose, kurios susijusios su nacionaliniu valstybių narių savitumu. Visų pirma Prancūzija mano, kad dėl joje galiojančio Konstitucijoje įtvirtinto laicizmo [13] (*laïcité*) principo šios direktyvos taikymas valstybės tarnybai (*service public*) yra ribojamas. Todėl Prancūzija remiasi ESS 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta Sąjungos pareiga gerbti nacionalinį valstybių narių savitumą, neatsiejamą nuo jų pagrindinių politinių ir konstitucinių struktūrų.

32. Šiuo klausimu pirmiausia reikia pažymėti, kad ši byla nesusijusi su darbu valstybės tarnyboje. Be to, Sąjungos ir jos valstybių narių kompetencijos pasidalijimas kyla iš Sutarčių. Vien iš ESS 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos Sąjungos pareigos gerbti nacionalinį valstybių narių savitumą negalima daryti išvados, kad tam tikroms dalykinėms arba veiklos sritims Direktyva 2000/78/EB visai netaikoma [14]. Priešingai, *taikant* šią direktyvą negali būti pažeidžiamas nacionalinis valstybių narių savitumas. Todėl dėl nacionalinio savitumo direktyvos taikymo sritis savaime neapribojama, o į jį reikia tinkamai atsižvelgti aiškinant direktyvoje nustatytą vienodo požiūrio principą ir galimo skirtingo požiūrio pateisinimo pagrindus [15]. Beje, ir Prancūzija Teisingumo Teismo posėdyje sutiko, kad toks metodas yra tinkamas nacionaliniam savitumui išsaugoti.

B – *Diskriminacijos dėl religijos sąvoka*

33. Kaip matyti iš Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnio, siejamo su 2 straipsnio 1 dalimi, ja siekiama užimtumo ir profesinėje srityje kovoti su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų. Šiuo atveju „religijos“ ir „įsitikinimų“ skirti nereikia. Todėl siekdama paprastumo kalbėsiu tik apie „diskriminaciją dėl religijos“ arba „religinę diskriminaciją“.

1. Dėl šio atvejo religinio aspekto

34. Klausimas, kas yra „religija“, žinoma, sudėtingas, kai objektyvūs aspektai susimaišo su kiekvieno individo subjektyvaus įsitikinimo elementais.

35. Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnyje vartojamą sąvoką „religija“ reikia suprasti plačiai. Ji apima ne tik asmens tikėjimą (*forum internum*), bet ir šios religijos praktikavimą ir išpažinimą, taip pat viešojoje erdvėje (*forum externum*). Kaip matyti iš Direktyvos 2000/78/EB pavadinimo, preambulės ir 1 straipsnio, ja siekiama kovoti su diskriminacija užimtumo ir profesinėje srityje. Bendras šios direktyvos tikslas – sukurti nediskriminacinę darbo aplinką [16]. Kad šis tikslas būtų kuo geriau pasiektas,

13 — Žr. 1958 m. spalio 4 d. Prancūzijos Konstitucijos 1 straipsnio pirmą sakinį. Šiuo klausimu taip pat žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo (EŽTT) sprendimus *Şahin / Turkija* (Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 56 punktas) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47 punktas).

14 — Šiuo klausimu žr. sprendimus *Sayn-Wittgenstein* (C-208/09, EU:C:2010:806, 92–94 punktai) ir *Runevič-Vardyn ir Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, 86 ir 87 punktai), kuriuose Teisingumo Teismas nacionalinį savitumą, kaip jis suprantamas ESS 4 straipsnio 2 dalyje, taip pat vertino ne kaip Sąjungos teisės taikymo srities ribą, o kaip teisėtą tikslą valstybės narės intervencijai į Sąjungos teisės užtikrintas asmenų teises pateisinti.

15 — Šiuo klausimu žr. šios išvados 123 punktą.

16 — Šiuo klausimu taip pat žr. sprendimus *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 19 punktas), *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 39 punktas) ir *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 28 punktas).

direktyvos taikymo srities negalima apibrėžti siaurai[17]. Juo labiau kad Direktyvoje 2000/78/EB sukonkretinamas vienodo požiūrio principas, kuris yra pagrindinių teisių pobūdžio, vienas iš svarbiausių Sąjungos teisės principų ir Pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio išraiška svarbioje vietoje[18].

36. Panašiai Pagrindinių teisių chartijos 10 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje nustatyta, kad religijos laisvė apima kiekvieno asmens laisvę išpažinti savo religiją viešai ar privačiai, be kita ko, ją praktikuojant.

37. Žinoma, platus sąvokos „religija“ aiškinimas nereiškia, jog bet koks asmens elgesys ar veiksmai *a priori* saugomi teisės sistemos vien dėl to, kad jie motyvuojami kokiu nors religiniu įsitikinimu[19].

38. Tačiau šiuo atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą aiškiai matyti, kad S. Achbita – kaip ir kai kurios kitos musulmonės – skarą nešioja dėl religinių priežasčių, ir nėra pagrindo abejoti jos religine motyvacija. Atsižvelgdamas į Europos Žmogaus Teisių Teismo (EŽTT) praktiką, susijusią su Europos žmogaus teisių konvencijos (EŽTK) 9 straipsniu[20], ir daugybės nacionalinių teismų ir institucijų praktiką[21], Teisingumo Teismas tai taip pat turėtų laikyti pakankama sąsaja su religija, taigi nagrinėjamas atvejis patenka į Sąjungos teisės aktuose nustatyto draudimo diskriminuoti dėl religijos materialinę taikymo sritį.

2. Dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos skyrimo

39. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui labiausiai rūpi, ar nagrinėjamas draudimas yra tiesioginė, ar netiesioginė religinė diskriminacija.

40. Teisiniu požiūriu svarbu atskirti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją visų pirma todėl, kad gali skirtis galimybės ją pateisinti, atsižvelgiant į tai, ar taikomas skirtingas požiūris su religija susijęs tiesiogiai, ar netiesiogiai. Visų pirma galimi tikslai, kuriais remiantis galima pateisinti tiesioginį skirtingą požiūrį dėl religijos, apibrėžiami ne taip plačiai kaip tikslai, kuriais galima pateisinti netiesioginį skirtingą požiūrį[22].

41. G4S tvirtina, kad nėra jokios diskriminacijos, Prancūzija ir Jungtinė Karalystė daro netiesioginės diskriminacijos prielaidą, Belgija ir *Centrum* mano, kad yra tiesioginė diskriminacija[23]. Komisijos manymu, šioje byloje C-157/15 konstatuotina netiesioginė diskriminacija, o lygiagrečiai nagrinėjamoje byloje C-188/15 darytina tiesioginės diskriminacijos prielaida. Nacionalinių teismų praktika tokiais atvejais taip pat nevienoda[24].

17 — Šiuo klausimu, susiedami su panašios srities Direktyva 2000/43/EB, žr. sprendimus *Runevič-Vardyn ir Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, 43 punktas) ir *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 42 ir 66 punktai).

18 — Sprendimai *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 21 punktas) ir *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 38 punktas).

19 — Šiuo klausimu žr. EŽTT sprendimus *Leyla Şahin / Turkija* (Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105 punktas), *S.A.S. / Prancūzija* (Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 125 punktas) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54 punktas), susijusius su EŽTK 9 straipsniu.

20 — Žr. neseniai priimtus EŽTT sprendimus *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83, 84 ir 97 punktai) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 21–28 ir 63 punktai).

21 — Žr., pavyzdžiui, neseną teismų praktiką: Vokietijos *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas, 2015 m. sausio 27 d. Nutartis Nr. 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, 83–87 punktai), Danijos *Højesteret* (Aukščiausiasis Teismas, 2005 m. sausio 21 d. Sprendimas Nr. Ufr.2005.1265H), Prancūzijos *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Sprendimas Nr. 13-28.369, *Baby Loup*, FR:CCASS:2014:AP00612) ir Nyderlandų *College voor de Rechten van de Mens* (Žmogaus teisių institutas) sprendimų priėmimo praktiką (2015 m. gruodžio 18 d. Sprendimas (*Oordeel*) Nr. 2015-145); taip pat žr. ne Europos Sąjungos – *Supreme Court of the United States* (Jungtinių Amerikos Valstijų Aukščiausiasis Teismas) – praktiką (2015 m. birželio 1 d. sprendimas byloje 14-86, *EEOC / Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

22 — Žr. jau mano išvadą byloje *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, 31 punktas) ir – susiedami su panašios srities Direktyva 2000/43/EB – mano išvadą byloje *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170, 73 punktas); taip pat žr. Sprendimą *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 45 punktas).

23 — Byloje C-188/15 tiesioginės diskriminacijos prielaidai pritaria ir Švedija.

24 — Visų pirma žr. 21 išnašoje nurodytus nacionalinių teismų ir institucijų sprendimus.

42. *Tiesioginė religinė diskriminacija*, kaip ji suprantama Direktyvoje 2000/78/EB, yra tuomet, kai dėl religijos su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu (2 straipsnio 2 dalies a punktas kartu su 1 straipsniu); taigi taikomas skirtingas požiūris susijęs tiesiogiai su religija. O *netiesioginės religinės diskriminacijos* prielaidą galima daryti tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją išpažįstantys asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys (2 straipsnio 2 dalies b punktas).

43. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad tokį draudimą, kokį taiko G4S, galima laikyti tiesiogine diskriminacija, kaip ji suprantama pagal direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punktą. Juk G4S darbuotojams pagal įmonės vidaus taisyklę aiškiai uždrausta nešioti matomus savo religinių įsitikinimų ženklus, taigi šios įmonės taisyklės formuluotė susijusi tiesiogiai su religija. Taikant šią taisyklę S. Achbita buvo atleista kaip darbuotoja musulmonė dėl savo religinių įsitikinimų – tvirto ketinimo darbe ryšėti musulmonišką skarą, kitaip tariant, ji atsisakė nusirišti šią skarą darbo metu.

44. Nepaisant to, Teisingumo Teismas ligšiolinėje praktikoje, susijusioje su įvairiais Sąjungos teisės aktuose nustatytais diskriminacijos draudimais, tiesioginės diskriminacijos sąvoką dažniausiai aiškino plačiai ir tiesioginės diskriminacijos prielaidą visada darė tuomet, kai priemonė buvo neatsiejamai susijusi su nagrinėjamu skirtingo požiūrio pagrindu [25].

45. Tačiau visais tais atvejais buvo kalbama apie nepakeičiamą kūno požymį arba asmeninę žmogaus savybę, kaip lytis [26], amžius arba seksualinė orientacija, o ne apie elgseną, kuri grindžiama subjektyviu sprendimu arba įsitikinimu, kaip šiuo atveju – nešioti galvos apdangalą ar jo nenešioti.

46. Todėl labiau įsigilinus nebūtų teisinga tokį draudimą, koks nagrinėjamas šiuo atveju, suprasti kaip tiesioginę diskriminaciją.

47. Pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies a punkte pateiktą apibrėžtį tiesioginės diskriminacijos prielaidai lemiamą reikšmę turi tai, kad *dėl religijos* „su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei <…> yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu“.

48. Šiuo atveju manyti, kad „elgiamasi mažiau palankiai“ nėra jokio pagrindo. Kaip išsamiau aptarsiu toliau, šiuo atveju negalima konstatuoti nei kad su tam tikros religinės bendruomenės nariais elgiamasi mažiau palankiai negu su kitas religijas išpažįstančiais asmenimis, nei kad su religingais asmenimis elgiamasi mažiau palankiai negu su nereligingais asmenimis arba ateistais.

49. Pirmiausia reikia pabrėžti, kad nagrinėjamas draudimas vienodai taikomas visiems matomiems religiniams ženklams. Taigi *religijų* diskriminacijos nėra. Visų pirma, kiek matyti iš visos Teisingumo Teismo turimos informacijos, tai *nėra* priemonė, nukreipta konkrečiai prieš darbuotojus musulmonus ar tuo labiau prieš *darbuotojas* musulmones. Ši įmonės taisyklė, kurią taiko G4S, gali vienodai paliesti į darbą su kipa atėjusį judėją arba siką, kuris norėtų dirbti užsidėjęs turbaną, arba darbuotojas ir darbuotojus krikščionis, darbe pasikabinusius aiškiai matomą kryžių arba apsivilkusius marškinėlius su užrašu *Jesus is great*.

25 — Žr., pavyzdžiui, sprendimus *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, 12 ir 17 punktai), *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, EU:C:1990:384, 13 punktas), *Busch* (C-320/01, EU:C:2003:114, 39 punktas), *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 55 punktas), *Kleist* (C-356/09, EU:C:2010:703, 31 punktas), *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 23 ir 24 punktai), *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, 72 punktas), *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 punktas) ir *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 41 ir 44 punktai); tuo pačiu klausimu taip pat žr. Sprendimą *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 76, 91 ir 95 punktai).

26 — Šiuo klausimu neatsižvelgiu į retus lyties keitimo atvejus; dėl to žr. jau mano išvadą byloje *Association belge des Consommateurs Test-Achats ir kt.* (C-236/09, EU:C:2010:564, 36 išnaša).

50. Neginčytina, kad pagal direktyvą, kurios taikymo sritis aiškintina plačiai[27], draudžiama ne tik diskriminacija dėl *kurios nors* religijos, bet ir bet kokia diskriminacija *apskritai* dėl religijos (Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalis kartu su 1 straipsniu ir Pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnis). Ir šiuo aspektu tokiu atveju kaip šis nėra pagrindo daryti tiesioginės religinės diskriminacijos prielaidos.

51. Pažymėtina, kad tokia įmonės taisyklė, kokią nustatė G4S, apima ne tik matomų *religinių* įsitikinimų, bet ir lygiai taip pat aiškiai ir politinių arba filosofinių įsitikinimų ženklų nešiojimą. Taigi tokia įmonės taisyklė yra bendros ir visiškai vienodai taikomos įmonės neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politikos išraiška.

52. Šis neutralumo principas daro lygiai tokį pat poveikį religingam darbuotojui ir įsitikinusiam ateistui, kuris savo antireligines pažiūras aiškiai išreiškia apranga, arba politiškai aktyviam darbuotojui, kuris savo aprangos elementais (pavyzdžiui, simboliais, ženkliukais arba šūkiais ant marškinių, marškinėlių ar galvos apdangalo) demonstruoja palankumą tam tikrai politinei partijai arba tam tikram politiniam turiniui.

53. Taigi šiuo atveju lieka vien skirtingas požiūris į darbuotojus, kurie nori aktyviai išreikšti tam tikrą įsitikinimą, – nesvarbu, religinio, politinio ar filosofinio pobūdžio, ir į jų kolegas, kurie tokio poreikio nejaučia. Tačiau tai nereiškia, kad tiesiogiai ir konkrečiai dėl religijos su tokiais asmenimis „elgiamasi mažiau palankiai“.

54. Vien aplinkybė, kad matomų religinių ženklų nešiojimo darbe draudimas gali būti intervencija į religijos laisvę (Pagrindinių teisių chartijos 10 straipsnis[28])[29], nėra priežastis nukrypti nuo tokio vertinimo. Mat ne kiekviena galima intervencija į šią laisvę vienodo požiūrio principo aspektu būtinai bus diskriminacinė, jau nekalbant apie *tiesioginę* diskriminaciją.

55. Žinoma, būtų kitaip, jei paaiškėtų, kad toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, grindžiamas stereotipais arba išankstiniu nusistatymu dėl vienos ar kelių tam tikrų religijų arba tik dėl religinių įsitikinimų apskritai. Tuomet, be abejo, būtų darytina tiesioginės diskriminacijos dėl religijos prielaida[30]. Tačiau, remiantis mums pateikta informacija, tam nėra jokio pagrindo.

56. Taigi apskritai toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, nelaikytinas *tiesiogine* diskriminacija dėl religijos (Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies a punktas).

57. Tačiau kadangi dėl tokios taisyklės tam tikrą religiją išpažįstantys arba tam tikrų įsitikinimų asmenys – šiuo atveju darbuotojos musulmonės – iš tikrųjų gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį negu kiti darbuotojai, tai gali būti – galbūt pateisinama – *netiesioginė* religinė diskriminacija (Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punktas).

C – *Pateisinimo galimybės*

58. Jei toks draudimas, kokį nustatė G4S, laikomas netiesiogine ar juo labiau tiesiogine diskriminacija, telieka išnagrinėti, ar taikomas skirtingas požiūris pagal Direktyvą 2000/78/EB gali būti pateisinamas, o jei toks pateisinimas negalimas, ar jis yra draudžiama diskriminacija.

27 — Šiuo klausimu žr. jau šios išvados 35 punktą ir 17 išnašą.

28 — Dėl religijos laisvės taip pat žr. šios išvados 112 punktą.

29 — Žr., pavyzdžiui, EŽTT sprendimus *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83, 84 ir 97 punktai) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47 punktas), atitinkamai dėl EŽTK 9 straipsnio.

30 — Kaip matyti iš Sprendimo *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 82 punktas), Teisingumo Teismas *tiesioginės* diskriminacijos (dėl etninės kilmės) buvimo kriterijumi laiko aplinkybę, kai priemonės imtasi remiantis stereotipais ir išankstiniu nusistatymu prieš tam tikrą asmenų grupę.

59. *Netiesioginis* religinis skirtingas požiūris [31] gali būti pateisinamas bet kokiu teisėtu tikslu, jei tik nagrinėjama priemonė – šiuo atveju matomų politinių, filosofinių ir religinių ženklų draudimas – yra atitinkama ir būtina tam tikslui pasiekti (Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis).

60. Be abejonės, tarp teisėtų tikslų, kaip jie suprantami pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, yra tie, kuriuos aiškiai pripažino pats Sąjungos teisės aktų leidėjas, tai – pirma, specialių profesinių reikalavimų laikymasis (direktyvos 4 straipsnio 1 dalis) ir, antra, kitų asmenų teisių ir laisvių apsauga (direktyvos 2 straipsnio 5 dalis). Toliau susitelksiu į abu šiuos tikslus.

61. Abiem teisės normomis antrinės Sąjungos teisės lygmeniu sukonkretinami apribojimai, taikomi Pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje įtvirtintam vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principui, kaip ir visoms Sąjungos pagrindinėms teisėms (šiuo klausimu iš esmės žr. Chartijos 52 straipsnio 1 dalį).

62. Kadangi direktyvos 2 straipsnio 5 dalis ir 4 straipsnio 1 dalis taikomos visada, neatsižvelgiant į diskriminacijos pobūdį, mano argumentai dėl šių abiejų pateisinimo pagrindų taikytini ir tokiu atveju, jei Teisingumo Teismas – priešingai, negu pirmiau pasiūliau, – darytų ne netiesioginės, o tiesioginės diskriminacijos dėl religijos prielaidą.

63. Proceso šalys labai nesutaria dėl to, ar tokiu draudimu, koks nagrinėjamas šiuo atveju, siekiama teisėto tikslo, jau nekalbant apie tai, ar tas tikslas teisėtas pagal kurią nors iš minėtų direktyvos nuostatų ir ar jis atitinka proporcingumo kriterijų. G4S mano, kad taip ir yra, o *Centrum*, Belgija ir Prancūzija tai neigia. Komisijos nuomonė taip pat tam tikra prasme skeptiška [32]. Nacionalinių teismų praktika šiuo klausimu nevienoda [33].

64. Apibūdintą problemą pirmiausia išnagrinėsiu profesinių reikalavimų aspektu (Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalis; šiuo klausimu žr. 1 skirsnį), o paskui – kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos aspektu (direktyvos 2 straipsnio 5 dalis; šiuo klausimu žr. 2 skirsnį).

1. Nagrinėjamas draudimas kaip įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas (Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalis)

65. Pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį „valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš [direktyvos] 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas“.

66. Taigi, paprasčiau tariant, profesiniai reikalavimai, kaip jie suprantami pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, kurių atsiranda dėl veiklos pobūdžio arba jos vykdymo sąlygų, gali būti teisėto tikslo išraiška, o kartu – objektyvus skirtingo požiūrio pateisinimo pagrindas, dėl kurio diskriminacija nebūtų laikoma draudžiama.

31 — Šiuo klausimu žr. mano pirmesnius argumentus, visų pirma šios išvados 57 punktą.

32 — Byloje C-188/15 Komisija netgi tvirtai mano, kad pateisinimas pagal Direktyvą 2000/78/EB neįmanomas.

33 — Vėl žr. šios išvados 21 išnašoje nurodytus nacionalinių teismų ir institucijų sprendimus.

67. Kitaip, negu iš pirmo žvilgsnio atrodytų iš direktyvos 4 straipsnio 1 dalies formuluotės („<…> valstybės narės gali numatyti <…>“), profesiniai reikalavimai, kuriais pateisinamas skirtingas požiūris, nebūtinai turi būti nustatyti valstybių narių nacionaliniu lygmeniu kaip įstatymai ar dekretai, priešingai, pakanka įmonės vidaus taisyklės, kuria siekiama tokio tikslo [34]. Būtent taip ir yra G4S atveju, nes nagrinėjamas draudimas pagrįstas įmonės vidaus taisykle, o ji priimta netgi pritarus įmonės tarybai.

68. Taigi, kaip jau yra nusprendęs Teisingumo Teismas, pagrindinė direktyvos 4 straipsnio 1 dalies taikymo sąlyga yra tai, kad tokį profesinį reikalavimą turi sudaryti ne skirtingą požiūrį pagrindžiantis *motyvas*, šiuo atveju – religija, o su šiuo motyvu susijusi *savybė* [35].

69. Šiuo atveju taip ir yra, nes G4S nedraudžia savo darbuotojoms išpažinti tam tikros religijos arba jos praktikuoti, o tik reikalauja darbe nedėvėti tam tikros aprangos, kuri gali būti susijusi su religija, kaip antai neryšėti skaros. Taigi kalbama apie tai, ar, nustatydamas profesinius reikalavimus, darbdavys savo darbuotojai gali duoti nurodymus dėl tam tikrų jos išorės savybių, būtent dėl tam tikrų jos aprangos aspektų, jei jie gali būti susiję su religija.

70. Šiuo tikslu Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalyje nustatytos dvi sąlygos: reikalaujama, kad būtų, pirma, „įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas“, ir, antra, jis turi būti „proporcingas“, o iškeltas „tikslas yra teisėtas“.

a) Įprasto ir lemiančio profesinio reikalavimo kriterijus

71. Pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar tokį draudimą, koks nagrinėjamas šiuo atveju, apskritai galima nustatyti kaip profesinį reikalavimą, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, jau nekalbant apie tai, ar jis laikytinas įprastu ir lemiančiu profesiniu reikalavimu. Dauguma byloje dalyvaujančių asmenų tai ginčija.

i) Profesinis reikalavimas

72. Kaip nuo diskriminacijos draudimo principo leidžiančią nukrypti nuostatą, Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti siaurai [36]. Šį požiūrį patvirtina ne tik palyginti ribojanti šios teisės normos formuluotė [37], bet ir direktyvos konstatuojamosios dalys [38], kuriose ypač pabrėžiama, kad apibūdintas pateisinimo pagrindas taikytinas „tik kai kuriomis aplinkybėmis“.

73. Tačiau net taikant siauriausią direktyvos 4 straipsnio 1 dalies aiškinimą vis tiek įmonei paliekama laisvės nustatyti aprangos taisykles. Mat šioje teisės normoje kalbama ne vien apie „profesinės veiklos“ vykdymą, bet ir apie jos „vykdymo [sąlygas]“. Be to, kaip matyti iš direktyvos 4 straipsnio 1 dalies formuluotėje vartojamo žodžio „arba“, „vykdymo [sąlygos]“ turi atskirą turinį, palyginti su „profesinės veiklos rūšių [pobūdžiu]“. Taigi kiekvienas iš šių dviejų elementų jau pats savaime gali būti skirtingo požiūrio dėl religijos pateisinimo pagrindas.

34 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 59 punktas, siejamas su 68 ir 69 punktais), kuriame nagrinėjama socialinių partnerių priimta kolektyvinės sutarties nuostata.

35 — Sprendimai *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 35 punkto paskutinis sakinys), *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 66 punktas) ir *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 36 punktas).

36 — Sprendimai *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 72 punktas) ir *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 47 punktas).

37 — Jau šio pateisinimo pagrindo formuluotėje iškelta palyginti aukšta jo taikymo kartelė – Sąjungos teisės aktų leidėjas reikalauja, kad būtų „[konkrečios] profesinės veiklos [rūšys]“, „įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas“ ir „[teisėtas tikslas bei proporcingas reikalavimas]“.

38 — Direktyvos 2000/78 23 konstatuojamoji dalis.

74. Šį argumentą pritaikius tokiu atveju kaip šis, matyti, kad direktyvos 4 straipsnio 1 dalis apima ne tik reikalavimus, kurie keliami registratorės veiklai įmonėje arba institucijoje (pvz., lankytojų pasveikinimas, informacijos teikimas, įėjimo kontrolė arba vartų ar užtvarų atidarymas ar uždarymas), bet ir aplinkybes, kuriomis šios paslaugos teikiamos, nes kalbama apie „vykdymo [sąlygas]“ [39].

75. Registratorė savo darbą gali gerai atlikti ir ryšėdama skarą, ir jos neryšėdama, tačiau darbdavio nustatytos aprangos taisyklių (pavyzdžiui, pareigos dėvėti darbo drabužius arba uniformą ir galimo draudimo nešioti matomus religinius, politinius arba filosofinius ženklus) laikymasis gali būti priskiriamas prie jos veiklos vykdymo sąlygų, o tai reiškia, kad darbuotoja savo darbą turi atlikti neryšėdama skaros.

76. Įmonė gali specialiai išsikelti tikslą įdarbinti kuo įvairesnių darbuotojų ir kaip tik šią demonstruojamą įvairovę padaryti savo prekės ženklo įvaizdžiu. Tačiau lygiai taip pat teisėtai įmonė – kaip šiuo atveju G4S – gali pasirinkti griežto neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politiką ir, siekdama įgyvendinti šį įvaizdį, iš savo darbuotojų darbe reikalauti atitinkamo neutralumo.

ii) Įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas

77. Vis dėlto iš darbuotojos reikalauti laikytis tam tikros aprangos taisyklių – o su tuo kaip tik ir susijęs šiuo atveju nagrinėjamas draudimas ryšėti skarą – pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį galima tik tuomet, kai tai yra „įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas“.

78. Taigi skirtingo požiūrio dėl religijos pateisinimo kartelė aukšta, bet jokiu būdu nėra neįveikiama.

79. Visų pirma tokiu atveju kaip šis, remiantis ta teismo praktika, pagal kurią diskriminacijos negalima pateisinti vien ekonominiais pagrindais, negalima apskritai atmesti galimybės remtis direktyvos 4 straipsnio 1 dalimi [40]. Priešingai, šios teisės normos esmė kaip tik yra suteikti galimybę pateisinti skirtingą požiūrį ekonominiais – tiksliau, verslo – pagrindais, nors ir ribotomis, Sąjungos teisės aktų leidėjo nustatytomis sąlygomis.

80. Ar konkrečius profesinius reikalavimus (ir kokius), atsižvelgiant į atitinkamos veiklos pobūdį ir jos vykdymo sąlygas, galima laikyti įprastais ir lemiančiais, reikia spręsti pagal objektyvius aspektus atsižvelgiant į visas susijusias konkretaus atvejo aplinkybes.

81. Tokiu atveju darbdaviui turi būti suteikiama verslo diskrecija, kurios pagrindas galiausiai yra laisvė užsiimti verslu – viena iš pagrindinių laisvių (Pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnis [41]). Ši laisvė reiškia, kad iš esmės verslininkas gali nuspręsti, kaip ir kokiomis sąlygomis organizuojami ir atliekami darbai įmonėje ir kokia forma tiekiami produktai ir teikiamos paslaugos.

39 — Religinio įsitikinimo demonstravimo aplinkybių ir laiko reikšmę pripažįsta ir EŽTT; žr., pavyzdžiui, sprendimus *Leyla Şahin / Turkija* (Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109 punktas) ir *S.A.S. / Prancūzija* (Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 130 punktas) ir teisėjos S. O'Leary argumentus dėl Sprendimo *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Atskirosios nuomonės III skirsnis).

40 — Šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, sprendimus *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, 12 punktas), *Mahlburg* (C-207/98, EU:C:2000:64, 29 punktas), *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, 28 ir 29 punktai) ir *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, 85 punktas), panašų Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 77 punktas).

41 — Dėl laisvės užsiimti verslu taip pat žr. šios išvados 132 punktą.

82. Nepaisant ypač akivaizdžių atvejų, kai tam tikrų aprangos taisyklių turi būti griežtai laikomasi vien dėl higienos arba saugos darbe (pavyzdžiui, ligoninėse[42], laboratorijose, virtuvėse, gamyklose arba statybvietėse), darbdavys darbuotojams ir šiaip, galbūt vykdydamas nusistatytą įmonės politiką, gali duoti nurodymų dėl tam tikros elgsenos ir aprangos darbe[43]. Juo labiau tuomet, kai atitinkami darbuotojai – kaip šiuo atveju S. Achbita – vykdydami savo veiklą nuolat tiesiogiai kontaktuoja su klientais[44].

83. Tokie nurodymai yra įprasti. Jie gali būti susiję tik su konkrečiu aprangos stiliumi (pavyzdžiui, kostiumas ir kaklaraištis darbuotojams vyrams įvairiose įstaigose arba įmonėse, tam tikros mados krypties laikymasis pardavėjoms ir pardavėjams prekybos centruose ir drabužių parduotuvėse), o kai kuriais atvejais apimti ir įpareigojimą dėvėti tarnybinius drabužius arba uniformą (pavyzdžiui, policininkams, kareiviams, saugos tarnybų ir oro transporto bendrovių darbuotojams, kurių apranga kartu turi skatinti pagarbą, pasitikėjimą ir užtikrinti tam tikrą išskirtinumą ir atpažįstamumą).

84. Tokiomis aplinkybėmis, objektyviai vertinant ir atsižvelgiant į verslo diskreciją, jokiu būdu neatrodo neteisinga, kad iš registratorės – šiuo atveju S. Achbita – reikalaujama veiklą vykdyti laikantis tam tikrų aprangos taisyklių – šiuo atveju neryšint musulmoniškos skaros. Tokį draudimą, kokį taiko G4S, galima laikyti įprastu ir lemiančiu profesiniu reikalavimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį.

b) Teisėto tikslo ir proporcingo reikalavimo kriterijai

85. Telieka išnagrinėti, ar toks draudimas, kokį taiko G4S, yra proporcingas profesinis reikalavimas siekiant teisėto tikslo. Šiais abiem papildomais kriterijais, nustatytais Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalies paskutinėje sakinio dalyje, galiausiai patikslinama, kad darbdavio verslo diskrecijai nustatant profesinius reikalavimus taikomos Sąjungos teisės aktuose nustatytos ribos.

86. Kriterijumi (kad reikalavimas būtų „proporcingas“) tik primenama, jog turi būti laikomasi proporcingumo principo[45], šį principą nagrinėsiu vėliau (ii skirsnis), o kitu kriterijumi („tikslas yra teisėtas“) paaiškinama, kad darbdavys, nustatydamas profesinius reikalavimus, negali savavališkai siekti bet kokio pasirinkto tikslo – jam leista siekti tik teisėtų tikslų (i skirsnis).

i) Teisėtas tikslas

87. Siekiant įvertinti, ar darbdavio siekiamas tikslas yra teisėtas, reikia remtis teisės normomis, atsižvelgiant ir į pagrindines Sąjungos vertybes, ir į jos siekiamus svarbiausius tikslus (ESS 2 ir 3 straipsniai). Šiomis vertybėmis ir tikslais taip pat remiamasi Direktyvos 2000/78/EB konstatuojamose dalyse svarbiose vietose[46].

42 — Šiuo klausimu žr. EŽTT sprendimą *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 98 ir 99 punktai).

43 — Taip pat žr. EŽTT sprendimą *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktas), kuriame darbdavio noras demonstruoti tam tikrą įmonės įvaizdį („the employer's wish to project a certain corporate image“) laikomas „neabejotinai teisėtu“ („this aim was undoubtedly legitimate“).

44 — Situacija gali būti kitokia, kai darbuotojai savo veiklą vykdo tiesiogiai nekontaktuodami su klientais (pavyzdžiui, skambučių centro telefono operatoriai, įmonės buhalterijos arba draudimo įmonės žalos reguliavimo skyriaus darbuotojai).

45 — Tai ypač aiškiai matyti iš Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalies paskutinės sakinio dalies formuluotės prancūzų kalba („pour autant que <…> l'exigence soit *proportionnée*“) ir anglų kalba („provided that <…> the requirement is *proportionate*“); išskirta mano. Šiuo klausimu taip pat žr. Sprendimą *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 45 punktas).

46 — Visų pirma žr. Direktyvos 2000/78/EB 1, 4 ir 5 konstatuojamąsias dalis.

88. Šiuos argumentus pritaikius tokiu atveju kaip šis matyti, kad įmonės, tokios kaip G4S, nustatytos darbuotojų aprangos taisyklės, įskaitant, pavyzdžiui, jose nustatytą draudimą ryšėti skarą, skirtingą požiūrį dėl religijos galima pateisinti tik tuomet, kai šios aprangos taisyklės ir jomis išreiškiamas įmonės įvaizdis (*corporate image* arba *corporate identity*) yra teisėti ir visų pirma suderinami su Sąjungos teise.

89. Jei, pavyzdžiui, įmonė norėtų demonstruoti *corporate identity*, kuriuo propaguojama paniekos žmonėms ideologija, toks veikimo būdas aiškiai prieštarautų pagrindinėms Sąjungos vertybėms (ESS 2 straipsnis). Tuo grindžiamos aprangos taisyklės nebūtų „[teisėtas tikslas]“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalies paskutinę sakinio dalį, taigi jomis nebūtų galima pateisinti jokios darbuotojų diskriminacijos.

90. Panašiai yra su įmonės atsižvelgimu į trečiųjų asmenų norus: žinoma, įmonė savo verslo praktikoje gali ir turi didelį dėmesį skirti verslo partnerių, ypač klientų, pomėgiams ir pageidavimams. Kitaip ji neišliktų rinkoje. Vis dėlto aklai ir neapsvarsčiusi nusileisti bet kokiems trečiųjų asmenų reikalavimams ir pageidavimams įmonė negali.

91. Pavyzdžiui, jei klientas, tegu svarbus, iš įmonės reikalautų, kad jį aptarnautų tam tikrą religiją išpažįstantys, tam tikros etninės kilmės, tam tikros odos spalvos, tam tikros lyties, tam tikro amžiaus, tam tikros seksualinės orientacijos arba neturintys negalios darbuotojai, tai akivaizdžiai nebūtų teisėtas tikslas [47], kuriuo remdamasi atitinkama įmonė savo darbuotojams galėtų nustatyti profesinius reikalavimus, kaip jie suprantami pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį [48].

92. Ir, priešingai, kiekvienas geranoriškai nusiteikęs klientas savo ruožtu gali reikalauti būti aptarnaujamas nediskriminuojant, paslaugiai ir laikantis elementaraus mandagumo [49]. Būtų visiškai teisėta, jei įmonė atsižvelgimą į tokius klientų lūkesčius įtvirtintų kaip savo darbuotojų veiklos vykdymo sąlygą, o kartu – kaip įprastą ir lemiantį profesinį reikalavimą, kaip tai suprantama Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalyje [50].

93. Šiuo atveju draudimas ryšėti skarą yra G4S nusistatytos neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politikos išraiška. Tokia neutralumo politika neviršija verslo diskrecijos ribų. Juo labiau kad G4S įvairiausiems viešojo ir privačiojo sektorių klientams teikia, be kitų, stebėjimo ir saugos bei priėmimo paslaugas ir jos darbuotojai turi būti tokie, kad su visais klientais galėtų dirbti lanksčiai.

94. Tokiu atveju neutralumo politika yra visiškai natūrali ir ne tik dėl G4S klientų įvairovės, bet ir dėl ypatingo G4S darbuotojų vykdomos veiklos pobūdžio – jie turi nuolatinį tiesioginį kontaktą su pašaliniais asmenimis ir taip formuojamas ne tik pačios G4S, bet ir visų pirma jos klientų viešas įvaizdis.

95. Prancūzija šiuo klausimu pagrįstai pabrėžė, kad svarbu išvengti įspūdžio, jog kurios nors darbuotojos apranga viešai demonstruojamą politinį, filosofinį arba religinį įsitikinimą pašaliniai asmenys galėtų sieti su G4S ar kuriuo nors jos klientu arba netgi priskirti įmonei ar jos klientui.

47 — Retos išimtys patvirtina šią taisyklę. Pavyzdžiui, gali būti teisėta, jei pacientės tam tikrose labai ribotose situacijose (pavyzdžiui, po išprievartavimo) nori ligoninėse ir gydytojo praktikos kabinetuose būti apžiūrimos medikių. Taip pat teisėta, kai keleivių asmens kontrolę, pavyzdžiui, oro uostuose, paprastai atlieka tos pačios lyties saugumo darbuotojai.

48 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397), kurio faktinės aplinkybės buvo tokios: verslininkas, remdamasis tariamais klientų pageidavimais, viešai paskelbė, jog jo įmonė „neįdarbins marokiečių“ (šiuo klausimu žr. generalinio advokato M. Poiares Maduro išvadą šioje byloje, EU:C:2008:155, visų pirma 3, 4 ir 16–18 punktus).

49 — Pavyzdžiui, būtų visiškai teisėtas, netgi suprantamas klientų noras parduotuvėje, restorane, viešbutyje, gydytojo praktikos kabinete, plaukimo baseine ar teatre nebūti diskriminuojamiems dėl religijos, etninės kilmės, odos spalvos, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ar negalios. Pavyzdžiui, tuo remdamasis EŽTT pritarė darbuotojos, kuri, motyvuodama savo religiniais įsitikinimais, atsisakė suteikti tam tikras paslaugas tos pačios lyties poroms, atleidimui (Sprendimas *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 109 punktas).

50 — Pavyzdžiui, būtų netoleruotina, jei įmonės darbuotojas vyras atsisakytų paspausti klientėms ranką arba tarti joms žodį.

ii) Proporcingumo vertinimas (kad reikalavimas būtų „proporcingas“)

96. Galiausiai telieka ištirti, ar toks draudimas, kokį taiko G4S, yra „proporcingas“ reikalavimas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, taigi, ar jis atitinka proporcingumo vertinimo reikalavimus [51].

97. Remiantis nusistovėjusia teismo praktika, proporcingumo principas yra vienas iš bendrųjų Sąjungos teisės principų. Pagal šį principą reikalaujama, kad veiksmai būtų tinkami atitinkamais teisės aktais siekiamiems teisėtiems tikslams pasiekti ir neviršytų to, kas būtina jiems pasiekti [52]. Jeigu galima rinktis iš kelių tinkamų veiksmų, reikia pasirinkti mažiausiai ribojantį; taip pat našta turi būti proporcinga siekiamiems tikslams [53].

98. Gerokai paprasčiau, tačiau turinio atžvilgiu visiškai vienodai šią nuostatą nusistovėjusioje praktikoje formuluoja, pavyzdžiui, Prancūzijos teismai: priemonė turi būti „tinkama, būtina ir proporcinga ja siekiamam tikslui“ [54]. Vokietijos teismų praktikoje įtvirtinta panaši tiksli formuluotė, pagal kurią intervencija į kurią nors pagrindinę teisę turi būti „skirta teisėtam tikslui ir jam yra pritaikyta, būtina ir tinkama“ [55].

99. Tokiu atveju kaip šis proporcingumo vertinimas yra subtilus reikalas, dėl kurio Teisingumo Teismas, remdamasis su EŽTK 9 ir 14 straipsniais susijusia EŽTT praktika [56], nacionalinėms institucijoms – visų pirma nacionaliniams teismams – turėtų suteikti tam tikrą diskreciją, kuria jos galėtų naudotis griežtai laikydamosi Sąjungos teisės nurodymų. Šiuo klausimu neprivalo būti iš Liuksemburgo pateikiamas visai Europos Sąjungai vienodas sprendimas. Priešingai, man atrodo pakankama, jei Teisingumo Teismas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nurodytų visus lemiamus aspektus, į kuriuos jis turi atsižvelgti atlikdamas savo proporcingumo vertinimą, ir jam leistų atlikti konkretų interesų palyginimą bylą nagrinėjant iš esmės.

– Draudimo tinkamumas nustatytam tikslui pasiekti

100. Pirma, reikia išnagrinėti, ar toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, kaip profesinis reikalavimas yra *tinkamas* G4S nustatytam teisėtam tikslui pasiekti.

101. Iš esmės negali kilti abejonių dėl šio tinkamumo. Mat jei visi atitinkami darbuotojai savo veiklą vykdys nedemonstruodami matomų religinių ženklų, t. y. darbuotojos musulmonės, taigi ir S. Achbita, darbe neryšės musulmoniškos skaros, tai padės vykdyti G4S nusistatytą įmonės neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politiką.

51 — Šiuo klausimu vėl žr. šios išvados 83 punktą ir 38 išnašą.

52 — Sprendimai *Maizena ir kt.* (137/85, EU:C:1987:493, 15 punktas), *Jungtinė Karalystė / Taryba* (C-84/94, EU:C:1996:431, 57 punktas), *British American Tobacco (Investments) ir Imperial Tobacco* (C-491/01, EU:C:2002:741, 122 punktas), *Digital Rights Ireland* (C-293/12 ir C-594/12, EU:C:2014:238, 46 punktas) ir *Gauweiler ir kt.* (C-62/14, EU:C:2015:400, 67 punktas).

53 — Sprendimai *Schräder HS Kraftfutter* (265/87, EU:C:1989:303, 21 punktas), *Jippes ir kt.* (C-189/01, EU:C:2001:420, 81 punktas) ir *ERG ir kt.* (C-379/08 ir C-380/08, EU:C:2010:127, 86 punktas); tuo pačiu klausimu taip pat žr. Sprendimą *Gauweiler ir kt.* (C-62/14, EU:C:2015:400, 91 punktas).

54 — Originale prancūzų kalba: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; žr., pavyzdžiui, 2015 m. gruodžio 22 d. *Conseil constitutionnel* (Konstitucinis Teismas) sprendimą Nr. 2015-527 QPC (FR:CC:2015:2015.527.QPC, 4 ir 12 punktai) ir 2016 m. vasario 19 d. sprendimą Nr. 2016-536 QPC (FR:CC:2016:2016.536.QPC, 3 ir 10 punktai); panašus 2011 m. spalio 26 d. *Conseil d'État* (Valstybės Taryba) sprendimas Nr. 317827 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Šiuo klausimu žr., pavyzdžiui, neseną Vokietijos *Bundesverfassungsgericht* praktiką, pavyzdžiui, *BVerfGE* 120, 274, 318 ir kt. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, 218 punktas). „Tinkama“ čia reiškia „proporcinga siaurąja prasme“.

56 — EŽTT sprendimai *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 84, 88, 94 ir 109 punktai) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 56 ir 65 punktai).

102. Tik dėl išsamumo papildau, kad profesinis reikalavimas gali būti netinkamas nustatytam tikslui pasiekti tokiu atveju, kai darbuotojams neaiškus ir nesuprantamas jo turinys. Tačiau šiuo atveju nėra jokio pagrindo manyti, kad nagrinėjama įmonės taisyklė kokiu nors aspektu neaiški ar nesuprantama. Net laikotarpiu iki 2006 m. birželio 13 d., kai ji, atrodo, dar nebuvo rašytinė, G4S draudimas darbe nešioti matomus religinius, politinius ir filosofinius ženklus jau buvo aiškiai suprantamas kaip nerašyta įmonės taisyklė. Procese, vykstančiame Teisingumo Teisme, nebuvo išsakyta jokių abejonių dėl tos nerašytos taisyklės turinio.

103. Be to, nuostata dėl profesinių reikalavimų negali būti prieštaringa ir darbdavys ją turi taikyti ir įgyvendinti nuosekliai visų darbuotojų atžvilgiu. Reikia priminti, kad tokia nuostata gali garantuoti nurodyto tikslo pasiekimą tik jeigu ja iš tikrųjų nuosekliai ir sistemiškai siekiama šio tikslo [57]. Šiuo atveju nėra pagrindo manyti, kad nagrinėjama G4S taisyklė būtų taikoma nenuosekliai ir nesistemiškai. Tai yra svarbus šio atvejo ir bylos *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė*, kurią EŽTT nagrinėjo prieš kelerius metus, skirtumas [58].

– Draudimo būtinumas nustatytam tikslui pasiekti

104. Antra, reikia atsakyti, ar toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, buvo *būtinas* nustatytam tikslui pasiekti. Tam reikia ištirti, ar to paties tikslo nebūtų buvę galima pasiekti švelnesnėmis negu draudimas priemonėmis. Atlikti tokį tyrimą visų pirma ragino Prancūzija, nurodžiusi, kad tokią įmonės taisyklę, kokią taiko G4S, galima laikyti „pernelyg bendra ir pernelyg nediferencijuota“. Panašios nuomonės laikėsi Komisija.

105. Viena vertus, remiantis Komisijos argumentais, G4S savo darbuotojoms galėtų išduoti uniformą, kurios pasirenkamasis elementas būtų pagal spalvą ir stilių deranti skara arba šydas, kurį savanoriškai galėtų ryšėti to aiškiai pageidaujančios darbuotojos musulmonės.

106. Be abejonės, toks metodas, kai atitinkamos darbuotojos darbe galėtų nešioti galvos apdangalą, nors ir išduotą darbdavio arba bent jau išoriškai atitinkantį jo reikalavimus, darbuotojams, tokiems kaip S. Achbita, būtų mažiau intervencinis, negu G4S taikomas draudimas ryšėti skarą.

107. Vis dėlto reikia pažymėti, kad toks metodas būtų daug mažiau tinkamas, galima sakyti, visai netinkamas, siekti neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu tikslo, kurį G4S kelia kaip profesinį reikalavimą. Mat musulmonišką skarą ryšinti darbuotoja demonstruoja matomą religinį ženklą, nesvarbu, ar ši skara pagal spalvą ir stilių dera su jos darbo drabužiais, ar ne. Dar daugiau: jei religinis ženklas taptų uniformos dalimi, tai reikštų, kad darbdavys nukrypsta nuo pasirinktos neutralumo krypties.

108. Kita vertus, reikėtų apsvarstyti galimybę, kad darbdavys, pavyzdžiui, G4S, tokias darbuotojas kaip S. Achbita įdarbintų vidaus skyriuje, kur jos neturėtų nuolatinio tiesioginio kontakto su pašaliniais asmenimis, arba – siekdamas išvengti gresiančių konfliktų – tik darbui su tokiais klientais, kurie neprieštarautų dėl registratorių, nešiojančių matomus ir išsiskiriančius religinio įsitikinimo ženklus, tokius kaip musulmoniška skara, įdarbinimo.

57 — Sprendimas *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 53 punktas); dėl nuoseklumo reikalavimo iš esmės taip pat žr. Sprendimą *Hartlauer* (C-169/07, EU:C:2009:141, 55 punktas) ir naujausią Sprendimą *Hiebler* (C-293/14, EU:C:2015:843, 65 punktas).

58 — EŽTT savo sprendime *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktas) svarbiu veiksniu pripažįstant, jog EŽTK 9 straipsnis pažeistas, laikė tai, kad atitinkama įmonė ankstesniais atvejais kai kuriems darbuotojams leido nešioti matomus religinius ženklus arba bent jau tai toleravo.

109. Tokiam metodui, kai būtų atskirai išnagrinėjamas kiekvienas konkretus atvejis ir konkrečių konfliktų kilimo tikimybė, prieštarauja tai, kad jis būtų kur kas mažiau tinkamas įmonės neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politikai vykdyti. Mat net jei G4S klientas, kuriam tokia darbuotoja dirbtų registratore, ir toleruotų musulmonišką skarą, tokia apranga, kokią dėvi S. Achbita, ir toliau žlugdytų jos pačios darbdavės, t. y. G4S, neutralumo politiką.

110. Tik dėl išsamumo reikia papildyti, kad konkreti alternatyvių pritaikymo kiekvienai darbuotojai galimybių paieška darbdaviui reikštų didelę papildomą organizacinę naštą, su kuria ne kiekviena įmonė taip paprastai galėtų susitvarkyti. Visų pirma reikia atsižvelgti į tai, jog Sąjungos teisės aktų leidėjas tik dėl neįgaliųjų reikalauja, kad jiems būtų įrengtos „tinkamos patalpos“, „[siekiant] garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo <…>“ (Direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnis). Dėl kitų savybių, kuriomis gali būti grindžiamas skirtingas požiūris, visų pirma dėl religijos, teisės aktų leidėjas Direktyvoje 2000/78/EB iš darbdavių nereikalauja imtis jokių specialių priemonių [59]. Žinoma, tai nereiškia, kad negali būti ieškoma individualių sprendimų atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes, tačiau iš darbdavio neturėtų būti reikalaujama ypač didelių organizacinių sąnaudų šiuo tikslu. Taip yra todėl, kad religine praktika darbuotojas nebūtinai turi užsiimti darbe, paprastai jis kiek tinkamas tai gali daryti laisvalaikiu.

111. Taigi apskritai toks draudimas, kokį taiko G4S, yra būtina priemonė įmonės neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politikai vykdyti. Procese, vykusiame Teisingumo Teisme, nepaaiškėjo, kad būtų mažiau intervencinių, bet lygiai taip pat tinkamų alternatyvų G4S nustatytam tikslui siekti.

– Pernelyg didelio darbuotojų teisių pažeidimo nebuvimas

112. Trečia, galiausiai telieka įvertinti proporcingumą siaurąja prasme. Tai reiškia, kad net ir teisėtiems tikslams pasiekti tinkamos ir būtinos priemonės neturi sukelti nepatogumų, kurie būtų neproporcingi nurodytiems tikslams. Kitaip tariant, reikia užtikrinti, kad tokiu draudimu, koks nagrinėjamas šiuo atveju, nebūtų pernelyg pažeidžiami teisėti darbuotojų lūkesčiai [60]. Galiausiai svarbu rasti tinkamą darbuotojų, tokių kaip S. Achbita, ir įmonių, tokių kaip G4S, skirtingų interesų pusiausvyrą.

113. Viena vertus, šiuo klausimu reikia pripažinti, kad religija daugeliui žmonių yra svarbi jų asmeninės tapatybės dalis. Net jei darbuotojas savo santykiuose su privačiu darbdaviu negali tiesiogiai remtis religijos laisve (Pagrindinių teisių chartijos 10 straipsnis), nes ji saisto tik Sąjungos institucijas ir – įgyvendinant Sąjungos teisę – valstybes nares (Chartijos 51 straipsnio 1 dalis), vis dėlto ši pagrindinė teisė yra vienas iš demokratinės visuomenės pagrindų [61] ir vertybių sistemos, kuria grindžiama Europos Sąjunga, išraiška (šiuo klausimu taip pat žr. ESS 2 straipsnį). Taigi vertybės, kurios išreiškiamos religijos laisve, bent jau netiesiogiai atsispindi ir privačiuose darbo santykiuose. Tiek, kiek taikoma Direktyva 2000/78/EB, į šias vertybes reikia tinkamai atsižvelgti, siekiant užtikrinti vienodo požiūrio principą ir tam ieškant tinkamos darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros [62].

59 — Kitokia teisinė padėtis yra Jungtinėse Amerikos Valstijose, ten darbdaviai, kuriems taikomas 1964 m. *Civil Rights Act* (Pilietinių teisių aktas), *Title VII* (VII skyrius), turi pareigą suteikti „religines patalpas“ (*religious accomodation*) (42 U.S.C., § 2000e-2, šiuo klausimu žr. naujausią 2015 m. birželio 1 d. *Supreme Court of the United States* sprendimą byloje 14-86, *EEOC / Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

60 — Šiuo klausimu žr. sprendimus *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 73 punktas) ir *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 47 punktas), atitinkamai susijusius su diskriminacijos dėl amžiaus pagal Direktyvą 2000/78/EB problemomis.

61 — Šiuo klausimu – susiedami su EŽTK 9 straipsniu – žr. sprendimus *Leyla Şahin / Turkija* (Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 104 punktas), *S.A.S. / Prancūzija* (Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 124 punktas) ir *Ebrahimian / Prancūzija* (Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54 punktas).

62 — Taip galiausiai nusprendė ir EŽTT, Sprendimas *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 ir 99 punktai) dėl EŽTK 9 straipsnio.

114. Kita vertus, reikia pažymėti, kad toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, nėra labai susijęs su pačia religija, t. y. su asmens tikėjimu (*forum internum*), ir prireikus su jo priklausymu tam tikrai religinei bendruomenei. Taip yra todėl, kad įmonė, tokia kaip G4S, darbuotojų – kiek matyti – neieško pagal tai, kokiai religinei bendruomenei jie priklauso [63], ir darbuotojų priklausymas religinei bendruomenei nėra dingstis įmonei šiuos darbuotojus užimtumo ir profesinėje srityje vertinti palankiau ar nepalankiau. Priešingai, tokio draudimo, kokį taiko G4S, nulemto skirtingo požiūrio priežastis yra tik tai, kad darbuotojų tam tikros religijos išpažinimas matomas išoriškai iš jų aprangos, t. y. atskiras jų religijos išpažinimo aspektas (*forum externum*).

115. Toks religijos išpažinimo būdas, Sąjungos teisėje įtvirtintas Pagrindinių teisių chartijos 10 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje, be abejonės, taip pat gali būti svarbi asmenybės raidos dalis, tam Direktyvoje 2000/78/EB skiriamas ypatingas dėmesys [64].

116. Priešingai, negu kalbant apie asmens lytį, odos spalvą, etninę kilmę, seksualinę orientaciją, amžių ir negalią, religijos išpažinimas yra ne tiek nepakeičiama aplinkybė, kiek privataus gyvenimo būdo aspektas, kurį, be to, atitinkami darbuotojai norėdami gali pakeisti. Darbuotojas savo lyties, odos spalvos, etninės kilmės, seksualinės orientacijos, amžiaus ir negalios negali „palikti drabužinėje“ prieš įeidamas į darbdavio patalpas, o tam tikro santūrumo dėl religijos išpažinimo darbe galima iš jo reikalauti, nesvarbu, ar tai būtų religijos praktikavimas, religija motyvuota elgsena arba – kaip šiuo atveju – apranga.

117. Kiek santūrumo iš darbuotojo galima reikalauti, priklauso nuo bendro visų svarbių konkretaus atvejo aplinkybių vertinimo.

118. Pirma, kalbant apie religinių ženklų kaip aprangos dalies nešiojimą, svarbu tai, kiek tie elementai yra matomi ir išsiskiriantys visoje darbuotojo išorėje [65]. Mažas ir kuklus religinis simbolis – pavyzdžiui, auskaras, kaklo grandinėlė ar smeigtukas – be abejonės, bus priimtinesnis negu išsiskiriantis galvos apdangalas, toks kaip skrybėlė, turbanas ar skara. Darbuotojams, kuriems privalomi darbo drabužiai ar net uniforma, gali būti taikomi griežtesni draudimai dėl matomų religinių ženklų nešiojimo negu asmenims, kurie iš esmės gali pasirinkti, kaip rengtis einant į darbą.

119. Antra, iš aukštas pareigas einančio darbuotojo arba autoritetą turinčio asmens galima tikėtis didesnio santūrumo negu iš ne tokią svarbią veiklą vykdančių darbuotojų. Iš darbuotojo, kuris darbe dažnai turi tiesioginį kontaktą su įvairiais pašaliniais asmenimis, galima reikalauti didesnio santūrumo negu iš darbuotojo, kuris dirba tik vidaus skyriuje ir tokio kontakto su klientais neturi.

120. Trečia, svarbu, kad tokia įmonės taisykle, kokią taiko G4S, iš darbuotojų tik reikalaujama *neutralumo* jų pačių religinių, politinių ir filosofinių įsitikinimų atžvilgiu. Vien darbuotojų įpareigojimas laikytis santūrumo daug priimtinesnis negu aktyvus įpareigojimas laikytis tam tikros nuomonės religiniais, politiniais ar filosofiniais klausimas arba tam tikros doktrinos [66].

121. Ketvirta, lyginant interesus reikia atsižvelgti į tai, ar yra kitų kriterijų, kuriais grindžiamas skirtingas požiūris. Darbdavio nustatyto draudimo neproporcingumą gali patvirtinti, pavyzdžiui, tai, kad dėl šio draudimo tam tikru atžvilgiu į nepalankią padėtį patenka ne tik tam tikrą religiją išpažįstantys darbuotojai, bet ir tam tikros lyties, tam tikros odos spalvos arba tam tikros etninės

63 — Pačios G4S duomenimis, musulmonai sudaro apie 11 % visų jos darbuotojų.

64 — Direktyvos 2000/78/EB 9 konstatuojamoji dalis.

65 — Šiuo klausimu taip pat žr. EŽTT sprendimą *Eweida ir kt. / Jungtinė Karalystė* (Nr. 48420/10 ir kt., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 punktas) dėl EŽTK 9 straipsnio.

66 — Tai turbūt būtų įmanoma tik vadinamosiose specialiosios paskirties įmonėse Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalyje nustatytomis sąlygomis.

kilmės darbuotojai (Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punktas). Tačiau tokia įmonės taisyklė, kokią taiko G4S, gali turėti įtakos – kiek matyti – tiek vyrams, tiek moterims [67], taip pat, atrodo, nėra taip, kad dėl jos į prastesnę padėtį patektų tam tikros odos spalvos arba tam tikros etninės kilmės darbuotojai.

122. Penkta, galiausiai gali būti svarbios ir kitos aplinkybės, į kurias įsiterpia galimas darbuotojo ir darbdavio konfliktas dėl matomų religinių ženklų nešiojimo darbe.

123. Viena vertus, vienodo požiūrio principu taip, kaip jis įtvirtintas Pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje ir sukonkretintas Direktyvoje 2000/78/EB, aiškiai siekiama pažeidžiamoms visuomenės grupėms palengvinti galimybes užimtumo ir profesinėje srityje, taip siekiant skatinti jų dalyvavimą ekonominiame, kultūriniame bei socialiniame gyvenime ir individualią asmenybės raidą [68]. Tam svarbu laužyti pasenusius stereotipus ir sustabarėjusią struktūrą. Taigi jokiu būdu negalima įtvirtinti esamo skirtingo požiūrio vien dėl to, kad jis atitinka tam tikras tradicijas, įpročius ar visuomenės struktūrą.

124. Kita vertus, visų pirma kalbant apie draudimą ryšėti skarą, nereikėtų skubotai ir bendrai tvirtinti, kad tokia priemonė labai apsunkina musulmonių integraciją į profesinį ir visuomeninį gyvenimą. Tai labai aiškiai parodo būtent S. Achbita atvejis: ji maždaug trejus metus G4S dirbo registratore ir darbe neryšėjo musulmoniškos skaros, taigi vis tiek, nepaisant draudimo ryšėti skarą, buvo visiškai kaip musulmonė integruota į profesinį gyvenimą. Tik po daugiau kaip trejų metų darbo ji pradėjo reikalauti leisti dirbti ryšint skarą ir dėl to buvo atleista.

125. Galiausiai, aiškinant ir taikant vienodo požiūrio principą, reikia atsižvelgti ir į nacionalinį valstybių narių savitumą, kuris matomas jų pagrindinėse politinėse ir konstitucinėse struktūrose (ESS 4 straipsnio 2 dalis). Kalbant apie tokias problemas, kokios nagrinėjamos šiuo atveju, tai gali reikšti, kad tokiose valstybėse kaip Prancūzija, kuriose laicizmo principas įtvirtintas Konstitucijoje, taigi yra labai svarbus sugyvenimui visuomenėje [69], gali būti taikomi didesni matomų religinių ženklų nešiojimo – taip pat privačiajame sektoriuje [70] ir apskritai viešai [71], apribojimai negu kitose valstybėse narėse, kurių konstitucinėje santvarkoje šiuo klausimu nustatyti kiti ar ne tokie akivaizdūs akcentai.

126. Atsižvelgus į visus šiuos argumentus pažymėtina, jog daugelis jų patvirtina, kad toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, pernelyg nepažeidžia teisėtų atitinkamų darbuotojų moterų interesų, todėl laikytinas proporcingu.

127. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo rasti tinkamą pusiausvyrą tarp skirtingų interesų, atsižvelgdamas į visas svarbias konkretaus atvejo aplinkybes, visų pirma religinio ženklo dydį ir išskirtinumą, darbuotojos veiklos pobūdį ir aplinkybes, kuriomis ji vykdo savo veiklą, ir nacionalinį Belgijos savitumą.

c) Tarpinė išvada

128. Taigi apskritai tokį draudimą, kokį taiko G4S, galima laikyti įprastu, lemiančiu ir teisėtu profesiniu reikalavimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, kuriuo iš esmės galima pateisinti – nesvarbu, tiesioginio ar netiesioginio pobūdžio – skirtingą požiūrį dėl religijos, jei laikomasi proporcingumo principo.

67 — Vėl žr. šios išvados 49 punkte nurodytus pavyzdžius.

68 — Žr. Direktyvos 2000/78/EB 9 ir 11 konstatuojamąsias dalis.

69 — Šiuo klausimu žr. šios išvados 31 punktą ir 13 išnašą.

70 — Pavyzdžiui, byloje *Baby Loup* Prancūzijos *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) per plenarinį posėdį nusprendė, kad privatus vaikų lopšelis savo darbuotojams gali nurodyti laikytis neutralumo principo (Sprendimas Nr. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — EŽTT sprendimas *S.A.S. / Prancūzija* (Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 121, 122, 147 ir 153–159 punktai).

129. Todėl nagrinėjamas draudimas atitinka teisėtam tikslui pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį keliamus reikalavimus, jei tenkinami direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti reikalavimai ir laikomasi proporcingumo.

2. Nagrinėjamas draudimas kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos aspektu (Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalis)

130. Be to, kad toks draudimas, koks nagrinėjamas šiuo atveju, gali būti laikomas profesiniu reikalavimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, jis iš principo taip pat gali būti vertinamas kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos aspektu pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalį. Kaip matyti iš pastarosios teisės normos, direktyva nedaro poveikio nacionalinės teisės aktuose numatytoms priemonėms, kurios demokratinėje visuomenėje būtinos, be kita ko, kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugai.

131. Priimdamas šią nuostatą, kuri pirminiame Komisijos pasiūlyme [72] net nebuvo numatyta, Sąjungos teisės aktų leidėjas įdarbinimo ir darbo srityje siekė užkirsti kelią vienodo požiūrio principo ir, be kita ko, įvairios demokratinės visuomenės veikimui būtinų asmenų teisių ir laisvių apsaugos konfliktui ir jį „išspręsti“ [73].

a) Atitinkamos kitų asmenų teisės ir laisvės

132. Jei darbuotojos ar darbuotojai darbe nešioja matomus savo religinių įsitikinimų ženklus, pavyzdžiui, musulmonišką skarą [74], tai kitų asmenų teises ir laisves gali pažeisti visų pirma dviem aspektais: pirma, tai gali turėti poveikį jų kolegų ir įmonės klientų laisvėms – visų pirma neigiamos religijos laisvės aspektu, ir, antra, darbdavys tai gali vertinti kaip laisvės užsiimti verslu apribojimą.

133. Belgijos kasacinio teismo prašyme priimti prejudicinį sprendimą G4S įmonėje taikomą taisyklę prašoma įvertinti tik įmonės neutralumo politikos aspektu. Taigi, nagrinėdama kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugą, susitelksiu į laisvės užsiimti verslu aspektą.

134. Sąjungoje, kuri yra įsipareigojusi užtikrinti socialinę rinkos ekonomiką (ESS 3 straipsnio 3 dalies antras sakinys) ir ją vykdo vadovaudamasi atviros rinkos ekonomikos esant laisvai konkurencijai principu (SESV 119 straipsnio 1 dalis ir 120 straipsnis), laisvės užsiimti verslu neįmanoma nuvertinti. Šis principas jau anksčiau galiojo kaip vienas iš bendrųjų Sąjungos teisės principų [75], o dabar yra įtvirtintas svarbioje Pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnio vietoje.

135. Taigi negalima *a priori* atmesti galimybės, kad pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalį gali būti toleruojamas nukrypimas nuo diskriminacijos draudimo siekiant apsaugoti laisvę užsiimti verslu.

72 — Pasiūlymas dėl Tarybos direktyvos, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, KOM(99) 565 galutinis (OL C 177 E, 2000, p. 42).

73 — Sprendimas *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 55 punkto pirmas sakinys). Visų pirma asmenys ir organizacijos, kurie, prisidengdami religija, vykdo nusikaltimus, trikdo viešąją tvarką, saugumą ir pažeidžia kitų asmenų teises ir laisves, neturi galėti remtis diskriminacijos draudimu.

74 — Dėl kitų pavyzdžių žr. šios išvados 49 punktą.

75 — Žr., be kitų, sprendimus *Nold / Komisija* (4/73, EU:C:1974:51, 13 ir 14 punktai), *Hauer* (44/79, EU:C:1979:290, 15, 16 ir 32 punktai), *ABNA ir kt.* (C-453/03, C-11/04, C-12/04 ir C-194/04, EU:C:2005:741, 87 punktas) ir *Deutsches Weintor* (C-544/10, EU:C:2012:526, 54 punktas); juose kai kada sinonimiškai vartojamos sąvokos „teisė laisvai užsiimti ekonomine veikla“ ir „laisvė pasirinkti profesiją“.

b) Kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos priemonių apibrėžtis

136. Vis dėlto laisvė užsiimti verslu, kaip viena iš pagrindinių teisių, kuriai gali būti taikomi įvairūs apribojimai [76], savaime negali pateisinti tokios nukrypti nuo diskriminacijos draudimo leidžiančios nuostatos. Priešingai, remiantis Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalimi, kuri, kaip vienodo požiūrio principo išimtis, aiškintina siaurai [77], tam reikalingos konkrečios kitų asmenų teisių ir laisvių apsaugos *priemonės*.

137. Be to, skirtingai negu profesiniai reikalavimai, kaip jie suprantami pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, tokios priemonės pagal direktyvos 2 straipsnio 5 dalį turi būti valstybinio pobūdžio arba bent grindžiamos valstybės narės suteiktu įgaliojimu [78]. Taip yra todėl, kad direktyvos 2 straipsnio 5 dalis dėl nuostatos dėl „priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose“, glaudžiai siejasi su EŽTK 9 straipsnio 2 dalyje dėl religijos laisvės nustatyta taisykle, pagal kurią apribojimai galimi „tik tiek, kiek yra nustatęs įstatymas, ir tik tada, kai tai būtina demokratinėje visuomenėje“, be kita ko, „kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti“.

138. Vis dėlto tokia įmonės taisyklė, kokia grindžiamas šiuo atveju nagrinėjamas draudimas, nėra nei valstybinio pobūdžio, nei pateisinama pakankamai tiksliu valstybės įgaliojimu [79]. Bent Teisingumo Teismas neturi jokių įrodymų, kad egzistuotų konkretus nacionalinės teisės aktuose nustatytas įgaliojimas, kuris galėtų būti tokios priemonės, kokią taiko G4S, teisinis pagrindas.

139. Todėl nacionaliniu lygmeniu priimto teisės nuostatos, perkeliančios
Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį, daugių daugiausia gali būti laikomos įgaliojimu priimti priemones, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 5 dalį. Tuomet direktyvos 4 straipsnio 1 dalį reikėtų laikyti *lex specialis*, palyginti su direktyvos 2 straipsnio 5 dalimi, ir sukonkretinimu to, kokias priemones Sąjungos teisės aktų leidėjas laiko tinkamomis laisvei užsiimti verslu apsaugoti.

c) Tarpinė išvada

140. Taigi apibendrinant pažymėtina, kad Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 5 dalis, be 4 straipsnio 1 dalies, kaip skirtingo požiūrio dėl religijos pateisinimo pagrindas savarankiškos reikšmės neturi. Todėl tokio draudimo, kokį šiuo atveju taiko G4S, pateisinimo klausimas nagrinėtinas tik pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį.

VI – Išvada

141. Atsižvelgdama į išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į Belgijos *Hof van Cassatie* (Kasacinis teismas) prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip:

1. Draudimas darbuotojai musulmonei darbe ryšėti musulmonišką skarą nėra tiesioginė diskriminacija dėl religijos, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies a punktą, jei šis draudimas grindžiamas bendra įmonės taisykle, pagal kurią draudžiama darbe nešioti matomus politinius, filosofinius ir religinius ženklus, ir nėra grindžiamas stereotipais ar išankstiniu nusistatymu vienos ar kelių konkrečių religijų arba religinių įsitikinimų apskritai atžvilgiu. Vis dėlto toks draudimas gali būti netiesioginė diskriminacija dėl religijos pagal direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punktą.

76 — Sprendimas *Sky Österreich* (C-283/11, EU:C:2013:28, 46 punktas).

77 — Sprendimai *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 60 punktas), *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 56 punktas) ir *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 46 punktas).

78 — Sprendimas *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 59–61 ir 64 punktai).

79 — Žr. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 61 ir 64 punktai).

2. Tokia diskriminacija gali būti pateisinama siekiant vykdyti darbdavio atitinkamoje įmonėje nustatytą neutralumo religijos ir įsitikinimų atžvilgiu politiką, jei laikomasi proporcingumo principo.

Šiuo klausimu visų pirma reikia atsižvelgti į šiuos aspektus:

— religinio ženklo dydį ir išskirtinumą;

— darbuotojos veiklos pobūdį;

— aplinkybes, kuriomis ji turi vykdyti savo veiklą, ir

— nacionalinį atitinkamos valstybės narės savitumą.