



RELIĢISKĀ DISKRIMINĀCIJA DARBA VIETĀ UN JAUNĀKĀ EST JUDIKATŪRA

ERA seminārs par ES diskriminācijas novēršanas tiesību aktu piemērošanu Rīgā, 2022. gada 5.-6. maijā

Tamās Kádár

 This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

1

STRUKTŪRA

- Tiesiskais regulējums
- Islama galvassega
- Reliģiskais etoss
- Reliģiskās svētku dienas
- Daži neatbildēti jautājumi

2

TIESISKAIS REGULĒJUMS

- Līgums par Eiropas Savienības darbību
- Eiropas Savienības Pamattiesību harta
- Direktīva 2000/78/EK
- ECK

3

ISLAMA GALVASSEGA

LIETA C-157/15, SAMIRA ACHBITA, CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING V. G4S SECURE SOLUTIONS NV, TIESAS VIRSPALĀTAS 2017. GADA 14. MARTA SPRIEDUMS

- Iesniedzējtiesa: Hof van Cassatie (Kasācijas instances tiesa, Beļģija)
- Achbita strādāja G4S kā administratore. Nerakstīta, bet vispārīgi zināma politika, kas aizliedz darba vietā nēsāt politisku, filozofisku un reliģisku apģērbu vai atšķirības zīmes.
- Pēc 3 gadu darba uzņēmumā 2006. gada aprīlī prasītāja paziņoja, ka viņa kā musulmaniete sāks valkāt musulmaņu galvassegu darbā. Vadība viņu informēja, ka tas netiks pieļauts, pamatojoties uz G4S neitralitātes politiku.
- Drīz pēc tam, 29. maijā, G4S darba padome pieņēma grozījumus Iekšējās kārtības noteikumos, atbilstoši kuriem ir aizliegts darba vietā nēsāt redzamas politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes.
- Viņu atlaida 12. jūnijā sakarā ar viņas vēlmi valkāt islama galvassegu.

4

ISLAMA GALVASSEGA

LIETA C-157/15, SAMIRA ACHBITA, CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING V. G4S SECURE SOLUTIONS NV, TIESAS VIRSPALĀTAS 2017. GADA 14. MARTA SPRIEDUMS - TURPINĀTS

- Direktīvā reliģija nav definēta... EST atsaucās uz ECK 9. pantu un EBPK 10. pantu, kurā ir plaša definīcija, tostarp *forum internum* un *forum externum*
- Nav tiešas diskriminācijas, jo noteikums vienādi attiecas uz visiem darbiniekiem... taču EST pēc savas iniciatīvas analizēja netiešo diskrimināciju
- Samērīguma pārbaude: Neitralitātes politika pieņemta kā leģitīms mērķis, īpaši, ja tā attiecas tikai uz tiem darbiniekiem, kam tieši jākontaktējas ar klientiem – atsauce uz brīvību nodarboties ar uzņēmējdarbību, EBPK 16. panta un ECT Eweida spriedums
- Iekšējais noteikums var būt piemērots, ja to patiesi konsekventi un sistemātiski ievēro
- Aizliegumu var pieņemt kā nepieciešamu, ja tas attiecas tikai uz tiem G4S darbiniekiem, kas apkalpo klientus. Taču iesniedzējtiesai ir jāpārļecinās, vai G4S būtu varējis piedāvāt amatu, kurā nav jākontaktējas ar klientiem (lai ierobežojumi tiktu piemēroti tikai tiktāl, cik tas noteikti nepieciešams).

5

ISLAMA GALVASSEGA

LIETA C-188/15, ASMA BOUGNAOUI, ASSOCIATION DE DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME (ADDH) V. MICROPOLE SA, TIESAS VIRSPALĀTAS 2017. GADA 14. MARTA SPRIEDUMS

- Iesniedzējtiesa: Cour de cassation (Kasācijas tiesa, Francija)
- Bougnaoui strādāja kā projektēšanas inženiere pie darba devēja ilgāk par gadu, valkājot galvassegu. Pirms pieņemšanas darbā viņu informēja, ka islama galvassegas nēsāšana var izrādīties problēma, kad viņai jākontaktējas ar klientiem.
- Tika saņemta klienta sūdzība ("nākošreiz bez plīvura"), un pēc tam viņai lūdza seju aizsedzošo šalli nenēsāt. Viņa atteicās un pēc tam tika atlaista.
- Micropole atsaucās uz savu neitralitātes principu un uzņēmuma interesēm
- Vai klienta lūgumu nenēsāt galvas šalli izprast kā patiesu un noteicošu prasību attiecībā uz darbinieku?

6

ISLAMA GALVASSEGA

LIETA C-188/15, ASMA BOUGNAOUI, ASSOCIATION DE DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME (ADDH) V. MICROPOLE SA, TIESAS VIRSPALĀTAS 2017. GADA 14. MARTA SPRIEDUMS - TURPINĀJUMS

- Reliģijas definīcija: tie paši apsvērumi kā Achbita lietā
- Ja bija uzņēmuma politika → atsauce uz Achbita lietu
- Ja politikas nav, tikai klienta vēlme, vai tas varētu būt GDOR [diskriminācija reliģijas dēļ]?
- GDOR saistībā ar reliģiju ir pieņemama "loti ierobežotos apstākļos" un "sakarā ar īpašu darba pienākumu raksturu vai kontekstu, kādā tos veic" → nedrīkst būt subjektīvi apsvērumi, piemēram, darba devēja griba ievērot klienta īpašas vēlmes!

7

ISLAMA GALVASSEGA

APVIENOTĀS LIETAS C-804/18 UN C-341/19, IX V WABE EV UN MH MÜLLER HANDELS GMBH V MJ, TIESAS SPRIEDUMS (LIELĀ PALĀTA), 2021. GADA 15. JŪLIJĀ

- Iesniegums no Arbeitsgericht Hamburg (Darba lietu tiesa Hamburgā, Vācija) un Bundesarbeitsgericht (Federālā darba lietu tiesa, Vācija)
- WABE, IX, kas strādā bērnu pieskaņošanas centrā, tika atstādināta no darba pienākumu izpildes pēc tam, kad viņa atteicās ievērot WABE noteikto noteikumu, ar kuru darbiniekiem aizliegts nēsāt redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās zīmes darba vietā, kontaktējoties ar bērniem vai vecākiem.
- IX strādāja uzņēmumā kopš 2014. gada, sāka nēsāt galvassegu 2016. gadā. Uzņēmuma noteikums tika pieņemts 2018. gadā. Tajā pašā laikposmā (2018. gada jūnijā) WABE pieprasīja kādai darbiniecei noņemt krustiņu, ko viņa nēsāja ap kaklu.
- IX atsaucās uz noteikumu kā tādu, kas tieši vērsts pret islama galvassegas nēsāšanu. Viņa norādīja arī uz dzimuma diskrimināciju un diskrimināciju etniskās izcelsmes dēļ.

8

ISLAMA GALVASSEGA

APVIENOTĀS LIETAS C-804/18 UN C-341/19, IX V WABE EV UN MH MÜLLER HANDELS GMBH V MJ, TIESAS SPRIEDUMS (LIELĀ PALĀTA), 2021. GADA 15. JŪLIJĀ - TURPINĀJUMS

- MH, MJ strādāja uzņēmumā, kas vada aptieku ķēdi Vācijā kopš 2002. gada. 2014. gadā viņa sāka nēsāt islama seju aizsedzošu galvas šalli. MH pieprasīja viņai šalli noņemt, un pēc tam, kad viņa atteicās to darīt, viņu pārcēla citā amatā šajā uzņēmumā.
- 2016. gadā viņai atkal prasīja noņemt galvassegu, un viņa saņēma norādījumus atturēties nēsāt pamanāmas, liela izmēra politiskās, filozofiskās vai reliģiskās piederības zīmes.
- MJ atsaucās uz reliģijas brīvību un apgalvoja, ka MH neitralitātes politika nedrīkst būt bez nosacījumiem pārāka par to.
- MH argumentēja, ka neitralitāte ir nepieciešama arī tāpēc, ka iepriekš ir bijuši konflikti darbinieku starpā saistībā ar šādām politiskās, filozofiskās vai reliģiskās piederības zīmēm.
- Jautājumi saistībā ar ekonomisko kaitējumu un tikai liela izmēra zīmju aizlieguma nozīmīgumu

9

ISLAMA GALVASSEGA

APVIENOTĀS LIETAS C-804/18 UN C-341/19, IX V WABE EV UN MH MÜLLER HANDELS GMBH V MJ, TIESAS SPRIEDUMS (LIELĀ PALĀTA), 2021. GADA 15. JŪLIJĀ - TURPINĀJUMS II

- EST analizēja jautājumu par tiešo diskrimināciju WABE, konstatējot, ka, ciktāl noteikums tiek piemērots vispārēji un bez diferenciacijas, tiešas diskriminācijas nav (t.i. WABE prasība citai darbiniecei noņemt krustiņu)
- Dzimuma diskriminācija vispār nav analizēta, kā atsauce saistībā ar Dir 2000/78/EK
- Galvenokārt skar sievietes, kas nēsā islama galvassegu: prima facie netiešā diskriminācija
- Leģitīms mērķis, piemērotība un nepieciešamība jāinterpretē strikti
- Darba devēja neitralitātes politika nav pietiekama, jāpierāda patiesa nepieciešamība un negatīvas sekas – atsauce uz Bougnaoui (nav iekšējā noteikuma) un Feryn (apgalvojums par klientu vēlmi)

10

ISLAMA GALVASSEGA

APVIENOTĀS LIETAS C-804/18 UN C-341/19, IX V WABE EV UN MH MÜLLER HANDELS GMBH V MJ,
TIESAS SPRIEDUMS (LIELĀ PALĀTA), 2021. GADA 15. JŪLIJĀ - TURPINĀJUMS III

- Politika ir jāisteno patiesi un sistemātiski (c.f. Achbita), aprobežojoties ar to, kas ir stingri nepieciešams - apsvērt reliģijas brīvību, EBPK 10. panta (1) punkts
- Liela izmēra zīmju aizliegums: var radīt tiešu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ (vairāk skar cilvēkus ar pārliecību, kas nosaka prasību nēsāt liela izmēra zīmi, piemēram, galvassegu)
- Ja jautājums attiecas uz vairākām pamattiesībām, ir jāpanāk tainīgs līdzsvars starp tām (reliģijas brīvība un diskriminācijas aizliegums pret brīvību nodarboties ar uzņēmējdarbību un vecāku tiesībām saistībā ar bērnu izglītošanu)
- DV atstāta rīcības brīvība, var ņemt vērā specifisku kontekstu

11

RELIGISKAIS ETOSS

EED 4. PANTA (2) PUNKTS

2. Dalībvalsts var uzturēt spēkā attiecīgās valsts tiesību aktus, kuri ir spēkā šīs direktīvas pieņemšanas dienā, vai noteikt turpmākos tiesību aktus, kuros ņem vērā valsts praksi, kas pastāv šīs direktīvas pieņemšanas dienā un saskaņā ar ko profesionālo darbību gadījumā baznīcās un citās valsts vai privātās organizācijās to ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem, dažāda attieksme personas reliģijas vai uzskatu dēļ neveido diskrimināciju, ja šādu darbību īpatnību dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, personas reliģija vai uzskati veido īstu, likumīgu un attaisnotu prasību attiecībā uz profesiju, ņemot vērā organizācijas ētosu. Šo atšķirīgo attieksmi ievieš, ņemot vērā dalībvalstu konstitucionālās normas un principus, kā arī Kopienas tiesību vispārīgos principus, un tai nekādā gadījumā nebūtu jāattaisno nekāda diskriminācija.

Ar noteikumu, ka citādi šo direktīvu ievēro, tā neskar baznīcas un to citu valsts vai privāto organizāciju, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem un kuras darbojas saskaņā ar valsts konstitūciju un likumiem, tiesības pieprasīt, lai personas, kuras strādā to labā, izturētos godprātīgi un lojāli pret organizācijas ētosu.

12

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-414/16, VERA EGENBERGER V EVANGELISCHES WERK FÜR DIAKONIE UND ENTWICKLUNG EV, SPRIEDUMS PIENĒMETS 2018. GADA 17. APRĪLĪ

- Iesniegums no Bundesarbeitsgericht (Federālā darba lietu tiesa, Vācija)
- Terminēta darba līguma piedāvājums projektā, lai sagatavotu paralēlu ziņojumu par ANO CERD
- Nepieciešamais priekšnoteikums ir piederība baznīcai un diakonijas misijai Egenbergeras k-dze nepiederēja baznīcai → netika uzaicināta uz interviju.
- Evangelisches Werk atsaucās uz baznīcas pašnoteikšanās tiesībām, ko aizsargā Konstitūcija un Vācijas likums, un apgalvoja, ka tā ir pamatota prasība pieņemšanai darbā → Vai baznīcas var pašas noteikt, kas ir patiesa, leģitīma un pamatota prasība pieņemšanai darbā?

13

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-414/16, VERA EGENBERGER V EVANGELISCHES WERK FÜR DIAKONIE UND ENTWICKLUNG EV, SPRIEDUMS PIENĒMETS 2018. GADA 17. APRĪLĪ - TURPINĀJUMS

- ES tiesības (un īpaši EED 4. panta (2) punkts) zaudētu savu ietekmi, ja šaubu gadījumā atbilstības analīze nebūtu neatkarīga
- Tiesības uz nediskrimināciju un īpaši EED 9. pants (Tiesību aizstāvība) un 10. pants (Pierādīšanas slogs) un 47. pants (Tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu) vs LESD 17. pants (baznīcu statuss un autonomija) un EBPK 10. pants (religijsas brīvība) → EED 4. panta (2) punkts ir ar mērķi panākt taisnīgu līdzsvaru
- Tiesas pārlicība ir jāanalizē objektīvā tiesas izskatīšanā
- Baznīcas etosa leģitimitāti principā nevar izskatīt tiesā → izskatīšanai ir jāattiecas uz nodarbinātības prasību saistībā ar šo etosu
- Nepieciešama "objektīvi pārbaudāma tieša saikne starp darba devēja noteikto nodarbinātības prasību un saistīto darbību"

14

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-414/16, VERA EGENBERGER V EVANGELISCHES WERK FÜR DIAKONIE UND ENTWICKLUNG EV, SPRIEDUMS PIENEMTS 2018. GADA 17. APRĪLĪ - TURPINĀJUMS II

- Patiess → prasība ir nepieciešama sakarā ar etosa izpausmes darbības nozīmīgumu
- Legitīms → prasībai ir jābūt saistītai ar etosu
- Pamatots → prasība ir nepieciešama, ņemot vērā kaitējuma etosam nodarīšanas risku
- Prasībai ir jābūt arī samērīgai
- Ja nacionālais tiesību akts neatbilst ES tiesībām, tā piemērošana ir jāizbeidz: visas diskriminācijas reliģijas vai pārliecības dēļ aizliegums ir obligāts kā ES tiesību vispārīgais princips + EBPK 21. pants un 47. pants → horizontāla tiešā ietekme

15

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-68/17, IR V JQ, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2018. GADA 11. SEPTEBRĪ

- Iesniegums no Bundesarbeitsgericht (Federālā darba lietu tiesa)
- IR ir Vācijas sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kas atrodas Romas katoļu baznīcas aizgādībā un cita starpā pārvalda slimnīcas
- JQ bija katoļu ārsts vienā no IR slimnīcām. Viņš izšķīrās no pirmās sievas 2005. gadā un atkārtoti apprecējās 2008. gadā 2009. gadā viņu atlaida no darba otrās laulības dēļ.
- JQ apgalvoja, ka ir notikusi diskriminācija, jo protestants vai neticīga persona nebūtu izjutusi nekādas sekas attiecībā uz nodarbinātību.
- EST paskaidroja, ka IR var atsaukties uz EED 4. panta (2) punktu kā privāta organizācija, ciktāl tās etoss ir balstīts uz reliģiju vai pārliecību.

16

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-68/17, IR V JQ, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2018. GADA 11. SEPTEMBRĪ - TURPINĀJUMS

- Darba devēja lēmumu ir jāvar izskatīt tiesā (atsauce uz Egenberger)
- Darba devējs var balstīties uz 4. panta (2) punkta otro apakšpunktu ("pieprasīt, lai personas, kas strādā pie tiem, rīkotos labticīgi un lojāli attiecībā pret organizācijas etosu"). Taču kritēriji 4. panta (2) punkta pirmajā apakšpunktā arī ir attiecināmi ("ja šādu darbību īpatnību dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, personas reliģija vai uzskati veido īstu, likumīgu un attaisnotu prasību attiecībā uz profesiju, ņemot vērā organizācijas etosu" + nedrīkst pamatot diskrimināciju cita pamatojuma dēļ)
- Patiesa, leģitīma un pamatota nozīme - atsauce uz Egenberger

17

RELIGISKAIS ETOSS

LIETA C-68/17, IR V JQ, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2018. GADA 11. SEPTEMBRĪ - TURPINĀJUMS II

- EST norādījumi: pieturēšanās pie katoliskā laulības jēdziena nešķiet nepieciešama, lai uzturētu IR etosu, paturot prātā JQ veiktos darba pienākumus → tas ir jānosaka iesniedzējtiesai, bet potenciāli tā nav patiesa prasība saskaņā ar 4. panta (2) punktu
- Ja nacionālais tiesību akts neatbilst ES tiesībām, tā piemērošana ir jāizbeidz: līdzīgi argumenti kā Egenberger lietā (ES tiesību vispārīgais princips + EBPK 21. pants)

18

RELIGISKĀS SVĒTKU DIENAS

LIETA C-193/17, CRESCO INVESTIGATION GMBH V MARKUS ACHATZI, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2019. GADA 22. JANVĀRĪ

- Iesniegums no Oberster Gerichtshof (Augstākā tiesa, Austrija)
- Saskaņā ar ARG (Likums par atpūtas laiku un svētku dienām) 7. panta (3) punktu Lielā piektdiena ir apmaksāta brīvdiena četrus konkrētus baznīcu locekļiem. Ja kādas no šīm baznīcām loceklis tomēr šajā dienā strādā, viņam pienākas papildu samaksa par darbu svētku dienā.
- Achatzi nav nevienas no baznīcām, kas iekļautas ARG, loceklis un strādāja Lielajā piektdienā bez papildu samaksas.
- Vai "citu tiesību un brīvību aizsardzība" pamato šo pasākumu?
- Vai šo var uzskatīt par pozitīvas rīcības pasākumu?
- Ja pasākums pārkāpj ES tiesības, vai svētku diena jāpiešķir visiem? Vai nevienam?

19

RELIGISKĀS SVĒTKU DIENAS

LIETA C-193/17, CRESCO INVESTIGATION GMBH V MARKUS ACHATZI, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2019. GADA 22. JANVĀRĪ - TURPINĀJUMS

- Atšķirīga attieksme, kas ir tieši pamatota ar darbinieku reliģiju
- Salīdzināma situācija: brīvdienas piešķiršana ir atkarīga tikai no formālas piederības baznīcai neatkarīgi no nodoma svinēt šos reliģiskos svētkus
- Tādējādi valsts tiesību aktos salīdzināmās situācijās attieksme ir atšķirīga, pamatojoties uz reliģiju → tieša diskriminācija
- 2. panta (5) punkts, "citu personu tiesību un brīvību aizsardzība": kā izņēmums, ir jāinterpretē strikti. → pasākums nav nepieciešams, lai aizsargātu attiecīgo personu reliģijas brīvību
- 7. panta (1) punkts, kas paredzēts, lai likvidētu vai mazinātu faktiskos nevienlīdzības gadījumus, kādi var pastāvēt sabiedrībā → pasākumi, kas pārsniedz nepieciešamo, tādējādi nav pozitīva rīcība

20

RELIGISKĀS SVĒTKU DIENAS

LIETA C-193/17, CRESCO INVESTIGATION GMBH V MARKUS ACHATZI, LIELĀS PALĀTAS SPRIEDUMS 2019. GADA 22. JANVĀRĪ - TURPINĀJUMS II

- Ja nacionālās tiesību normas nevar interpretēt atbilstoši ES tiesībām ...
- Jebkādas diskriminācijas reliģijas vai pārliecības dēļ aizliegums kā ES tiesību vispārīgais princips → horizontāla tiešā ietekme (atsauce uz EBPK 21. pantu)
- Visiem darbiniekiem ir jāpiešķir vienādas priekšrocības, ja viņi lūdz iepriekšēju atļauju neierasties darbā, un viņiem ir tiesības uz samaksu par darbu brīvdienā, ja viņi piekrīt strādāt

21

DAŽI SAREŽĢĪTI JAUTĀJUMI

- Netiešā diskriminācija? “Slēpta” tiešā diskriminācija?
- Neitralitātes politika un brīvība veikt uzņēmējdarbību pret reliģijas brīvību? (Eweida)
- Darba devēju iekšējie noteikumi?
- Klientu vēlmes (aizspriedumi?) pieņemti kā pamatojums?
- Aizsardzības līmenis pret diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ?
- Dzimuma diskriminācija?
- Starpnozaru?

22

