



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2017. gada 14. martā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme — Diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ — Uzņēmuma iekšējie kārtības noteikumi, ar kuriem ir paredzēts aizliegums darbiniekiem darba vietā nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes — Tieša diskriminācija — Neesamība — Netieša diskriminācija — Aizliegums darba ņēmējai nēsāt islāmisko lakatu

Lieta C-157/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Hof van Cassatie* (Kasācijas tiesa, Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 9. martā un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 3. aprīlī, tiesvedībā

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

pret

G4S Secure Solutions NV.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], palātu priekšsēdētāji R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], M. Bergere [*M. Berger*], M. Vilars [*M. Vilaras*] un J. Regans [*E. Regan*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], E. Levits, F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un K. Likurģs [*C. Lycourgos*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokot*],

sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2016. gada 15. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* vārdā – *C. Bayart* un *I. Bosmans*, *advocaten*,

— *G4S Secure Solutions NV* vārdā – *S. Raets* un *I. Verhelst*, *advocaten*,

* Tiesvedības valoda – holandiešu.

- Beļģijas valdības vārdā – *L. Van den Broeck* un *M. Jacobs*, pārstāves,
 - Francijas valdības vārdā – *G. de Bergues*, *D. Colas* un *R. Coesme*, pārstāvji,
 - Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *J. Kraehling*, *S. Simmons* un *C. R. Brodie*, pārstāves, kam palīdz *A. Bates*, *barrister*,
 - Eiropas Komisijas vārdā – *G. Wils* un *D. Martin*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2016. gada 31. maija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Samira Achbita* un *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs, turpmāk tekstā – “*Centrum*”), no vienas puses, un *G4S Secure Solutions NV* (turpmāk tekstā – “*G4S*”), kas ir Beļģijā reģistrēts uzņēmums, no otras puses, par *G4S* noteikto aizliegumu saviem darbiniekiem darba vietā nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes vai veikt jebkādas ar šiem uzskatiem saistītus rituālus.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

- 3 Direktīvas 2000/78 preambulas 1. un 4. apsvērumā ir noteikts:
 - “(1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanas un tiesiskuma principiem un tā ievēro pamattiesības, ko garantē Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir Kopienas tiesību vispārīgie principi.
- [..]
- “(4) Visu cilvēku tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas ar Vispārējo Cilvēktiesību deklarāciju, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktu par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām un ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis. Starptautiskās darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 111 ir aizliegta diskriminācija nodarbinātības un profesijas jomā.”

4 Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

5 Minētās direktīvas 2. pantā ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
 - i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..]

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.”

6 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

- c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

Beļģijas tiesības

- 7 *Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (2003. gada 25. februāra Likums par cīņu pret diskrimināciju, ar ko izdara grozījumus 1993. gada 15. februāra likumā, ar ko izveido Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centru) (*Belgisch Staatsblad*, 2003. gada 17. marts, 12844. lpp.) ir tostarp pieņemts, lai pārņemtu Direktīvas 2000/78 normas.

8 Minētā likuma 2. panta 1. punktā ir noteikts:

“Tieša diskriminācija ir tad, ja atšķirīgas attieksmes, kas netiek objektīvi un saprātīgi attaisnota, pamatā ir tieši dzimums, t.s. rase, ādas krāsa, izcelsme, nacionālā vai etniskā izcelsme, seksuālā orientācija, civilstāvoklis, dzimšanas vieta, īpašums, vecums, ticība vai pārliecība, veselības stāvoklis šobrīd vai nākotnē, invaliditāte vai fiziska īpašība.”

9 Šī paša likuma 2. panta 2. punktā ir noteikts:

“Netieša diskriminācija ir tad, ja acīmredzami neitrāla tiesību norma, kritērijs vai prakse kā tāda rada nelabvēlīgas sekas personām, uz kurām attiecas kāds no 1. punktā norādītajiem diskriminācijas pamatiem, ja vien šī tiesību norma, šis kritērijs vai šī prakse nav objektīvi un saprātīgi attaisnota.”

Pamatlietas strīds un prejudiciālais jautājums

10 *G4S* ir privāts uzņēmums, kas tostarp sniedz reģistratūras un uzņemšanas pakalpojumus gan valsts, gan privātā sektora klientiem.

11 2003. gada 12. februārī *S. Achbita*, kas pieder pie musulmaņu konfesijas, stājās darbā *G4S* kā reģistratore. Viņa bija nodarbināta šajā uzņēmumā, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku. Tolaik *G4S* bija spēkā nerakstīta norma, ka darbinieki darba vietā nedrīkst nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes.

12 2006. gada aprīlī *S. Achbita* darīja zināmu savai priekšniecībai, ka no šī brīža tā ir iecerējusi darba laikā nēsāt islāmisko lakatu.

13 Atbildē *G4S* direkcija darīja zināmu *S. Achbita*, ka lakata nēsāšana netiks pieļauta, jo redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšana ir pretrunā neitralitātei, ko tiecas ievērot uzņēmums.

14 Pēc slimības atvaļinājuma *S. Achbita* 2006. gada 12. maijā paziņoja savam darba devējam, ka viņa 15. maijā atgriezīsies darbā un ka viņa nēsās islāmisko lakatu.

15 2006. gada 29. maijā *G4S* Uzņēmuma padome pieņēma grozījumus Iekšējās kārtības noteikumos, kas stājās spēkā 2006. gada 13. jūnijā, atbilstoši kuriem “darba ņēmējiem ir aizliegts darba vietā nēsāt redzamas to politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes un/vai veikt jebkādas ar minēto saistītus rituālus”.

16 2006. gadā 12. jūnijā *S. Achbita* tika atlaista viņas kā islāmticīgās izrādītās negrozāmās gribas nēsāt islāmisko lakatu darba vietā dēļ. Viņa saņēma atlaišanas kompensāciju, kura atbilda trīs mēnešalgām un citu atlīdzību, kas ir iegūta saskaņā ar darba līgumu.

17 Pēc *S. Achbita* celtās prasības pret šo atlaišanu *arbeidsrechtbank te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu tiesa, Beļģija) noraidīšanas tā iesniedza apelācijas sūdzību par šo nolēmumu *arbeidshof te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa). Šī apelācijas sūdzība tika noraidīta tostarp ar pamatojumu, ka atlaišana nevar tikt uzskatīta par nepamatotu, jo aizliegums darba vietā nēsāt redzamas politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes nerada tiešu diskrimināciju un nav acīmredzami notikusi nekāda netieša diskriminācija vai izdarīts individuālo vai reliģisko brīvību pārkāpums.

18 Attiecībā uz tiesas diskriminācijas neesamību šī tiesa sīkāk norādīja, ka ir acīmredzams, ka *S. Achbita* tika atlaista nevis viņas musulmaņu ticības dēļ, bet gan tādēļ, ka viņa negrozāmi vēlējas to apliecināt redzamā veidā darba laikā, nēsājot islāmisko lakatu. Iekšējās kārtības noteikumu norma, ko pārkāpa *S. Achbita*, esot vispārēji piemērojama, jo ar to jebkuram darba ņēmējam ir aizliegts darba vietā nēsāt

redzamas politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes. Neviens fakts neļaujot pieņemt, ka G4S būtu ieņēmusi pielaidīgāku nostāju pret kādu citu darba ņēmēju, kas ir salīdzināmā situācijā, jo sevišķi attiecībā pret kādu darba ņēmēju ar citiem reliģiskajiem vai filozofiskajiem uzskatiem, kurš būtu ilgstoši atteicies ievērot šo aizliegumu.

- 19 *Arbeidshof te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa) noraidīja argumentu, ka G4S noteiktais aizliegums nēsāt redzamas politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes pats par sevi esot tieša diskriminācija pret *S. Achbita* kā pret ticīgo, uzskatot, ka šis aizliegums attiecas ne tikai uz aizliegumu nēsāt atšķirības zīmes, kas ir saistītas ar reliģiskajiem uzskatiem, bet arī atšķirības zīmes, kas ir saistītas ar filozofiskajiem uzskatiem, šādi ievērojot ar Direktīvu 2000/78 izvēlēto aizsardzību, kurā ir runa par “reliģiju vai uzskatiem”.
- 20 Savas kasācijas sūdzības atbalstam *S. Achbita* tostarp apgalvoja, ka, pieņemot, ka reliģiskie uzskati, uz kuriem ir balstīts G4S noteiktais aizliegums, ir neitrāls kritērijs, un nekvalificējot šo aizliegumu kā atšķirīgu attieksmi pret tiem darba ņēmējiem, kuri nēsā islāmisko lakatu, un tiem, kuri to nenēsā, tā iemesla dēļ, ka minētais aizliegums nav vērsts pret konkrētiem reliģiskajiem uzskatiem un ka tas ir piemērojams visiem darba ņēmējiem, *arbeidshof te Antwerpen* (Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa) ir pārkāpusi “tiešas diskriminācijas” un “netiešas diskriminācijas” jēdzienus Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta izpratnē.
- 21 Šādos apstākļos *Hof van Cassatie* (Kasācijas tiesa, Beļģija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka aizliegums islāmticīgai sievietei darba vietā nēsāt lakatu nav tieša diskriminācija, ja darba devēja noteikumos visiem darba ņēmējiem ir aizliegts darba vietā nēsāt ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 22 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem, ar ko vispārēji ir aizliegts nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darba vietā, ir tieša diskriminācija, kas ir aizliegta ar šo direktīvu.
- 23 Pirmkārt, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.
- 24 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktam šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls”. Minētās direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka 2. panta 1. punkta piemērošanas nolūkā tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura tās pašas direktīvas 1. pantā minēto iemeslu, tostarp reliģijas, dēļ.
- 25 Attiecībā uz jēdzienu “reliģija”, kas ir ietverts Direktīvas 2000/78 1. pantā, ir jānorāda, ka šajā direktīvā nav sniegta šī jēdziena definīcija.
- 26 Tomēr Savienības likumdevējs Direktīvas 2000/78 preambulas 1. apsvērumā ir atsaucies uz pamattiesībām, kuras ir garantētas Eiropas Konvencijā par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, kas ir parakstīta Romā 1950. gada 4. novembrī (turpmāk tekstā – “ECPAK”), un tās 9. pantā ir noteikts, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību; šīs tiesības ietver arī

brīvību mainīt savu reliģisko piederību vai ticību un nodoties savai reliģijai vai pārliecībai, kā vienatnē tā kopā ar citiem, publiski vai privāti, pielūdzot, izpildot reliģiskas vai rituālas ceremonijas, ievērojot paražas un sludinot mācību.

- 27 Tajā pašā apsvērumā Savienības likumdevējs tostarp ir atsaucies uz dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām kā Savienības tiesību vispārējiem principiem. Šo tiesību starpā, kuras izriet no kopīgajām tradīcijām un kuras ir atkārtoti apliecinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – “Harta”), ietilpst domu, pārliecības un ticības brīvība, kas ir noteikta Hartas 10. panta 1. punktā. Atbilstoši šai normai šīs tiesības ietver brīvību mainīt ticību vai pārliecību un brīvību individuāli vai kolektīvi un publiski vai privāti paust ticību vai pārliecību lūgšanās, mācībās, ieražās un ceremonijās. Kā izriet no paskaidrojumiem attiecībā uz pamattiesību hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.), tās 10. panta 1. punktā garantētās tiesības atbilst ECPAK 9. pantā garantētajām tiesībām un saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu tām ir tāda pati nozīme un piemērošanas joma.
- 28 Ciktāl ECPAK un vēlāk Hartā ir sniegta plaša jēdziena “reliģija” izpratne, jo tajās šajā jēdzienā ir iekļauta personu brīvība paust savu ticību, ir jāuzskata, ka Savienības likumdevējs ir vēlējis ievērot šo pašu pieeju, pieņemot Direktīvu 2000/78, un līdz ar to šīs direktīvas 1. pantā ietvertais jēdziens “reliģija” ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver gan *forum internum*, proti, uzskatu pastāvēšanu, gan *forum externum*, proti, reliģiskas ticības publisku paušanu.
- 29 Otrkārt, ir jānosaka, vai ar attiecīgo iekšējās kārtības noteikumu pamatlietā tiek radīta atšķirīga attieksme starp darba ņēmējiem atkarībā no viņu reliģijas vai uzskatiem un, ja tas tā izrādītos, vai šī atšķirīgā attieksme ir kvalificējama par tiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 30 Šajā lietā pamatlietas iekšējās kārtības noteikums attiecas uz redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšanu un tātad vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu. Minētais noteikums līdz ar to ir uzskatāms par tādu, kas ir vienādi attiecināms uz visiem darba ņēmējiem uzņēmumā, tiem vispārēji un vienādi nosakot tostarp neitrālu ģērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu atšķirības zīmju nēsāšana.
- 31 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet, ka pamatlietas iekšējā kārtības noteikuma piemērošana attiecībā pret *S. Achbita* būtu bijusi atšķirīga no šī noteikuma piemērošanas jebkuram citam darba ņēmējam.
- 32 Tātad ir jāsecina, ka ar tādu iekšējās kārtības noteikumu kā pamatlietā nav noteikta uz reliģiju vai pārliecību balstīta atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 33 Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tas, ka iesniedzējtiesa prejudiciālo jautājumu ir formulējusi, atsaucoties tikai uz dažām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas iesniegtās informācijas, tostarp no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu pamatojuma, ir tiesības izdalīt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (skat. it īpaši spriedumu, 2015. gada 12. februāris, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 34 Šajā lietā nav izslēgts, ka iesniedzējtiesa varētu nonākt pie secinājuma, ka ar pamatlietas iekšējās kārtības noteikumu ir noteikta atšķirīga attieksme, kas ir netieši balstīta uz reliģiju vai pārliecību Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tiek pierādīts, – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, – ka šķietami neitrāls pienākums, kas tajā ir ietverts, faktiski rada konkrētas nelabvēlīgākas sekas personām, kuras pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem.

- 35 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu šāda atšķirīga attieksme tomēr nebūtu kvalificējama kā netieša diskriminācija minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tā ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un vajadzīgi.
- 36 Šajā ziņā ir jānorāda, ka, lai gan, galu galā, tieši iesniedzējtiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus un interpretēt valsts tiesību aktus, ir jānosaka, vai un cik lielā mērā pamatlietas iekšējās kārtības noteikums atbilst šīm prasībām, Tiesas, kurai ir jāsniedz valsts tiesai lietderīgas atbildes, kompetencē, pamatojoties uz pamatlietas materiāliem un tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem, ir sniegt norādes, kas ļautu tai pašai tiesai pieņemt lēmumu konkrētajā lietā, ko tā izskata.
- 37 Attiecībā uz, pirmkārt, nosacījumu par likumīgu mērķi ir jānorāda, ka griba attiecībās gan ar privātā, gan publiskā sektora klientiem ievērot politiskas, filozofiskas vai reliģiskas neitralitātes politiku ir jāuzskata par likumīgu.
- 38 Darba devēja griba izrādīt neitralitāti attiecībā pret klientiem ir saistīta ar Hartas 16. pantā atzīto darījumdarbības brīvību, un principā tai ir likumīgs raksturs, tostarp tad, ja darba devējs šī mērķa sasniegšanā iesaista vienīgi tos darba ņēmējus, kuru darba pienākumos ietilpst kontaktēšanās ar darba devēja klientiem.
- 39 Interpretāciju, atbilstoši kurai šāda mērķa noteikšana zināmā apmērā ļauj ierobežot reliģijas brīvību, apstiprina Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūra attiecībā uz ECPAK 9. pantu (ECT spriedums, 2013. gada 15. janvāris, *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts).
- 40 Otrkārt, attiecībā uz tāda iekšējā kārtības noteikuma kā pamatlietā piemērotību ir jākonstatē, ka aizliegums darba ņēmējiem nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes ir piemērots, lai nodrošinātu pareizu neitralitātes politikas īstenošanu, ar nosacījumu, ka šī politika patiešām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski (šajā ziņā skat. spriedumus, 2009. gada 10. marts, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, 55. punkts, un 2010. gada 12. janvāris, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, 53. punkts).
- 41 Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai *G4S* pirms *S. Achbita* atlaišanas bija ieviesis vispārēju un nešķirojošu redzamu politisku, filozofisku un reliģisku atšķirības zīmju nēsāšanas aizlieguma politiku attiecībā pret savu personālu tā saskarsmē ar šī uzņēmuma klientiem.
- 42 Attiecībā uz, treškārt, pamatlietā aplūkotā aizlieguma nepieciešamību ir jāpārbauda, vai šis aizliegums ir ierobežots ar to, kas ir strikti nepieciešams. Šajā lietā ir jāpārbauda, vai aizliegums redzami nēsāt jebkādu atšķirības zīmi vai apģērbu, kurš varētu tikt saistīts ar reliģiskiem, politiskiem vai filozofiskiem uzskatiem, attiecas vienīgi uz tiem *G4S* darbiniekiem, kuriem ir jākontaktējas ar klientiem. Ja tas tā ir, aizliegums ir uzskatāms par strikti nepieciešamu izvirzītā mērķa sasniegšanai.
- 43 Šajā lietā attiecībā uz tādas darba ņēmējas kā *S. Achbita* atteikšanos nenēsāt islāmisko lakatu, veicot savas profesionālās darbības ar *G4S* klientiem, iesniedzējtiesai, vienlaikus ņemot vērā uzņēmumam raksturīgos ierobežojumus un tā, lai tam nerastos papildu slogs, ir jāpārbauda, vai *G4S* būtu bijis iespējams, saskaroties ar šādu atteikumu, tā vietā, lai viņu atlaistu, piedāvāt viņai citu darba vietu, kurā nav vizuālas saskarsmes ar klientiem. Iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus lietas materiālus, ir jāievēro šajā lietā pastāvošās intereses un jāiegrožo attiecīgo brīvību ierobežojumi līdz strikti nepieciešamajam.

44 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu ir jāatbild šādi:

- Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem, ar ko vispārēji ir aizliegts nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darba vietā, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē;
- turpretī šāds uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums var būt netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tiek pierādīts, ka šķietami neitrāls pienākums faktiski rada konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kas pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem, ja vien tas nav objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi, piemēram, darba devēja politiskās, filozofiskās, kā arī reliģiskās neitralitātes politikas ievērošanu tā attiecībās ar klientiem, un ja pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

Par tiesāšanās izdevumiem

45 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem, ar ko vispārēji ir aizliegts nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darba vietā, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē.

Turpretī šāds uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums var būt netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tiek pierādīts, ka šķietami neitrāls pienākums faktiski rada konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kas pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem, ja vien tas nav objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi, piemēram, darba devēja politiskās, filozofiskās, kā arī reliģiskās neitralitātes politikas ievērošanu tā attiecībās ar klientiem, un ja pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

[Paraksti]