



EIROPAS SAVIENĪBAS
TIESA

TIESA UN VIENLĪDZĪGA ATTIEKSME



IEVADS

Kopš 1952. gada Eiropas Savienības Tiesa uzrauga, lai dalībvalstīs tiktu ievērotas un pareizi piemērotas Savienības tiesības. Virknē spriedumu tā ir konstatējusi Savienības tiesībās paredzēto diskriminācijas aizliegumu neievērošanas gadījumus un stiprinājusi šos aizliegumus. Šajā brošūrā tiek piedāvāts iepazīties ar vairākiem ievērojamiem Tiesas spriedumiem, kas sagrupēti pēc diskriminācijas veida.



Diskriminācija pilsonības dēļ

Aizliegums diskriminēt pilsonības dēļ ir Eiropas integrācijas stūrakmens: ikviens Savienības pilsonis, kurš likumīgi dzīvo vai uzturas kādā citā dalībvalstī, kas nav viņa pilsonības valsts, var atsaukties uz šo aizliegumu visās situācijās, kurām ir piemērojamas Savienības tiesības. Šāda diskriminācija var būt tieša, proti, ja atšķirīgā attieksme ir tieši saistīta ar pilsonību, vai netieša – ja šī attieksme ir atkarīga, piemēram, no dzīvesvietas valsts. Tiesa par to ir spriedusi daudzkārt.

1989. gadā Tiesa atzina, ka kādam britu **tūristam**, kurš Parīzes bija cietis no nezināmu personu uzbrukuma, gūstot smagus miesas bojājumus, ir tādas pašas tiesības saņemt kompensāciju no Francijas valsts, kādas ir Francijas pilsoņiem. Proti, šādam tūristam ir jāvar saņemt pakalpojumus ārpus savas valsts, un tādēļ viņš var atsaukties uz aizliegumu diskriminēt pilsonības dēļ ([spriedums, 1989. gada 2. februāris, Cowan, 186/87](#)).

Slavenajā 1995. gada spriedumā *Bosman* Tiesa tostarp nosprieda, ka aizliegums diskriminēt pilsonības dēļ liedz piemērot tādus sporta apvienību pieņemtus noteikumus, saskaņā ar kuriem šo apvienību rīkoto sacensību spēlēs **futbola** klubi drīkst pieteikt spēlētāju sastāvā tikai ierobežotu skaitu profesionālu spēlētāju, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi ([spriedums, 1995. gada 15. decembris, Bosman, C-415/93](#)).

1998. gadā Tiesa nostiprināja principu, ka ikviens kādas dalībvalsts pilsonis var atsaukties uz savu Savienības pilsonību, lai aizsargātos pret to, ka viņa valstspiederības dēļ viņu diskriminē kāda cita dalībvalsts. Tiesa, piemēram, nosprieda, ka kāda Vācijā likumīgi dzīvojoša spāņu tautības māte var atsaukties uz aizliegumu diskriminēt pilsonības dēļ, ja viņai tiek atteikts piešķirt Vācijā maksāto **bērna kopšanas pabalstu** tāpēc, ka viņai nav uzturēšanās atļaujas, lai arī Vācijas pilsoņiem šāds dokuments netiek prasīts ([spriedums, 1998. gada 12. maijs, Martinez Sala, C-85/96](#)).

2004. gadā Tiesa nosprieda, ka dalībvalsts diskriminē citās dalībvalstīs iegūtu **vidējās izglītības diplomu īpašniekus**, neļaujot viņiem iegūt augstāko izglītību ar tādiem pašiem nosacījumiem kā pašmāju vidējās izglītības diplomu ieguvējiem ([spriedums, 2004. gada 1. jūlijs, Komisija/Belģija, C-65/03](#)).



**Diskriminācija
valodas dēļ**

Divdesmit četru oficiālo valodu lietojums Savienībā nenovēršami ir radījis jautājumus par lingvistisko diskrimināciju, kurus Tiesa ir risinājusi savā judikatūrā.

2012. gadā Tiesa nosprieda, ka paziņojumu par **konkursiem** Eiropas Savienības ierēdņu pieņemšanai darbā publicēšana trīs valodās (vācu, angļu un franču valodā) un pienākums kārtot atlases pārbaudījumus vienā no šīm trijām valodām ir diskriminācija valodas dēļ ([spriedums, 2012. gada 27. novembris, Itālija/Komisija, C-566/10](#)).

Tiesa arī vairākkārt nosprieda, ka nediskriminācijas principam ir pretrunā prasība, ka darbam nepieciešamajām **valodu prasmēm** ir obligāti jābūt iegūtām attiecīgajā dalībvalstī vai apstiprinātām šīs dalībvalsts izdotā apliecinājumā ([spriedums, 1989. gada 28. novembris, Groener, C-379/87](#), un [spriedums, 2000. gada 6. jūnijs, Angonese, C-281/98](#)).

Tiesa arī nosprieda, ka dalībvalsts nevar noteikt, ka visiem ar šajā valstī rezidējošu uzņēmumu noslēdzamajiem **pārrobežu darba līgumiem**, lai tie būtu spēkā, ir jābūt noformētiem šīs valsts oficiālajā(-s) valodā(-s) ([spriedums, 2013. gada 16. aprīlis, Las, C-202/11](#)).



Diskriminācija etniskās izcelsmes dēļ

Savienības tiesības apkarot diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ, tostarp darba attiecībās un piekļuvē precēm un pakalpojumiem. Tiesai ir bijusi izdevība savā judikatūrā precizēt šā diskriminācijas veida tvērumu.

2008. gadā Tiesa konstatēja tiešu diskrimināciju situācijā, kad kāds darba devējs publiski paziņo, ka tas nepieņems darbā kādas noteiktas etniskās izcelsmes darbiniekus. Lietas pamatā bija kāda uzņēmuma direktora publiski izteikumi par šā uzņēmuma **atteikšanos pieņemt darbā** ārvalstniekus, aizbildinoties ar to, ka šā uzņēmuma klienti ne īpaši vēloties viņus ielaist savā mājoklī, lai tur uzstādītu garāžas vārtus ([spriedums, 2008. gada 10. jūlijs, Feryn, C-54/07](#)).

2015. gadā Tiesa atzina, ka diskriminācija etniskās izcelsmes dēļ ir konstatējama tad, ja pilsētas rajonā, ko blīvi apdzīvo romu tautības pārstāvji, elektroenerģijas skaitītāji tiek uzstādīti neaizsniedzamā (sešu līdz septiņu metru) augstumā, lai gan citos rajonos tos uzstāda aizsniedzamā augstumā. Šāda **prakse** ne vien ārkārtīgi apgrūtina vai pat liedz attiecīgajām personām nolasīt viņu elektroenerģijas skaitītāja rādījumus, lai pārbaudītu savu elektrības patēriņu, bet arī ir **aizskaroša un stigmatizējoša**. Tiesa šajā gadījumā paskaidroja, ka vienlīdzīgas attieksmes princips attiecas ne tikai uz kādas konkrētas etniskās izcelsmes personām, bet arī tām, kuras, lai arī nav piederīgas attiecīgajai etniskajai grupai, kopīgi ar pirmajām minētajām personām cieš no nelabvēlīgākas attieksmes ([spriedums, 2015. gada 16. jūlijs, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



**Diskriminācija
dzimuma dēļ**

Dzimumu līdztiesības princips ir pavēris Tiesai iespēju izstrādāt bagātīgu judikatūru.



Diskriminācija dzimuma dēļ

Sieviešu diskriminācija darbā: vispārīgi principi

Jau 1976. gadā Tiesa nosprieda, ka Savienības tiesībās paredzētajam principam par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm ir **tieša iedarbība** un tādējādi uz to var tieši atsaukties attiecībā pret savu darba devēju ([spriedums, 1976. gada 8. aprīlis, Defrenne, 43/75](#)).

Tiesa konstatēja, ka uz nepilnu darba laiku nodarbināto darbinieku izslēgšana no uzņēmuma pensiju shēmas var būt kvalificējama kā sieviešu **netieša diskriminācija**, ja šī izslēgšana attiecas uz krietni vien lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu un tādējādi nav objektīvi attaisnojama ar faktoriem, kas nav nekādi saistīti ar diskrimināciju dzimuma dēļ ([spriedums, 1986. gada 13. maijs, Bilka, 170/84](#)).

Visbeidzot Tiesa atzina, ka vienlīdz kvalificētu kandidātu gadījumā, veicot paaugstināšanu tajās civildienesta nozarēs, kurās attiecīgās kategorijas amatā ir mazāk sieviešu nekā vīriešu, priekšroka var tikt dota kandidātēm sievietēm ("**pozitīvā diskriminācija**"), ja vien priekšroka netiek dota automātiski un ja tiek garantēts, ka kandidātu vīriešu kandidatūras tiks izvērtētas, nevis *a priori* izslēgtas ([spriedums, 1997. gada 11. novembris, Marschall, C-409/95](#)).



Diskriminācija dzimuma dēļ

Sieviešu diskriminācija darbā: grūtniecības stāvoklī esošas darbinieces

1990. gadā Tiesa nosprieda, ka gan **atteikšanās pieņemt darbā** sievieti viņas grūtniecības dēļ, gan darbinieces atlaišana no darba, pamatojoties uz šo pašu iemeslu, ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ ([spriedumi, 1990. gada 8. novembris, Dekker, C-177/88](#), un [Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88](#)). Vēlāk Tiesa paskaidroja, ka aizliegums atlaist no darba darbinieci viņas grūtniecības dēļ ir piemērojams neatkarīgi no tā, vai darba līgums ir bijis noslēgts uz noteiktu vai uz nenoteiktu laiku. Atbilstoši šai pašai nostājai Tiesa atzina, ka uz noteiktu laiku noslēgta līguma **nepagarināšana** ir diskriminējoša, ja tās iemesls ir darbinieces grūtniecība ([spriedumi, 2001. gada 4. oktobris, Jiménez Melgar, C-438/99](#), un [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Tiesa vienlīdz nosprieda, ka sievietes atlaišana no darba grūtniecības laikā tāpēc, ka **grūtniecības izraisītas slimības** dēļ viņa bijusi prombūtnē, ir aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ ([spriedums, 1998. gada 30. jūnijs, Brown, C-394/96](#)). Tiesa arī precizēja, ka sievietes atlaišana no darba viņas grūtniecības un/vai bērna piedzimšanas dēļ ir pretdabiska pat tad, ja par to ir paziņots tikai pēc viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām ([spriedums, 2007. gada 11. oktobris, Paquay, C-460/06](#)).

Turklāt Tiesa nosprieda, ka tādas darbinieces atlaišana no darba, kura ir vēlīnā **in vitro apaugļošanas** posmā un tāpēc atrodas īslaicīgā prombūtnē, ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, jo šī procedūra tiek veikta tikai sievietēm ([spriedums, 2008. gada 26. februāris, Mayr, C-506/06](#)).

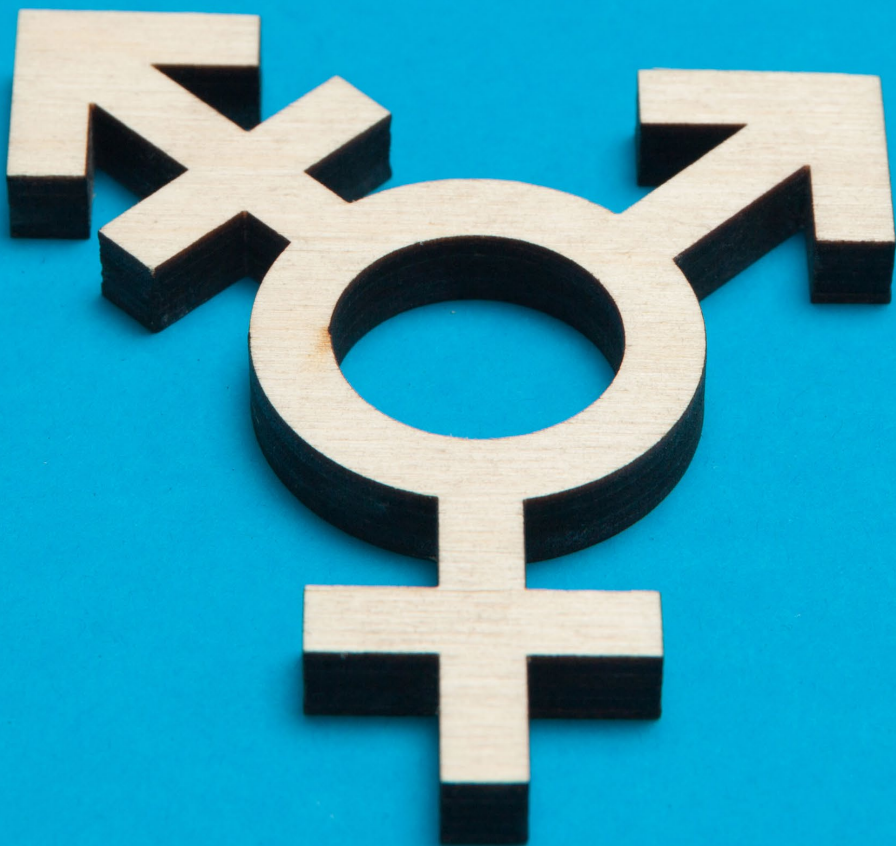


Diskriminācija dzimuma dēļ

Citi diskriminācijas dzimuma dēļ piemēri: apdrošināšana un bruņotie spēki

2011. gadā Tiesa atzina, ka apdrošinātās personas dzimuma kā riska faktora ņemšana vērā **apdrošināšanas līgumos** ir diskriminācija. Tāpēc kopš 2012. gada 21. decembra apdrošināšanas prēmijas un atlīdzības Savienībā tiek piemērotas neatkarīgi no apdrošinātās personas dzimuma ([spriedums, 2011. gada 1. marts, Association belge des consommateurs Test-Achats u.c., C-236/09](#)).

1999. gadā Tiesa precizēja, ka bruņoto spēku izveidē un pārvaldībā ir jāievēro dzimumu līdztiesības princips pat tad, ja dienēšana noteiktās vienībās var tikt paredzēta tikai un vienīgi vīriešiem, ņemot vērā šo vienību (piemēram, kaujas vienības) **specifiskos darbības nosacījumus** ([spriedums, 1999. gada 26. oktobris, Sirdar, C-273/97](#)). Katrā ziņā sievietes nav pilnībā izslēdzamas no militārā dienesta, kura ietvaros tiek **lietoti ieroči** ([spriedums, 2000. gada 11. janvāris, Kreil, C-285/98](#)).



**Diskriminācija
dzimuma dēļ**

Diskriminācija dzimumidentitātes maiņas dēļ

1996. gadā Tiesa nosprieda, ka **atlaišana no darba** personas veiktas vai iecerētas **dzimummaiņas dēļ** ir diskriminācija, jo tādējādi attieksme pret šo personu ir nelabvēlīgāka par attieksmi pret tā dzimuma personām, kurām viņa pirms operācijas tika uzskatīta par piederīgu ([spriedums, 1996. gada 30. aprīlis, P./S., C-13/94](#)).

2004. gadā Tiesa nosprieda, ka valsts tiesiskais regulējums, kurā, neatzīstot **transseksuālu personu jauno dzimumidentitāti**, tām aizliedz laulāties, ir pretrunā Savienības tiesībām, ja tā rezultātā šīm personām tiek liegta iespēja saņemt pārdzīvojušā laulātā pensiju ([spriedums, 2004. gada 7. janvāris, K.B., C-117/01](#)). Turpinādama šo pašu kursu, 2018. gadā Tiesa nosprieda, ka persona, kas nomainījusi savu dzimumu, nedrīkst būt spiesta anulēt savu pirms šīs maiņas noslēgto laulību, lai varētu saņemt vecuma pensiju no pensionēšanās vecuma, kas paredzēts tās iegūtajam dzimumam piederīgajām personām ([spriedums, 2018. gada 26. jūnijs, MB, C-451/16](#)).



Diskriminācija dzimumorientācijas dēļ

2015. gadā Tiesa atzina, ka pastāvīgs aizliegums homoseksuāliem un biseksuāliem vīriešiem **ziedot asinis** var būt uzskatāms par diskrimināciju, ja vien nav gan zinātniski pierādīts, ka šo personu gadījumā ir lielāks risks inficēties ar smagām infekcijas slimībām, piemēram, HIV, gan ievērots samērīguma princips. Tādējādi dalībvalsts nedrīkst noteikt šīm personām pastāvīgu aizliegumu, nepārliecinājusies par to, vai pastāv citas, mazāk ierobežojošas, taču tikpat efektīvas metodes, ar kuru palīdzību ir iespējams konstatēt HIV klātbūtni asinīs, neskatoties uz to, ka kādu laiku pēc inficēšanās ar vīrusu bioloģiskie marķieri, ko izmanto asins ziedojuma pārbaudei, joprojām ir negatīvi, lai arī donors var būt inficēts ("seroloģiskais logs"). Turklāt anketa un individuālas pārrunas ar donoru varētu ļaut precīzāk identificēt riskantu dzimumuzvedību ([spriedums, 2015. gada 29. aprīlis, Léger, C-528/13](#)).

Tiesa arī nosprieda, ka darbiniekam, kas ar savu tā paša dzimuma dzīvesbiedru ir noslēdzis **civiltiesisku solidaritātes paktu** (*pacte civil de solidarité – PACS*), ir jāsaņem tādas pašas priekšrocības kā tās, kas tiek piešķirtas heteroseksuālajiem darbiniekiem, stājoties laulībā, piemēram, īpašā atvaļinājuma dienas un piemaksa pie algas, ja viendzimuma pāriem nav atļauts noslēgt laulību un šo īpašo atvaļinājumu ziņā PACS ir juridiski pielīdzināts laulībai ([spriedums, 2013. gada 12. decembris, Hay, C-267/12](#)).



Diskriminācija invaliditātes dēļ

Lai arī “invaliditāti” Tiesa pirmoreiz definēja 2006. gadā, šī definīcija tika pārskatīta 2013. gadā, lai tajā iekļautu definīciju, kas ir paredzēta ANO Konvencijā “Par personu ar invaliditāti tiesībām”, ko Savienība ratificēja 2009. gadā. Tiesai bija izdevība izspriest vairākas lietas par diskrimināciju invaliditātes dēļ, parasti saistībā ar atlaišanu no darba.

Tiesa definē invaliditāti kā ierobežojumu, kurš izriet tostarp no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kas mīļiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Tiesa turklāt uzsvēra, ka slimība nav automātiski pielīdzināma invaliditātei. Turpretim gadījumā, ja slimība vai cita veselības problēma atbilst šai definīcijai (kā tas var būt, piemēram, aptaukošanās gadījumā), tā neatkarīgi no savas iedabas un izcelsmes ir jāuzskata par invaliditāti.

Tādējādi persona, kas ir **atlaista no darba** ar šādu slimību saistītu iemeslu dēļ, cieš no diskriminācijas invaliditātes dēļ (spriedumi, [2006. gada 11. jūlijs, Chacón Navas, C-13/05](#); [2013. gada 11. aprīlis, Ring un Skouboe Werge, C-335/11 un C-337/11](#); [2014. gada 18. decembris, FOA, C-354/13](#)).

2008. gadā Tiesa turklāt nosprieda, ka Savienības tiesības aizsargā darbiniekus, kuri tiek diskriminēti **viņu bērnu invaliditātes dēļ**. Proti, tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kam ir invaliditāte, bet aptver arī darbiniekus, kuriem ir jārūpējas par savu bērnu invalīdu ([spriedums, 2008. gada 17. jūlijs, Coleman, C-303/06](#)).



Diskriminācija vecuma dēļ

Princips par nediskriminēšanu vecuma dēļ ir piemērojams galvenokārt nodarbinātības un darba jomā saistībā gan ar pieņemšanu darbā, gan ar darba pienākumu pildīšanu, gan tiesībām saņemt pensiju.

Kopš 2010. gada Tiesa ir vairākkārt nospriedusi, ka nav iespējams vispārīgi noteikt vecuma ierobežojumu pieņemšanai darbā **noteiktās profesijās**. Tomēr citādi var būt tad, ja īpaša fiziskā sagatavotība ir būtiska un izšķirīga darbam attiecīgajā profesijā (kā tas ir, piemēram, gadījumā ar ugunsdzēsējiem, kuri tieši piedalās ugunsgrēku dzēšanā, vai policijas darbiniekiem, kuru funkciju izpildē ir jāpielieto fizisks spēks) ([spriedumi, 2010. gada 12. janvāris, Wolf, C-229/08](#); [2014. gada 13. novembris, Vital Pérez, C-416/13](#); [2016. gada 15. novembris, Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Tiesa turpretim atzina, ka noteikums par **obligātu pensionēšanos** 65 gadu vecumā var būt pieļaujams, ja vien tā mērķis ir labāk sadalīt nodarbinātības iespējas starp paaudzēm, tostarp mazinot bezdarbu, un ja vien attiecīgās personas saņem atbilstošu pensiju ([spriedums, 2007. gada 16. oktobris, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Tāpat Tiesa atzina, ka Savienības tiesībās paredzētais 65 gadu vecuma ierobežojums darbam pasažieru, kravas vai pasta **komerčiālo aviopārvadājumu pilota** amatā ir tiesisks. To attaisno mērķis garantēt civilās aviācijas drošību ([spriedums, 2017. gada 5. jūlijs, Fries, C-190/16](#)). Savukārt pilnīgs aizliegums **aviolīniju transporta pilotiem** strādāt savā amatā pēc 60 gadu vecuma sasniegšanas ir diskriminācija vecuma dēļ, jo šāds aizliegums pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai garantētu gaisa satiksmes drošību ([spriedums, 2011. gada 13. septembris, Prigge u.c., C-447/09](#)).

Turklāt Tiesa nosprieda, ka mērķis veicināt **bezdarbnieku statusā esošu gados vecāku darba ņēmēju** profesionālo integrāciju neattiecināms uz valsts tiesisko regulējumu, kas ļauj bez ierobežojumiem slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku ar visiem 52 gadu vecumu sasniegušajiem darba ņēmējiem, neatkarīgi no tā, vai pirms līguma noslēgšanas viņi ir vai nav bijuši bezdarbnieka statusā, un neatkarīgi no bezdarba laikposma ilguma ([spriedums, 2005. gada 22. novembris, Mangold, C-144/04](#)).

Tiesa arī atzina, ka diskriminācija pastāv tad, ja **atlaišanas pabalsts** darba ņēmējam tiek liegts tāpēc, ka viņš var saņemt vecuma pensiju ([spriedums, 2010. gada 12. oktobris, Andersen, C-499/08](#)).

Visbeidzot Tiesa uzsvēra, ka valsts tiesai pat strīdā starp privātpersonām ir jānodrošina, ka tiek ievērots princips par nediskriminēšanu vecuma dēļ, **vajadzības gadījumā atstājot bez piemērošanas** jebkuru valsts tiesiskā regulējuma normu, kurā ir noteikts citādi ([spriedums, 2016. gada 19. aprīlis, Dansk Industri, C-441/14](#)).



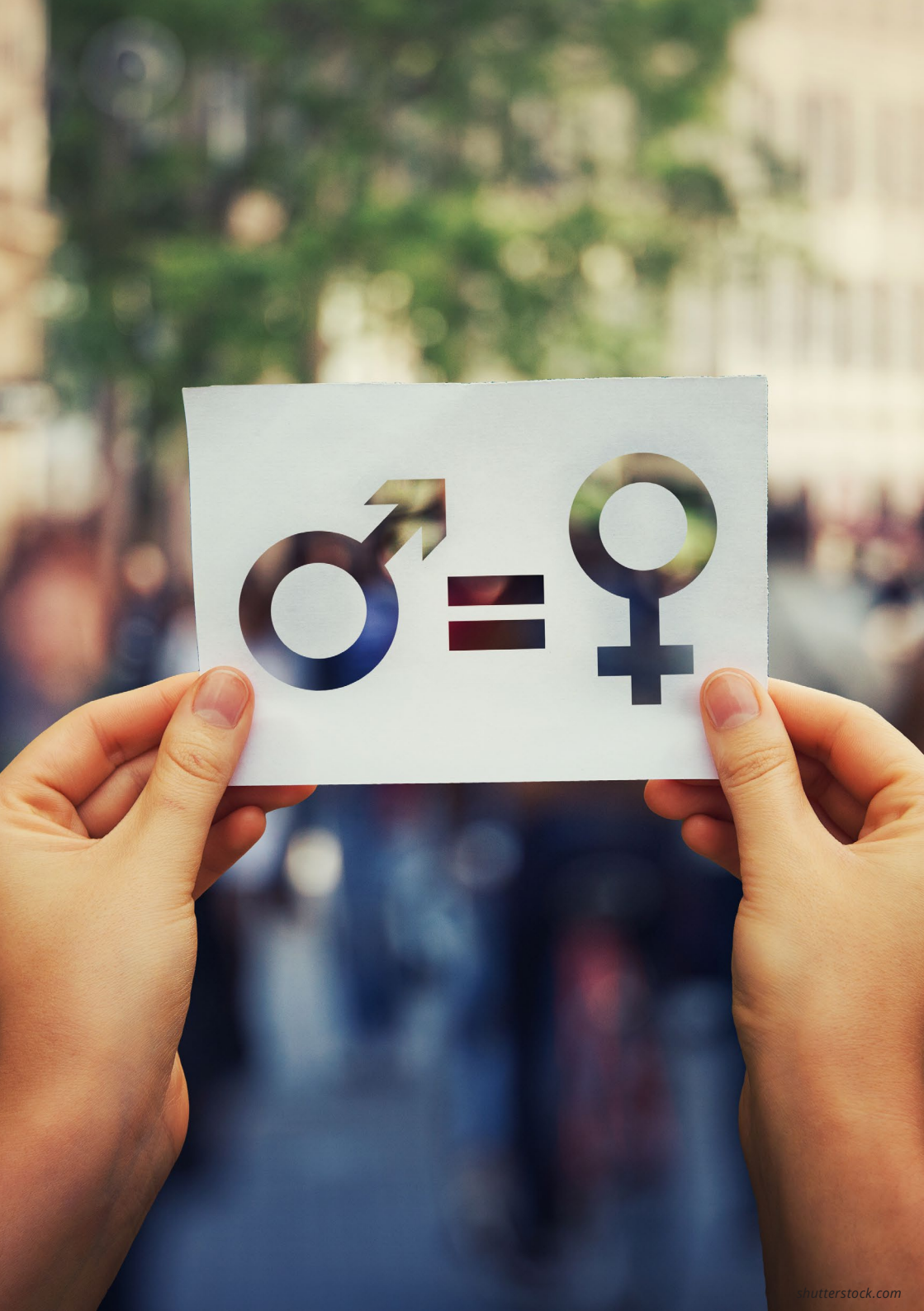
Diskriminācija relīģijas dēļ

Tiesa ir izspriedusi vairākas lietas par diskrimināciju reliģijas dēļ saistībā gan ar pieņemšanu darbā, gan ar atlaišanu no darba.

Jautājumā par pieņemšanu darbā Tiesa nosprieda, ka **prasībai par reliģisko piederību** – tālab, lai varētu ieņemt amatu kādā baznīcā vai reliģiskā organizācijā, – ir jāvar būt efektīvi pārbaudāmai valsts tiesu sistēmai piederīgās tiesās. Šai prasībai ir jābūt gan nepieciešamai, gan tādai, kas, ņemot vērā attiecīgās baznīcas vai organizācijas ētosu, objektīvi izriet no attiecīgās profesionālās darbības rakstura vai veikšanas apstākļiem, gan atbilstīgai samērīguma principam ([spriedums, 2018. gada 17. aprīlis, Egenberger, C-414/16](#)).

Jautājumā par atlaišanu no darba Tiesa atzina, ka apstākļi, ka Katoļu baznīcai piederoša slimnīca atlaiž no darba kādu vadošā amatā esošu katoļticīgu ārstu tāpēc, ka viņš pēc laulības šķiršanas ir stājies **otrrreizējā laulībā**, var būt kvalificējams kā diskriminācija reliģijas dēļ. Proti, prasība, lai vadošā amatā esošs katoļticīgs ārsts respektētu laulības saišu svētumu un nesagraujamību atbilstoši Katoļu baznīcas izpratnei, nešķiet esam būtiska, legītīma un attaisnota prasība attiecībā uz šo profesiju. Tiesa arīrdzan precizēja, ka aizliegums jebkādi diskriminēt reliģijas dēļ ir pēc sava rakstura imperatīvs, jo tas ir vispārējs tiesību princips, kas nostiprināts Pamattiesību hartā, un tādējādi jebkura privātpersona var uz šo aizliegumu atsaukties strīdā, kurā ir piemērojamas Savienības tiesības ([spriedums, 2018. gada 11. septembris, IR, C-68/17](#)).

Gadījumos, kad darbinieces tika atlaistas no darba tāpēc, ka viņas **darbvieta** valkāja **islāmisko lakatu**, Tiesa atzina, ka uzņēmums principā drīkst iekšējos darba kārtības noteikumos aizliegt saviem darbiniekiem valkāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes. Šāds vispārīgs aizliegums nav *tieša* diskriminācija. Tomēr tas var būt netieša diskriminācija, ja tā rezultātā tiek radītas konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kuras ir piederīgas kādai konkrētai reliģijai. Tomēr pat šādā gadījumā aizliegums var tikt attaisnots, ja darba devējs ievēro neitralitātes politiku attiecībā ar saviem klientiem un ja aizliegums attiecas vienīgi uz darbiniekiem, kuri ir vizuālā saskarsmē ar klientiem. Darba devējam vajadzības gadījumā ir jāpārliciecinās, vai tas var piedāvāt attiecīgajai personai darbavietu, kurā šādas saskarsmes nav. Tomēr Tiesa precizēja, ka darba devēja gluži vienkārša vēlēšanās apmierināt klienta vēlmi vairs nesāņemt apkalpošanu no islāmisko lakatu valkājošas darbinieces nav uzskatāma par tādu ar profesiju saistītu prasību, kas izslēgtu diskriminācijas esamību ([spriedumi, 2017. gada 14. marts, G4S Secure Solutions, C-157/15](#), un [Boungaoui, C-188/15](#)).









EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA

Saziņas direkcija

Publikāciju un elektronisko plašsaziņas līdzekļu nodaļa

2020. gada jūnijs

shutterstock.com



Drukāts uz ekoloģiski tīra papīra