Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2016. gada 31. maijā[1]

Lieta C-157/15

Samira Achbita
un
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
pret
G4S Secure Solutions NV

(Hof van Cassatie (Kasācijas tiesa, Beļģija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Pamattiesības — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ jēdziens — Tiešas un netiešas diskriminācijas nošķiršana — Pamatojums — Uzņēmuma noteikts iekšējs aizliegums nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas un reliģiskas atšķirības zīmes — Reliģiskā un uzskatu neitralitāte — Islāmticīgas darba ņēmējas atlaišana ciešās apņemšanās nēsāt islāma galvas lakatu darba vietā dēļ

I – Ievads

1. Vai privāts darba devējs drīkst aizliegt islāmticīgai darba ņēmējai nēsāt darba vietā galvas lakatu? Vai viņš drīkst viņu atlaist, ja viņa atsakās noņemt galvas lakatu darba vietā? Šie būtībā ir jautājumi, uz kuriem Tiesai šajā lietā pirmo reizi ir jāatbild, ņemot vērā Savienības tiesības, proti, raugoties no diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ aizlieguma skatupunkta.

2. Tas, cik sociāli jutīgas ir attiecīgās problēmas, šajā gadījumā nav īpaši jāuzsver, nepavisam ne pašreizējā politiskajā un sabiedriskajā kontekstā, kurā Eiropa piedzīvo laikam gan vēl nekad neredzētu migrantu pieplūdumu no trešajām valstīm un itin visur tiek aktīvi diskutēts par līdzekļiem un veidiem, kā pēc iespējas veiksmīgāk integrēt migrējušas personas.

3. Galu galā juridiskās problēmas, kas saistītas ar islāma galvas lakatu, liek uzdot būtiskāku jautājumu par to, cik daudz atšķirību un daudzveidības atvērtai un daudzveidīgai Eiropas sabiedrībai ir jāpacieš un cik lielā mērā tā *a contrario* var prasīt pielāgošanos no konkrētām minoritātēm.

4. Attiecīgi ar lielu degsmi tika un tiek bieži diskutēts par islāma galvas lakatu. Šīs diskusijas pēdējos gados jau ir bijušas daudzu tiesu, gan Eiropas Savienībā, gan ārpus tās, izskatāmo lietu pamatā, un tām ir tikusi pievērsta liela uzmanība medijos, kā arī zinātniskajā literatūrā.

1 — Oriģinālvaloda – vācu.

5. Raugoties no Savienības tiesību viedokļa, norāde, lai atrisinātu problēmu, ir atrodama Diskriminācijas novēršanas direktīvā 2000/78/EK[2], par kuras interpretāciju Tiesai jautājumu uzdod viena no Beļģijas Augstākajām tiesām. Diezgan līdzīgs jautājums ir arī pēc Francijas tiesas lūguma ierosinātās un šobrīd izskatīšanā esošās lietas C-188/15 (*Bougnaoui* un *ADDH*) pamatā.

6. Abās lietās tiek gaidīts principiāls Tiesas lēmums, kas, neraugoties uz konkrētajām pamatlietām, varētu būt orientieris darba dzīvē visā Eiropas Savienībā, katrā ziņā, ja runa ir par privāto sektoru. Darba nosacījumi, kas ir spēkā attiecībā uz nodarbinātajiem valsts sektorā (piemēram, skolās, iestādēs un tiesās, kā arī privātos uzņēmumos, kuriem ir deleģēta valsts pakalpojumu sniegšana), varētu būt saistīti ar konkrētām īpatnībām, kurām gan šajā lietā nav nozīmes. Tāpat šajā gadījumā nav jāanalizē juridiskās problēmas, kas ir saistītas ar privātpersonu uzvedību publiskajā telpā (piemēram, gājēju uzvedību uz ielām un laukumos, pakalpojumu izmantotāju uzvedību valsts iestādēs, kā arī klientu uzvedību restorānos vai veikalos).

II – Atbilstošās tiesību normas

A – *Savienības tiesības*

7. Atbilstošās Savienības tiesību normas šajā lietā ir ietvertas Direktīvā 2000/78. Šīs direktīvas mērķis atbilstoši tās 1. pantam:

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

8. Direktīvas 2000/78 2. pantā “Diskriminācijas jēdziens”, 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. punktā 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 kriminālnoziegumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.”

2 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.; OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5. nod., 4. sēj., 79. – 85. lpp.); turpmāk tekstā arī – “Direktīva 2000/78” vai vienkārši “direktīva”.

9. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir noteikta tās 3. pantā:

"1. 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;

[..]."

10. Visbeidzot ir jānorāda uz Direktīvas 2000/78 4. pantu "Prasības attiecībā uz profesiju", kura 1. punktā ir paredzēts:

"Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla [samērīga]."

B – *Valsts tiesības*

11. Beļģijā laikposmā, kam ir nozīme pamatlietā, spēkā bija 2003. gada 25. februāra Diskriminācijas novēršanas likums [3], kas tika pieņemts, lai transponētu Direktīvu 2000/78.

12. Tieša diskriminācija saskaņā ar attiecīgā likuma 2. panta 1. punktu ir konstatējama,

"ja atšķirīgas attieksmes, kas netiek objektīvi un sapratīgi attaisnota, pamatā ir tieši dzimums, t.s. rase, sejas krāsa, izcelsme, nacionālā vai etniskā izcelsme, seksuālā orientācija, civilstāvoklis, īpašums, vecums, ticība vai pārliecība, veselības stāvoklis šobrīd vai nākotnē, invaliditāte vai fiziska īpašība".

13. Par netiešu diskrimināciju saskaņā ar tā paša likuma 2. panta 2. punktu ir runa tad,

"ja acīmredzami neitrāla tiesību norma, kritērijs vai prakse kā tāda rada nelabvēlīgas sekas personām, uz kurām attiecas viens no 1. punktā norādītajiem diskriminācijas pamatiem, ja vien šī tiesību norma, šis kritērijs vai šī prakse netiek objektīvi un saprātīga attaisnota".

14. Beļģijas Arbitrāžas tiesa, tagad – Konstitucionālā tiesa, ar 2004. gada 6. oktobra spriedumu izsmeļošo konkrēto diskriminācijas pamatu uzskaitījumu Diskriminācijas novēršanas likuma 2. pantā atzina par nesaderīgu ar Beļģijas Konstitūciju. No tā brīža 2. pants tika piemērots attiecībā uz jebkāda veida diskrimināciju neatkarīgi no tās pamata [4].

15. Šobrīd Diskriminācijas novēršanas likums ir aizstāts ar 2007. gada 10. maija Likumu par konkrētu diskriminācijas formu apkarošanu [5]. Taču pamatlietas faktiem šis jaunais likums vēl nebija piemērojams.

3 — 2003. gada 17. marta *Belgisch Staatsblad*, 12844. lpp.

4 — Beļģijas Arbitrāžas tiesas spriedums Nr. 157/2004.

5 — 2007. gada 30. maija *Belgisch Staatsblad*, 29016. lpp.

III – Fakti un pamatlieta

16. *G4S Secure Solutions NV* (turpmāk tekstā – "*G4S*") ir uzņēmums, kas vairākiem valsts un privātā sektora klientiem sniedz tostarp apsardzes un drošības, kā arī reģistratūras pakalpojumus. 2003. gada 12. februārī *Samira Achbita* stājās darbā *G4S* kā reģistratore, noslēdzot darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

17. *G4S* darba ņēmēji darbā nedrīkst nēsāt nekādus reliģiskus, politiskus vai filozofiskus simbolus. Šis aizliegums sākotnēji bija spēkā tikai kā nerakstīts uzņēmuma noteikums. Uzņēmuma padomei to apstiprinot, no 2006. gada 13. jūnija *G4S* darba noteikumos tika ietverts šāds rakstisks formulējums:

"Darba ņēmējiem ir aizliegts darba vietā nesāt redzamas to politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu atšķirības zīmes un/vai veikt jebkādus ar minēto saistītus rituālus."

18. Neiebilstot pret šo uzņēmuma noteikumu, *S. Achbita*, kura, stājoties darba attiecībās, jau bija islāmticīgā, vairāk nekā trīs gadus tikai ārpus darba laika nēsāja galvas lakatu. Taču 2006. gada aprīlī viņa darīja zināmu savu nodomu turpmāk reliģisku apsvērumu dēļ arī darba laikā nēsāt galvas lakatu. Uzņēmuma vadība viņai norādīja, ka tas esot pretrunā neitralitātei, kuru *G4S* cenšas nodrošināt.

19. Pēc slimības atvaļinājuma *S. Achbita* 2006. gada 12. maijā paziņoja, ka viņa 2006. gada 15. maijā atgriezīsies darbā ar galvas lakatu. 2006. gada 12. jūnijā *S. Achbita* tika atlaista, jo viņa bija cieši apņēmusies kā islāmticīgā nēsāt islāma galvas lakatu. Viņai tika izmaksāts atlaišanas pabalsts.

20. 2007. gada 26. aprīlī *S. Achbita* cēla prasību *Arbeidsrechtbank te Antwerpen*[6] pret *G4S* par zaudējumu atlīdzību saistībā ar atlaišanas tiesību ļaunprātīgu izmantošanu; pakārtoti viņa lūdza zaudējumu atlīdzību saistībā ar Diskriminācijas novēršanas likuma pārkāpumu. Beļģijas *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* (Iespēju vienlīdzības un rasisma apkarošanas centrs, turpmāk tekstā – "*Centrum*")[7] 2009. gadā iestājās lietā *S. Achbita* prasījumu atbalstam.

21. Ar 2010. gada 27. aprīļa spriedumu *Arbeidsrechtbank* noraidīja *S. Achbita* prasību, jo neesot konstatējama tieša vai netieša diskriminācija. Arī apelācijas instancē *Arbeidshof te Antwerpen*[8] ar 2011. gada 23. decembra spriedumu noraidīja viņas prasījumus, jo *G4S*, ņemot vērā atšķirīgos viedokļus judikatūrā un tiesību doktrīnā, neesot jāpieņem tās uzņēmumā noteiktā aizlieguma prettiesiskums, kas nozīmējot, ka *S. Achbita* atlaišana neesot jāuzskata par acīmredzami nesamērīgu vai diskriminējošu. Pret šo otrās instances spriedumu ir iesniegta iesniedzējtiesā *Hof van Cassatie*[9] izskatīšanā esošā kasācijas sūdzība, kuru ir iesnieguši, pirmkārt, *S. Achbita* un, otrkārt, *Centrum*.

IV – Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

22. Ar 2015. gada 9. marta spriedumu, kas Tiesas kancelejā tika saņemts 2015. gada 3. aprīlī, Kasācijas tiesa apturēja tiesvedību un iesniedza Tiesā lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādu jautājumu:

"Vai Direktīvas 2000/78/EK 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 politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības ārējas atšķirības zīmes?"

6 — Antverpenes Darba lietu tiesa.

7 — Runa ir par Beļģijas publisko tiesību subjektu, kurš ar likumu tika izveidots 1993. gadā un kura uzdevums it īpaši ir rasisma, kā arī visdažādāko diskriminācijas veidu apkarošana. Tiesai *Centrum* u.c. ir pazīstams no lietas *Feryn* (C-54/07).

8 — Antverpenes Darba lietu apelācijas tiesa.

9 — Turpmāk tekstā arī – "Kasācijas tiesa".

23. Prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesā savus rakstveida apsvērumus iesniedza *G4S*, *Centrum*, Beļģijas un Francijas valdības, kā arī Eiropas Komisija. Tie paši lietas dalībnieki bija pārstāvēti arī 2016. gada 15. marta tiesas sēdē, turklāt šajā tiesas sēdē piedalījās arī Apvienotā Karaliste. Lietā C-188/15 tiesas sēde notika tajā pašā dienā.

V – Vērtējums

24. Šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets ir jēdziens "diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ" Direktīvas 2000/78 1. un 2. panta izpratnē.

25. *Diskriminācija* ir atšķirīga attieksme, kas nav attaisnota [10]. Lai gan Direktīvas 2000/78 formulējumā gandrīz nekur netiek stingri nošķirti jēdzieni "atšķirīga attieksme" un "diskriminācija", arī Savienības likumdevējs acīmredzami pieņem, ka "ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, [..] un diskrimināciju, kura jāaizliedz" [11].

26. Atšķirībā no paralēlās lietas C-188/15 Tiesai šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, stingri ņemot, tiek uzdots jautājums tikai par tiešas diskriminācijas jēdzienu atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktam un līdz ar to, galu galā, arī par tiešas un netiešas diskriminācijas nošķiršanu, taču tai netiek uzdots jautājums par iespējamu diskriminācijas (vai atšķirīgas attieksmes) – lai kāda tā arī būtu – pamatojumu. Iemesls minētajam varētu būt tāds, ka Beļģijas Kasācijas tiesa, šķiet, acīmredzami pieņem, ka netiešu diskrimināciju tādā gadījumā kā šis var attaisnot, savukārt tiešu – nevar.

27. Taču, kā es turpinājumā izklāstīšu sīkāk, arī tieša atšķirīga attieksme ar zināmiem nosacījumiem var būt pilnīgi attaisnota. Vienlaikus ir jāapsver, ka gan tiešas, gan netiešas atšķirīgas attieksmes pamatojums ir saistīts ar konkrētu Savienības tiesību prasību ievērošanu. Tātad, lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi [12] un, to darot, ņemtu vērā arī valstu tiesu Eiropas Savienībā un ārpus tās nevienveidīgo praksi, Tiesai šajā gadījumā nevajadzētu atteikties no visaptverošas ar diskrimināciju saistīto problēmu, ieskaitot iespējama pamatojuma, analīzes. Par to tiesas sēdē pamatoti atgādināja arī Komisija.

28. Vispirms es īsi analizēšu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu (par to tūlīt A sadaļā), lai pēc tam pievērstos diskriminācijas reliģijas dēļ jēdzienam (par to skat. turpinājumā B sadaļu) un, visbeidzot, izteiktu viedokli par iespējamiem pamatojumiem (skat. pašās beigās C sadaļu).

A – *Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma*

29. Kā izriet no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, "nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [..] nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

10 — Skat. manus secinājumus lietā *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, 28. punkts).

11 — Šajā ziņā – lai arī saistībā ar diskrimināciju vecuma dēļ – skat. Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma pēdējo teikumu. Skat. arī šīs direktīvas 4. panta 1. punkta formulējumu, atbilstoši kuram dalībvalstis, pamatojoties uz tajā minētajām pamatojumam izvirzītajām prasībām, var paredzēt, ka "dažāda attieksme [..] neveido diskrimināciju." Līdzīgi ir paredzēts – ne vienmēr vienveidīgajā – judikatūrā; skat., piemēram, par diskrimināciju vecuma dēļ spriedumu *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 27. punkts).

12 — Par nepieciešamību sniegt iesniedzējtiesai lietderīgu atbildi un turklāt nepieciešamības gadījumā analizēt arī Savienības tiesību aspektus, kuri nav tiešs lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets, skat. spriedumus *SARPP* (C-241/89, EU:C:1990:459, 8. punkts), *Aventis Pasteur* (C-358/08, EU:C:2009:744, 50. punkts), *Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve* (C-562/13, EU:C:2014:2453, 37. punkts) un *Neptune Distribution* (C-157/14, EU:C:2015:823, 33. un 34. punkts), kā arī īpaši par Direktīvu 2000/78 – spriedumus *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 32. punkts), *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 48. punkts) un *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 23. punkts).

30. Tā kā aizliegumam nēsāt darba vietā islāma galvas lakatu kā uzņēmuma noteikta redzamu reliģisku atšķirības zīmju vispārēja aizlieguma izpausmei bija izšķiroša nozīme tajā, ka *G4S* izbeidza darba tiesiskās attiecības ar *S. Achbita*, tas ir uzskatāms par atlaišanas nosacījumu Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Līdz ar to šī lieta ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā.

31. Francija uzsverot norāda, ka Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma atbilstoši 3. panta 1. punktu ievadošajai teikuma pusei ir attiecināma tikai uz Kopienas (tagad: Savienība) kompetenci. Tādēļ Francijas ieskatā direktīvas mērķis nav to piemērot situācijās, kuras skar dalībvalstu nacionālo identitāti. Šī dalībvalsts it īpaši aizstāv viedokli, ka direktīvas piemērojamība attiecībā uz civildienestu ("service public") ir saistīta ar ierobežojumiem Francijā spēkā esošā konstitucionālā sekulāras valsts [13] ("laïcité") principa dēļ. Šajā ziņā Francija atsaucas uz LES 4. panta 2. punktā nostiprināto Savienības pienākumu respektēt dalībvalstu nacionālo identitāti, kas raksturīga to politiskajām un konstitucionālajām pamatstruktūrām.

32. Šajā ziņā vispirms ir jānorāda, ka šajā tiesvedībā nav runas par darbu civildienestā. Neraugoties uz minēto, kompetenču sadale starp Savienību un tās dalībvalstīm izriet no Līgumiem. Tikai no LES 4. panta 2. punktā nostiprinātā Savienības pienākuma respektēt tās dalībvalstu nacionālo identitāti nevar secināt, ka konkrētas nozares vai darbības jomas būtu pilnībā izslēgtas no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas [14]. Drīzāk šīs direktīvas *piemērošana* nevar ierobežot dalībvalstu nacionālo identitāti. Tātad nacionālā identitāte neierobežo direktīvas piemērošanas jomu kā tādu, bet gan tā ir pietiekami jāņem vērā, interpretējot tajā ietverto vienlīdzīgas attieksmes principu un iespējamas atšķirīgas attieksmes pamatojumu [15]. Turklāt arī Francija tiesas sēdē Tiesā norādīja, ka esot jārīkojas šādi, lai aizsargātu nacionālo identitāti.

B – *Diskriminācijas reliģijas dēļ jēdziens*

33. Kā izriet no tās 1. panta, lasot to kopā ar 2. panta 1. punktu, ar Direktīvu 2000/78 nodarbinātības un profesijas jomā apkaro gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ. Šīs lietas nolūkos nav jānošķir sīkāk "reliģija" un "uzskati". Tādēļ vienkāršības labad es runāšu tikai par "diskrimināciju reliģijas dēļ" vai "reliģisko diskrimināciju".

1) Par šīs lietas reliģisko aspektu

34. Loģiski, ka tas, kas ir "reliģija", ir sarežģīts jautājums, kurā objektīvi aspekti mijiedarbojas ar katras privātpersonas subjektīvās pārliecības elementiem.

35. Direktīvas 2000/78 1. pantā izmantotais "reliģijas" jēdziens ir jāsaprot plaši. Tajā ietilpst ne tikai personas ticība kā tāda (*forum internum*), bet arī šīs ticības praktizēšana, kā arī tās paušana, tostarp publiskajā telpā (*forum externum*). Proti, kā izriet no Direktīvas 2000/78 nosaukuma, preambulas un 1. panta, tās mērķis ir diskriminācijas apkarošana nodarbinātības un profesijas jomā. Šīs direktīvas galvenais mērķis ir izveidot no diskriminācijas brīvu darba vidi [16]. Lai pēc iespējas labāk sasniegtu šo

13 — Skat. 1958. gada 4. oktobra Francijas Republikas Konstitūcijas 1. panta pirmo teikumu. Šajā ziņā skat. arī Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) spriedumus *Şahin* pret Turciju (sūdzība Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 56. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47. punkts).

14 — Šajā ziņā skat. spriedumus *Sayn-Wittgenstein* (C-208/09, EU:C:2010:806, 92.–94. punkts), kā arī *Runevič-Vardyn* un *Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, 86. un 87. punkts), kuros Tiesa nacionālo identitāti LES 4. panta 2. punkta izpratnē arī nav analizējusi kā Savienības tiesību piemērošanas jomas ierobežojumu, bet gan kā leģitīmu mērķi, lai pamatotu dalībvalstu iejaukšanos Savienības tiesībās garantētajās privātpersonu tiesībās.

15 — Šajā ziņā skat. turpinājumā šo secinājumu 125. punktu.

16 — Šajā ziņā arī spriedumi *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 19. punkts), *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 39. punkts) un *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 28. punkts).

mērķi, direktīvas piemērošanas jomu nevar definēt šauri [17]. Minētais ir spēkā vēl jo vairāk tādēļ, ka ar Direktīvu 2000/78 tiek konkretizēts vienlīdzīgas attieksmes princips, kas ir viens no svarīgākajiem Savienības tiesību principiem ar pamattiesību raksturu un kam ar Pamattiesību hartas 21. pantu tiek piešķirta būtiska nozīme [18].

36. Līdzīgi Pamattiesību hartas 10. panta 1. punkta otrajā teikumā ir formulēts, ka ticības brīvība ietver arī katras personas brīvību publiski vai privāti paust tās ticību, proti, tostarp arī ierašās.

37. "Reliģijas" jēdziena plaša interpretācija noteikti nenozīmē, ka tiesību sistēma jau no paša sākuma aizsargā jebkādu personu uzvedību vai rīcību tikai tādēļ, ka tā tiek veikta, atsaucoties uz kaut kāda veida reliģisku pārliecību [19].

38. Taču šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu skaidri izriet, ka *S. Achbita* – kā arī dažas citas islāmticīgās – savu galvas lakatu nēsā reliģisku iemeslu dēļ, un nav pamata apšaubīt viņas reliģiskās motivācijas nopietnību. Ņemot vērā Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) pieeju saistībā ar ECPAK 9. pantu [20] un vairāku valstu tiesu un iestāžu praksi [21], arī mūsu Tiesai minētais būtu jāuzskata par pietiekamu saikni ar reliģiju, kas nozīmē, ka jautājums ietilpst Savienības tiesībās noteiktā reliģiskās diskriminācijas aizlieguma materiālajā piemērošanas jomā.

2) Par tiešas un netiešas diskriminācijas nošķiršanu

39. Iesniedzējtiesai galvenokārt interesē tas, vai strīda pamatā esošā aizlieguma gadījumā runa ir par tiešu vai netiešu diskrimināciju reliģijas dēļ.

40. Tiešas un netiešas diskriminācijas nodalīšanai juridiska nozīme ir it īpaši tāpēc, ka ir atšķirīgas iespējas to attaisnot atkarībā no tā, vai konkrētā atšķirīgā attieksme ar reliģiju ir saistīta tieši vai netieši. It īpaši iespējamie mērķi, ar kuriem var attaisnot tiešu atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ, ir šaurāki nekā mērķi, ar kuriem var attaisnot netiešu atšķirīgu attieksmi [22].

41. Kamēr *G4S* pieņem, ka diskriminācija nav konstatējama vispār, turpretim Francija un Apvienotā Karaliste pieņem netiešu diskrimināciju, Beļģija un *Centrum* uzskata, ka ir konstatējama tieša diskriminācija [23]. Komisija šajā lietā C-157/15 izsakās par netiešas diskriminācijas konstatēšanu un paralēlajā lietā C-188/15 – par tiešas diskriminācijas pieņēmumu. Valstu tiesu prakse šādos gadījumos arī nav vienāda [24].

17 — Šajā pašā nozīmē attiecībā uz ar šo direktīvu saistīto Direktīvu 2000/43/EK spriedumi *Runevič-Vardyn* un *Wardyn* (C-391/09, EU:C:2011:291, 43. punkts) un *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 42. un 66. punkts).

18 — Spriedumi *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 21. punkts) un *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 38. punkts).

19 — Šajā ziņā ECT spriedumi *Leyla Şahin* pret Turciju (sūdzība Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105. punkts), *S. A. S.* pret Franciju (sūdzība Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 125. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54. punkts) par ECPAK 9. pantu.

20 — Kā jaunākos skat. ECT spriedumus *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83., 84. un 97. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 21.–28. punkts un 63. punkts).

21 — Skat., piemēram, jaunāko Vācijas *Bundesverfassungsgericht* [Federālās Konstitucionālās tiesas] judikatūru (2015. gada 27. janvāra lēmums 1 *BvR* 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, 83.–87. punkts), Dānijas Augstākās tiesas judikatūru (*Højesteret*, 2005. gada 21. janvāra spriedums, Ufr.2005.1265H), Francijas Kasācijas tiesas judikatūru (*Cour de cassation*, spriedums Nr. 13–28.369, "Baby Loup", FR:CCASS:2014:AP00612) un Nīderlandes Cilvēktiesību institūta lēmumus (*College voor de Rechten van de Mens*, 2015. gada 18. decembra lēmums [*Oordeel*] Nr. 2015–145); skat. arī – ārpus Eiropas Savienības – Amerikas Savienoto Valstu Augstākās tiesas judikatūru (*U.S. Supreme Court*, 2015. gada 1. jūnija spriedums, lieta 14-86, *EEOC* pret *Abercrombie & Fitch Stores*, 575 *U.S.* _ 2015).

22 — Šādi jau manos secinājumos lietā *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, 31. punkts) un – par ar to saistīto Direktīvu 2000/43 – manos secinājumos lietā *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170, 73. punkts); skat. arī spriedumu *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 45. punkts).

23 — Lietā C-188/15 arī Zviedrija izsakās par labu tiešas diskriminācijas pieņēmumam.

24 — It īpaši skat. iepriekš 21. zemsvītras piezīmē minētos valstu tiesu un iestāžu nolēmumus.

42. Direktīvas 2000/78 izpratnē *diskriminācija reliģijas dēļ* pastāv tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu reliģijas dēļ izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu (2. panta 2. punkta a) apakšpunkts, lasot to kopā ar 1. pantu); tātad konkrētā atšķirīgā attieksme ir tieši saistīta ar personas reliģiju. Turpretim tikai *netieša diskriminācija reliģijas dēļ* ir jāpieņem tad, ja šķietami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētas reliģijas, atrodas konkrētā nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām (2. panta 2. punkta b) apakšpunkts).

43. Vērtējot virspusīgi, tādu aizliegumu kā *G4S* noteiktais varētu uzskatīt par tiešu diskrimināciju direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Kā nekā *G4S* darba ņēmējiem saskaņā ar iekšējiem uzņēmuma noteikumiem ir *expressis verbis* aizliegts darba vietā nēsāt redzamas savu reliģisko uzskatu atšķirības zīmes, kas nozīmē, ka attiecīgā uzņēmuma noteikuma formulējums ir tieši saistīts ar reliģiju. Piemērojot šo noteikumu, *S. Achbita*, islāmticīga darba ņēmēja, tika atlaista, jo viņa, atsaucoties uz saviem reliģiskajiem uzskatiem, uzstāja, ka darba vietā nēsās islāma galvas lakatu, precīzāk, jo viņa atteicās šo galvas lakatu noņemt darba laikā.

44. Neraugoties uz minēto, Tiesa savā līdzšinējā judikatūrā saistībā ar dažādiem Savienības tiesībās noteiktiem diskriminācijas aizliegumiem parasti ir izmantojusi plašu tiešas diskriminācijas jēdziena izpratni un to ir vienmēr pieņēmusi jau tad, ja pasākums bija nesaraujami saistīts ar strīda pamatā esošo atšķirīgas attieksmes pamatu [25].

45. Taču visos šajos gadījumos runa vienmēr bija par nemaināmām cilvēku ķermeņa vai personiskām īpašībām – piemēram, dzimumu [26], vecumu vai seksuālo orientāciju – un nevis par uzvedību, kas balstās uz subjektīvu lēmumu vai pārliecību, kā tas ir šajā galvassegas nēsāšanas vai nenēsāšanas gadījumā.

46. Ņemot vērā minēto, tiešas diskriminācijas jēdziens, analizējot tuvāk, nav piemērots, lai to pareizi attiecinātu uz tādu aizliegumu kā šajā gadījumā.

47. Proti, lai izdarītu pieņēmumu par tiešu diskrimināciju reliģijas dēļ, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta definīciju izšķiroša nozīme ir tam, ka pret personu *reliģijas dēļ* "izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu".

48. Par šādu "sliktāku izturēšanos" šajā gadījumā nekas neliecina. Kā es sīkāk izklāstīšu turpinājumā, šajā gadījumā nevar konstatēt nedz sliktāku izturēšanos pret noteiktas reliģiskās kopienas pārstāvjiem salīdzinājumā ar citu reliģiju pārstāvjiem, nedz arī var saskatīt sliktāku izturēšanos pret reliģiozām personām salīdzinājumā ar nereliģiozām personām vai personām, kuras sevi uzskata par ateistiem.

49. Vispirms ir jāuzsver, ka apstrīdētais aizliegums attiecas vienādi uz visām redzamām reliģiskām atšķirības zīmēm. Tātad nav konstatējama diskriminācija *starp reliģijām*. Saskaņā ar visu Tiesai pieejamo informāciju it īpaši *nav* runa par pasākumu, kas ir konkrēti vērsts pret islāmticīgiem darba ņēmējiem vai pat īpaši pret darba ņēmēj*ām*, kuras pieder šai reliģijai. Tas tādēļ, ka tāds uzņēmuma noteikums kā *G4S* noteiktais var tikpat labi skart jūdaisma ticības darba ņēmēju vīrieti, kurš darbā ierodas ar kipu, vai sikhu, kurš vēlas veikt darbu, nēsājot dastaru (turbānu), vai arī darba ņēmējas un darba ņēmējus kristiešus, kuri, esot darbā, vēlas uz kakla nēsāt skaidri redzamu krustu vai valkāt T-kreklu ar uzrakstu "Jesus is great".

25 — Skat., piemēram, spriedumus *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, 12. un 17. punkts), *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (C-179/88, EU:C:1990:384, 13. punkts), *Busch* (C-320/01, EU:C:2003:114, 39. punkts), *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 55. punkts), *Kleist* (C-356/09, EU:C:2010:703, 31. punkts), *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 23. un 24. punkts), *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, 72. punkts), *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 52. punkts) un *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 41. un 44. punkts); šajā pašā nozīmē arī spriedums *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 76., 91. un 95. punkts).

26 — Šajā sakarā es neaplūkošu reto īpašo dzimuma maiņas gadījumu; šajā ziņā skat. jau manus secinājumus lietā *Association belge des Consommateurs Test-Achats* u.c. (C-236/09, EU:C:2010:564, 36. punkts).

50. Ir jāatzīst, ka, atbilstoši direktīvai, kuras piemērošanas joma ir jāinterpretē plaši [27], ir aizliegta ne tikai diskriminācija *vienas* reliģijas dēļ, bet gan jebkāda veida diskriminācija *reliģijas* dēļ (Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkts, lasot to kopā ar tās 1. pantu un Pamattiesību hartas 21. pantu). Taču, raugoties arī no šī skatupunkta, tāds gadījums kā šis nedod pamatu pieņēmumam par tiešu diskrimināciju reliģijas dēļ.

51. Proti, ir jāapsver, ka tāds uzņēmuma noteikums kā *G4S* paredzētais neattiecas tikai uz redzamu *reliģiskās* pārliecības atšķirības zīmju nēsāšanu, bet gan vienlaikus arī *expressis verbis* aizliedz redzamu politisko vai filozofisko uzskatu atšķirības zīmju nēsāšanu. Tātad uzņēmuma noteikums ir vispārējas un pilnīgi vienādi piemērojamas uzņēmuma reliģiskās un uzskatu neitralitātes politikas izpausme.

52. Šīs neitralitātes prasības sekas attiecībā uz reliģiozu darba ņēmēju ir tādas pašas kā attiecībā uz pārliecinātu ateistu, kas savu antireliģisko nostāju skaidri redzamā veidā pauž ar savu apģērbu, vai politiski aktīvu darba ņēmēju, kas ar apģērba elementiem pauž atbalstu politiskai partijai, kurai viņš dod priekšroku, vai pauž konkrētus politiskus uzskatus (piemēram, ar simboliem, piespraudēm vai saukļiem uz sava krekla, T-krekla vai galvassegas).

53. Tātad atliek secināt, ka šajā gadījumā tiek īstenota atšķirīga attieksme tikai starp darba ņēmējiem, kas vēlas aktīvi paust konkrētu pārliecību – vai tā būtu reliģiska, politiska vai filozofiska rakstura –, un to kolēģiem, kuri šo vajadzību neizjūt. Taču tā nav tieša un īpaši ar reliģiju saistīta "sliktāka izturēšanās".

54. Tas vien, ka aizliegums darba vietā nēsāt redzamas reliģiskas atšķirības zīmes varētu būt iejaukšanās ticības brīvībā (Pamattiesību hartas 10. pants [28]) [29], neliek izdarīt atšķirīgu secinājumu. Tas tādēļ, ka ne jebkura iespējama iejaukšanās šajās brīvības tiesībās, raugoties no vienlīdzīgas attieksmes principa skatupunkta, ir noteikti jāuzskata par diskriminējošu, nemaz nerunājot par *tieši* diskriminējošu.

55. Secinājums gan noteikti būtu atšķirīgs, ja izrādītos, ka tāds aizliegums kā šajā gadījumā ir balstīts uz stereotipiem vai aizspriedumiem pret vienu vairākām konkrētām reliģijām – vai arī tikai pret reliģiskiem uzskatiem vispārīgi. Šādā gadījumā bez šaubām būtu jāpieņem tieša diskriminācija reliģijas dēļ [30]. Taču atbilstoši mums zināmajai informācijai par to nekas neliecina.

56. Tādēļ kopumā tāds aizliegums kā šajā gadījumā nav jāuzskata par *tiešu* diskrimināciju reliģijas dēļ (Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts).

57. Taču, tā kā šāds noteikums ir faktiski piemērots, lai radītu nelabvēlīgu situāciju personām, kuras atbalsta konkrētas reliģijas, vai personām ar konkrētiem uzskatiem – šajā gadījumā islāmticīgām darba ņēmējām – īpaši salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem, runa var būt par *netiešu* diskrimināciju reliģijas dēļ, ja vien nav konstatējams iespējams pamatojums (Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts).

27 — Šajā ziņā skat. jau iepriekš šo secinājumu 35. punktu un 17. zemsvītras piezīmi.

28 — Par ticības brīvību papildus skat. šo secinājumu 113. punktu.

29 — Skat., piemēram, ECT spriedumus *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83., 84. un 97. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47. punkts) attiecīgi par ECPAK 9. pantu.

30 — Kā tas izriet no sprieduma *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 82. punkts), Tiesa par netiešu pierādījumu *tiešas* diskriminācijas (etniskās izcelsmes dēļ) esamībai uzskata to, ka ir ticis veikts pasākums, pamatojoties uz stereotipiem un aizspriedumiem pret konkrētu personu grupu.

C – *Iespējamie pamatojumi*

58. Ja tādu aizliegumu kā *G4S* noteiktais uzskata par – netiešu vai pat tiešu – diskrimināciju reliģijas dēļ, ir jānoskaidro, vai pamatā esošo atšķirīgo attieksmi saskaņā ar Direktīvu 2000/78 ir iespējams attaisnot vai arī, ja šāda attaisnojuma nav, runa ir par aizliegtu diskrimināciju.

59. *Netieša* atšķirīga attieksme reliģijas dēļ [31] var būt objektīvi attaisnota ar jebkādu likumīgu (leģitīmu) mērķi, ja vien strīdīgais pasākums, šajā gadījumā – redzamu politisku, filozofisku un reliģisku atšķirības zīmju aizliegums, nav pienācīgs un vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai (Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts).

60. Nav šaubu par to, ka pie leģitīmajiem mērķiem Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē pieder paša Savienības likumdevēja *expressis verbis* atzītie mērķi, tātad, pirmkārt, īpašu prasību attiecībā uz profesiju ievērošana (direktīvas 4. panta 1. punkts) un, otrkārt, citu personu tiesību un brīvību aizsardzība (direktīvas 2. panta 5. punkts). Turpinājuma es galveno uzmanību pievērsīšu šiem abiem mērķiem.

61. Abās tiesību normās sekundāro tiesību līmenī tiek konkretizēti ierobežojumi, kas, tāpat kā uz visām Savienības pamattiesībām, attiecas uz Pamattiesību hartas 21. pantā nostiprinātajiem vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas principiem (šajā ziņā skat. vispārīgi Hartas 52. panta 1. punktu).

62. Turklāt, tā kā direktīvas 2. panta 5. punkts un 4. panta 1. punkts ir piemērojami vienmēr neatkarīgi no diskriminācijas veida, mana argumentācija par šiem abiem pamatojumiem ir piemērojama arī gadījumā, ja Tiesa – pretēji manam iepriekšējam priekšlikumam – izdarītu secinājumu nevis par netiešu, bet gan par tiešu diskrimināciju reliģijas dēļ.

63. Lietas dalībniekiem ir pilnīgi atšķirīgi viedokļi par to, vai tādam aizliegumam kā šajā gadījumā ir leģitīms mērķis, nemaz nerunājot par leģitīmu mērķi vienas no abām minētajam direktīvām tiesību normu izpratnē, un vai tas iztur samērīguma pārbaudi. Kamēr *G4S* uz minēto atbild apstiprinoši, *Centrum*, Beļģija un Francija uz to atbild noliedzoši. Arī Komisija pauž zināmu skepsi [32]. Valstu tiesu prakse saistība ar šo jautājumu nav vienveidīga [33].

64. Vispirms es pievērsīšos minētajām problēmām, ņemot vērā prasības attiecībā uz profesiju (Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts; šajā ziņā skat. tūlīt 1) punktu), un pēc tam – ņemot vērā citu personu tiesību un brīvību aizsardzību (direktīvas 2. panta 5. punkts; šajā ziņā skat. turpinājumā 2) punktu).

1) Apstrīdētais aizliegums kā īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju (Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts)

65. Atbilstoši Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktam "dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no [direktīvas] 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla [samērīga]".

31 — Šajā ziņā skat. manu argumentāciju iepriekš, it īpaši šo secinājumu 57. punktu.

32 — Lietā C-188/15 Komisija pat kategoriski aizstāv viedokli, ka pamatojums atbilstoši Direktīvai 2000/78 nav iespējams.

33 — Skat. vēlreiz iepriekš 21. zemsvītras piezīmē minētos valstu tiesu un iestāžu nolēmumus.

66. Tātad, izsakoties vienkāršāk, prasības attiecībā uz profesiju direktīvas 4. panta 1. punkta izpratnē, kas izriet no darbības būtības vai tās veikšanas nosacījumiem, var būt leģitīma mērķa izpausme, un līdz ar to var būt objektīvs pamats, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ, kas nozīmē, ka nav konstatējama aizliegta diskriminācija.

67. Pretēji tam, kā tas sākotnēji varētu šķist, ņemot vērā direktīvas 4. panta 1. punkta formulējumu ("[..]dalībvalstis var paredzēt [..]"), dalībvalstīm prasības attiecībā uz profesiju, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi, nebūt nav, īstenojot valsts varu, jānosaka likumu un dekrētu formā, drīzāk pietiek ar to, ja kādā uzņēmumā ir spēkā šāds uzņēmuma noteikums [34]. Tieši tā tas ir *G4S* gadījumā, jo apstrīdētais aizliegums ir balstīts uz iekšēju uzņēmuma noteikumu, kas tika pieņemts pat ar uzņēmuma padomes piekrišanu.

68. Direktīvas 4. panta 1. punkta piemērošanas pamatnosacījums, kā jau to ir atzinusi Tiesa, ir tāds, ka šādai prasībai attiecībā uz profesiju ir jābūt nevis *iemeslam*, ar kuru ir pamatota atšķirīga attieksme, šajā gadījumā – reliģija, bet gan ar šo iemeslu saistītai *īpašībai* [35].

69. Tas tā ir šajā gadījumā, jo *G4S* neaizliedz tās darba ņēmējām piederēt konkrētai reliģijai vai to praktizēt, bet gan tām tikai pieprasa nevalkāt tādus konkrētus apģērba gabalus kā galvas lakats, kas var būt saistīti ar reliģiju. Tātad runa ir par to, vai darba devējs savai darba ņēmējai saistībā ar prasībām attiecībā uz profesiju var izvirzīt noteikumus attiecībā uz konkrētām viņas ārējā izskata īpašībām, it īpaši attiecībā uz konkrētiem apģērba aspektiem, ja tie var būt saistīti ar reliģiju.

70. Attiecībā uz minēto Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā ir izvirzīti divi nosacījumi: pirmkārt, ir jābūt runai par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju". Otrkārt, runai ir jābūt par "[samērīgu] prasību", kas ir tikusi noteikta "likumīga mērķa" sasniegšanai.

a) Īstas un izšķirīgas prasības attiecībā uz profesiju kritērijs

71. Vispirms ir jāpārbauda, vai tāds aizliegums kā šajā gadījumā vispār var tikt pieskaitīts pie prasībām attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē, kur nu vēl uzskatīts par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju. Vairums lietas dalībnieku to apstrīd.

i) Prasība attiecībā uz profesiju

72. Kā būtisks izņēmums no diskriminācijas aizlieguma Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē šauri [36]. Par šādu pieeju liecina ne tikai salīdzinoši šaurais tiesību normas formulējums [37], bet arī direktīvas preambula [38], kurā it īpaši ir norādīts, ka minētais pamatojums ir jāpiemēro "ļoti retos gadījumos".

73. Taču pat šauras interpretācijas gadījumā atbilstoši direktīvas 4. panta 1. punktam var tikt ņemta vērā attiecīgā uzņēmuma noteikta ģērbšanās kārtība. Tas tādēļ, kā attiecīgajā tiesību normā runa nav tikai par "profesionālās darbības" veikšanu kā tādu, bet arī par "tās veikšanas nosacījumiem". Turklāt, kā tas izriet no formulējuma "vai" direktīvas 4. panta 1. punktā, "īstenošanas nosacījumiem" ir pilnīgi patstāvīgs saturs iepretim "profesionālās darbības būtībai". Tātad katrs no šiem abiem elementiem jau pats par sevi var būt pamatojums saistībā ar atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ.

34 — Šajā ziņā spriedums *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 59. punkts, lasot to kopā ar 68. un 69. punktu), kurā runa bija par sociālo partneru koplīgumā paredzētu noteikumu.

35 — Spriedumi *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, 35. punkta pēdējais teikums), *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 66. punkts) un *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 36. punkts).

36 — Spriedumi *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 72. punkts) un *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 47. punkts).

37 — Jau šī pamatojuma formulējumā latiņa tā piemērošanai ir nolikta salīdzinoši augstu, Savienības likumdevējam uzstājot uz "attiecīgo profesionālo darbību", uz "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju" un uz to, ka "mērķis ir likumīgs un prasība ir [samērīga]".

38 — Direktīvas 2000/78 preambulas 23. apsvērums.

74. Attiecinot minēto uz tādiem gadījumiem kā šis, tas nozīmē, ka direktīvas 4. panta 1. punkts nekādā ziņā neattiecas tikai uz prasībām saistībā ar reģistratores darbības operatīvo norisi uzņēmumā vai iestādē (tātad, piemēram, sasveicināšanos ar apmeklētājiem, informācijas sniegšanu, pārbaužu veikšanu pie ieejas vai vārtu un barjeru atvēršanu un aizslēgšanu), bet gan atbilstoši tam saistībā ar "tās veikšanas nosacījumiem" tiek ņemts vērā arī konteksts, kurā šīs darbības tiek veiktas [39].

75. Arī ja reģistratores pienākumi kā tādi ar galvas lakatu var tikt veikti tikpat labi kā bez galvas lakata, to izpildīšanas nosacījums var būt darba devēja noteiktās ģērbšanās kārtības ievērošana (piemēram, darba apģērba vai formas tērpa valkāšanas pienākums, kā arī iespējams redzamu reliģisku, politisku vai filozofisku atpazīšanas zīmju nēsāšanas aizliegums), kas nozīmē, ka darba ņēmēja šādā gadījumā savu darbu veic kontekstā, kurā tai ir jāatsakās no sava galvas lakata.

76. Dažs labs uzņēmums var apzināti izvirzīt sev mērķi pieņemt darbā "krāsainu" un daudzveidīgu personālu un tieši šo izrādīto daudzveidību padarīt par tā preču zīmes tēlu. Taču tikpat leģitīmā veidā uzņēmums – kā šajā gadījumā *G4S* – var izvēlēties stingras reliģiskās un uzskatu neitralitātes politiku un, lai īstenotu šo tēlu, saviem darba ņēmējiem izvirzīt uzņēmuma noteiktu prasību ierasties darba vietā atbilstoši neitrālā veidā.

ii) Īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju

77. Taču noteiktas ģērbšanās kārtības – un saistībā ar to šajā gadījumā apstrīdētā pienākuma atteikties no galvas lakata – ievērošana atbilstoši Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktam no darba ņēmējas var tikt pieprasīta tikai tad, ja šajā ziņā runa ir par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju".

78. Līdz ar to atšķirīgas attieksmes saistībā ar reliģiju pamatojumam izvirzītās prasības ir ļoti augstas, taču nebūt ne nepārvaramas.

79. It īpaši tādā gadījumā kā šis atsaukšanos uz direktīvas 4. panta 1. punktu nevar vienkārši noraidīt, norādot uz judikatūras virzienu, saskaņā ar kuru diskrimināciju nevar attaisnot tikai ar ekonomiskiem iemesliem [40]. Drīzāk šīs tiesību normas kvintesence tieši ir padarīt par iespējamu atšķirīgas attieksmes attaisnošanu ar ekonomiskiem – precīzāk, uzņēmuma noteiktiem – iemesliem, lai arī tikai ar striktiem, Savienības likumdevēja izvirzītiem nosacījumiem.

80. Tas, vai un kādas konkrētas prasības attiecībā uz profesiju, ņemot vērā attiecīgās darbības būtību un tās veikšanas nosacījumus, var tikt uzskatītas par īstām un izšķirīgām, ir jānovērtē, ņemot vērā objektīvus aspektus un visus būtiskos attiecīgā konkrētā gadījuma apstākļus.

81. Turklāt darba devējam ir jāpiešķir uzņēmuma novērtējuma brīvība, kuras pamatojums galu galā ir atrodams pamattiesībās uz darījumdarbības brīvību (Pamattiesību hartas 16. pants [41]). Šī brīvība nozīmē, ka būtībā uzņēmējs drīkst noteikt, kādā veidā un ar kādiem nosacījumiem tiek organizēti un veikti uzņēmumā veicamie darbi, kā arī to, kādā formā tiek piedāvāti tā produkti un pakalpojumi.

39 — Konteksta un laika, kurā tiek pausta reliģiskā pārliecība, nozīmi atzīst arī ECT; skat., piemēram, spriedumus *Leyla Şahin* pret Turciju (sūdzība Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109. punkts) un *S. A. S.* pret Franciju (sūdzība Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 130. punkts), kā arī tiesneses *O'Leary* argumentāciju par spriedumu *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, atšķirīgā viedokļa III sadaļa).

40 — Šajā ziņā, piemēram, spriedumi *Dekker* (C-177/88, EU:C:1990:383, 12. punkts), *Mahlburg* (C-207/98, EU:C:2000:64, 29. punkts), *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:513, 28. un 29. punkts), kā arī *Schönheit* un *Becker* (C-4/02 un C-5/02, EU:C:2003:583, 85. punkts), līdzīgi spriedumā *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 77. punkts).

41 — Par darījumdarbības brīvību skat. papildus turpinājumā šo secinājumu 134. punktu.

82. Līdztekus īpaši acīmredzamiem gadījumiem, kuros konkrētu noteikumu par apģērbu stingra ievērošana ir nepieciešama jau higiēnas vai drošības darba vietā apsvērumu dēļ (piemēram, slimnīcās [42], laboratorijās, virtuvēs, rūpnīcās vai būvlaukumos), darba devējs saviem darba ņēmējiem var arī citos gadījumos saistībā ar iespējamu tā definētu uzņēmuma politiku noteikt prasību darba vietā uzvesties un ģērbties zināmā veidā [43]. Tas tā ir it īpaši tad, ja skartajiem darba ņēmējiem – kā šajā gadījumā *S. Achbita* –, izpildot to pienākumus, parasti ir kontakts ar klientiem klātienē [44].

83. Šādas prasības ir normāla parādība. Tās var aprobežoties ar konkrētu ģērbšanās stilu (piemēram, uzvalks un kaklasaite darbiniekiem vīriešiem vairākās iestādēs vai uzņēmumos, konkrēta modes virziena ievērošana pārdevējām un pārdevējiem tirdzniecības namos un apģērba veikalos), taču konkrētos gadījumos tās var ietvert pienākumu valkāt darba apģērbu vai formas tērpu (piemēram, policistu, karavīru, kā arī drošības dienestu un lidsabiedrību darbinieku gadījumā, kuru apģērbam vienlaicīgi ir jāiedveš cieņa un uzticība, kā arī turklāt ir jāgarantē zināma atšķirtspēja un atpazīstamība).

84. Ņemot vērā minēto, tas, ka reģistratorei, kā *S. Achbita*, tās darbs ir jāveic, ievērojot konkrētu ģērbšanās kārtību, šajā gadījumā – atsakoties no sava islāma galvas lakata, vērtējot objektīvi un ņemot vērā uzņēmumu novērtējuma brīvību, nekādā ziņā nešķiet nepareizi. Tāds aizliegums kā *G4S* noteiktais var tikt uzskatīts par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē.

b) Likumīga mērķa un samērīgas prasības kritēriji

85. Atliek noskaidrot, vai tāda aizlieguma gadījumā kā *G4S* piemērotais ir runa par samērīgu prasību attiecībā uz profesiju ar leģitīmu mērķi. Ar šiem abiem papildu kritērijiem, kas ir nostiprināti Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta pēdējā teikuma otrajā pusē, galu galā tiek noteikts, ka darba devēja uzņēmuma novērtējuma brīvībai, nosakot prasības attiecībā uz profesiju, ir piemērojami Savienības tiesībās noteikti ierobežojumi.

86. Kamēr ar vienu no kritērijiem ("[samērīga] prasība") tiek tikai atgādināts par samērīguma principu [45], kuram es pievērsīšos vēlāk (šajā ziņā skat. turpinājumā ii) punktu), otrs kritērijs ("likumīgs mērķis") nozīmē, ka darba devējs, paredzot prasības attiecībā uz profesiju, nedrīkst izvirzīt ikvienu mērķi pēc tā izvēles, bet gan tikai leģitīmas intereses (šajā ziņā skat. nākamo i) punktu).

i) Leģitīms mērķis

87. Lai novērtētu to, vai darba devēja izvirzītās intereses ir leģitīmas, ir jāveic normatīvs novērtējums, kurā it īpaši ir jāņem vērā Savienības pamatvērtības un tās galvenie izvirzītie mērķi (LES 2. un 3. pants). Turklāt uz šīm vērtībām un mērķiem tiek norādīts arī būtiskā Direktīvas 2000/78 preambulas vietā [46].

42 — Šajā ziņā skat. ECT spriedumu *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10 u.c., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 98. un 99. punkts).

43 — Šādi arī ECT spriedumā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts), kurā darba devēja vēlme parādīt konkrētu uzņēmuma tēlu ("the employer's wish to project a certain corporate image") tiek uzskatīta par "nešaubīgi leģitīmu" ("this aim was undoubtedly legitimate").

44 — Turpretim situācija var būt atšķirīga, ja runa ir par darba ņēmējiem, kuri savus pienākumus veic, klātienē nekontaktējoties ar klientiem (piemēram, kā zvanu centru telefonisti vai kā darbinieki, kas kārto uzņēmuma grāmatvedību vai strādā apdrošināšanas uzņēmuma zaudējumu atlīdzības nodaļā).

45 — Par to īpaši skaidri liecina Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta pēdējās teikuma puses franču valodas redakcija ("pour autant que [..] l'exigence soit *proportionnée*"), kā arī tās formulējums angļu valodā ("provided that [..] the requirement is *proportionate*"); autores izcēlums. Šajā ziņā arī spriedums *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 45. punkts).

46 — It īpaši skat. Direktīvas 2000/78 preambulas pirmo, ceturto un piekto apsvērumu.

88. Minēto attiecinot uz tādu gadījumu kā šis, tas nozīmē, ka tāda uzņēmuma kā *G4S* paredzētā ģērbšanās kārtība attiecībā uz saviem darba ņēmējiem, ieskaitot, piemēram, tajā ietvertu galvas lakata aizliegumu, tikai tad var tikt izmantota kā pamatojums atšķirīgai attieksmei reliģijas dēļ, ja šī ģērbšanās kārtība un ar to saistītais uzņēmuma tēls ("corporate image" vai "corporate identity") ir leģitīms un it īpaši atbilstošs Savienības tiesībām.

89. Ja, piemēram, uzņēmums vēlētos parādīt "corporate identity", ar kuru tiek slavināta cilvēku noniecinoša ideoloģija, šī rīcība uzkrītošā veidā neatbilstu Savienības pamatvērtībām (LES 2. pants). Uz minēto balstītai ģērbšanās kārtībai nebūtu "likumīgs mērķis" Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta pēdējā teikuma otrās puses izpratnē, un līdz ar to tā nebūtu piemērota, lai attaisnotu jebkāda veida diskrimināciju starp darba ņēmējiem.

90. Līdzīgi secinājumi ir jāizdara attiecībā uz uzņēmuma vērā ņemtajām trešo personu vēlmēm: ir loģiski, ka uzņēmums, veicot komercdarbību, gan var, gan tam arī ļoti lielā mērā ir jāņem vērā tā darījumu partneru, it īpaši savu klientu, intereses un vēlmes. Pretējā gadījumā tas nevarētu ilgi pastāvēt tirgū. Taču uzņēmums nedrīkst akli un nepārdomāti pakļauties jebkurai trešo personu prasībai vai vēlmei.

91. Piemēram, ja klients, arī ja tas ir svarīgs klients, vēlētos no uzņēmuma pieprasīt, lai to apkalpo tikai tā darbinieki, kuri pieder konkrētai reliģijai, kuriem ir konkrēta etniskā izcelsme, ādas krāsa, dzimums, vecums, seksuālā orientācija, vai darbinieki bez invaliditātes, tas pilnīgi acīmredzami nebūtu leģitīms mērķis [47], pamatojoties uz kuru attiecīgais uzņēmums drīkstētu izvirzīt saviem darba ņēmējiem prasības attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē [48].

92. Turpretim katrs klients ar patiesiem nodomiem var pieprasīt, lai viņš tiktu apkalpots bez diskriminācijas, kā arī laipni un ievērojot elementāras pieklājības formas [49]. Tas ir pilnīgi leģitīmi, ja uzņēmums šādu savu klientu vēlmju ievērošanu uzskata par tā darba ņēmēju darbības veikšanas nosacījumu un līdz ar to par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē [50].

93. Šajā gadījumā galvas lakata aizliegums ir *G4S* tādas reliģiskās un uzskatu neitralitātes politikas izpausme, kuru uzņēmums ir sev noteicis pats. Šāda neitralitātes politika nepārsniedz uzņēmuma novērtējuma brīvības robežas. Minētais ir spēkā vēl jo vairāk tādēļ, ka *G4S* gadījumā runa ir par uzņēmumu, kurš dažādākajiem valsts un privātā sektora klientiem sniedz arī apsardzes un drošības pakalpojumus, kā arī reģistratūras pakalpojumus un kura darbiniekiem ir jābūt gataviem strādāt elastīgi ar visiem šiem klientiem.

94. Šādā gadījumā neitralitātes politika tieši ir nepieciešama ne tikai *G4S* apkalpoto klientu daudzveidības dēļ, bet arī *G4S* personāla šajā ziņā veikto darbību īpašās būtības dēļ, kuras raksturo pastāvīgs kontakts klātienē ar citām personām un kuras ietekmē pašas *G4S* tēlu, kā arī it īpaši to klientu attiecīgo tēlu sabiedrības acīs.

47 — Šo noteikumu apstiprina reti izņēmumi. Piemēram, leģitīma var būt situācija, kad pacientes sievietes konkrētās ļoti ierobežotās situācijās (piemēram, pēc izvarošanas) vēlas, lai slimnīcās un ārstu praksēs tās ārstētu sieviešu personāls. Tāpat leģitīma var būt situācija, kad pasažieru pārbaudi – piemēram, lidostās – parasti veic tā paša dzimuma drošības personāls.

48 — Šajā ziņā spriedums *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397), kura pamatā bija lietas apstākļi, kuru gadījumā uzņēmums, atsaucoties uz šķietamām klientu vēlmēm, atklāti paziņoja, ka tas nevēlas darbā pieņemt "marokāņus" (šajā ziņā skat. ģenerāladvokāta L. M. Pojareša Maduru [*L. M. Poiares Maduro*] secinājumus attiecīgajā lietā, EU:C:2008:155, it īpaši 3. un 4. punktu, kā arī 16.–18. punktu).

49 — Piemēram, klientu, kuri apmeklē veikalu, restorānu, viesnīcu, ārstu praksi, peldbaseinu vai teātri, vēlme netikt diskriminētiem to reliģijas, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, seksuālās orientācijas vai invaliditātes dēļ būtu pilnīgi leģitīma, pat pašsaprotama. Šajā ziņā, piemēram, ECT atzina par likumīgu tādas darba ņēmējas atlaišanu, kura, atsaucoties uz savu reliģisko pārliecību, atteicās sniegt konkrētus pakalpojumus viendzimuma pāriem (spriedums *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, sūdzība Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 109. punkts).

50 — Piemēram, nebūtu paciešams, ja uzņēmuma darbinieks vīrietis atteiktos klientēm sievietēm sniegt roku vai ar tām runāt.

95. Kā Francija šajā ziņā ir pareizi uzsvērusi, galu galā, nedrīkst tikt radīts iespaids, ka citas personas darba ņēmējas ar tās apģērbu publiski pausto politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecību varētu asociēt ar uzņēmumu *G4S* vai ar kādu no *G4S* apkalpotajiem klientiem vai pat varētu uzskatīt, ka arī šī uzņēmuma pārliecība ir šāda.

ii) Samērīguma pārbaude ("[samērīga] prasība")

96. Nobeigumā ir jāpārbauda, vai tāds aizliegums kā *G4S* noteiktais ir "[samērīga] prasība" Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē, tātad vai tas iztur samērīguma pārbaudi [51].

97. Samērīguma princips saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ir viens no Savienības vispārējiem tiesību principiem. Atbilstoši tam pasākumiem ir jābūt piemērotiem ar attiecīgo tiesisko regulējumu sasniedzamo leģitīmo mērķu īstenošanai un tie nedrīkst pārsniegt šo mērķu sasniegšanai vajadzīgo [52]. Turklāt, ja ir iespēja izvēlēties no vairākiem piemērotiem pasākumiem, jāizvēlas vismazāk apgrūtinošais; radītajām neērtībām ir jābūt samērīgām salīdzinājumā ar sasniedzamajiem mērķiem [53].

98. Daudz elegantāk, bet satura ziņā pilnīgi identiski, piemēram, Francijas tiesas nostiprinātajā judikatūrā norāda, ka pasākumam ir jābūt "piemērotam un nepieciešamam izvirzītā mērķa sasniegšanai, kā arī samērīgam ar to" [54]. Līdzīgi kodolīga ir Vācijas judikatūrā izveidotā formula, kas pieprasa, lai pamattiesību ierobežojumam "būtu leģitīms mērķis un lai tas kā līdzeklis būtu piemērots, nepieciešams un atbilstošs šī mērķa sasniegšanai" [55].

99. Tādā gadījumā kā šis samērīguma pārbaude ir delikāts jautājums, kura gadījumā mūsu Tiesai, ņemot vērā ECT praksi saistībā ar ECPAK 9. un 14. pantu [56], ir jāpiešķir valstu iestādēm – it īpaši valstu tiesām – zināma novērtējuma brīvība, ko tās var izmantot, stingri ievērojot Savienības tiesību prasības. Šajā ziņā Luksemburgai nebūt nav jāsniedz vienots risinājums attiecībā uz visu Eiropas Savienību. Drīzāk man šķiet pietiekami, ja Tiesa iesniedzējtiesai norādītu uz visiem svarīgākajiem aspektiem, kuri tai ir jāņem vērā, pārbaudot samērīgumu, un tās ziņā atstātu konkrēto interešu izvērtējumu lietā.

– Aizlieguma piemērotība izvirzītā mērķa sasniegšanai

100. Pirmkārt, ir jānoskaidro, vai aizliegums, kā šajā gadījumā, kā prasība attiecībā uz profesiju ir *piemērota*, lai sasniegtu uzņēmuma *G4S* izvirzīto leģitīmo mērķi.

101. Būtībā par šo piemērotību nevar būt šaubu. Tas tādēļ, ka, ja visi darba ņēmēji izpilda savus pienākumus, šajā ziņā neizrādot redzamas reliģiskas atšķirības zīmes, un turklāt tādas islāmticīgās darba ņēmējas kā *S. Achbita* atsakās no islāma galvas lakatu nēsāšanas, tiek veicināta uzņēmuma reliģiskās un uzskatu neitralitātes politikas, kuru sev ir noteikusi *G4S*, īstenošana.

51 — Šajā ziņā vēlreiz skat. iepriekš šo secinājumu 86. punktu un 45. zemsvītras piezīmi.

52 — Spriedumi *Maizena* u.c. (137/85, EU:C:1987:493, 15. punkts), Apvienotā Karaliste/Padome (C-84/94, EU:C:1996:431, 57. punkts), *British American Tobacco (Investments)* un *Imperial Tobacco* (C-491/01, EU:C:2002:741, 122. punkts), *Digital Rights Ireland* (C-293/12 un C-594/12, EU:C:2014:238, 46. punkts) un *Gauweiler* u.c. (C-62/14, EU:C:2015:400, 67. punkts).

53 — Spriedumi *Schräder HS Kraftfutter* (265/87, EU:C:1989:303, 21. punkts), *Jippes* u.c. (C-189/01, EU:C:2001:420, 81. punkts) un *ERG* u.c. (C-379/08 un C-380/08, EU:C:2010:127, 86. punkts); šajā pašā nozīmē arī spriedums *Gauweiler* u.c. (C-62/14, EU:C:2015:400, 91. punkts).

54 — Oriģinālajā franču valodā: "adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit"; skat., piemēram, *Conseil constitutionnel* [Konstitucionālās padomes] 2015. gada 22. decembra lēmumu Nr. 2015–527 QPC (FR:CC:2015:2015.527.QPC, 4. un 12. punkts) un 2016. gada 19. februāra lēmumu Nr. 2016–536 QPC (FR:CC:2016:2016.536.QPC, 3. un 10. punkts); līdzīgi *Conseil d'État* [Valsts Padomes] 2011. gada 26. oktobra spriedums Nr. 317827 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Šajā ziņā skat., piemēram, jaunāko Vācijas *Bundesverfassungsgericht* [Federālās konstitucionālās tiesas] judikatūru, piemēram, *BVerfGE* 120, 274, 318. un 319. lpp. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, 218. punkts). "Atbilstošs" šajā kontekstā ir sinonīms jēdzienam "samērīgs šaurākā nozīmē".

56 — ECT spriedumi *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10 u.c., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 84., 88., 94. un 109. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 56. un 65. punkts).

102. Taču tikai pilnības labad es vēlos papildus norādīt, ka prasība attiecībā uz profesiju var nebūt piemērota izvirzītā mērķa sasniegšanai, ja tās saturs darba ņēmējiem nav skaidrs un viennozīmīgi secināms. Taču šajā gadījumā nekas neliecina par to, ka apstrīdētais uzņēmuma noteikums kaut kādā ziņā nebūtu skaidrs vai viennozīmīgs. Pat laikposmā pirms 2006. gada 13. jūnija, kad acīmredzot vēl nebija pieņemts rakstisks noteikums, redzamu reliģisku, politisku un filozofisku atšķirības zīmju nēsāšanas aizliegums jau neapstrīdami bija spēkā *G4S* kā nerakstīts uzņēmuma noteikums. Tiesvedībā Tiesā netika paustas nekādas šaubas par attiecīgā nerakstītā noteikuma saturu.

103. Turklāt noteikums ar prasībām attiecībā uz profesiju nevar būt pretrunīgs, un darba devējam tas ir konsekventi jāpiemēro un jāīsteno attiecībā uz visiem tā darba ņēmējiem. Proti, šāds noteikums var nodrošināt izvirzītā mērķa sasniegšanu vienīgi tad, ja tas patiešām atbilst vēlmei to sasniegt saskanīgā un sistemātiskā veidā [57]. Taču šajā gadījumā nekas neliecina par to, ka apstrīdētais *G4S* uzņēmuma noteikums varētu būt nesaskanīgs vai tas tiktu īstenots nesistemātiski. Šajā ziņā šī lieta it īpaši atšķiras no lietas *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, kuru ECT izskatīja pirms dažiem gadiem [58].

– Aizlieguma nepieciešamība izvirzītā mērķa sasniegšanai

104. Otrkārt, ir jājautā, vai tāds aizliegums kā šajā gadījumā bija *nepieciešams* izvirzītā mērķa sasniegšanai. Šajā ziņā ir jāpārbauda, vai tas pats mērķis varēja tikt sasniegts ar mazāk ierobežojošiem līdzekļiem nekā aizliegumu. Par šādu pārbaudi it īpaši atgādināja Francija, norādot, ka tāds uzņēmuma noteikums kā *G4S* paredzētais varētu tikt uzskatīts "par pārāk vispārīgu un nediferencētu". Līdzīgu viedokli pauda Komisija.

105. Pirmkārt, ņemot vērā Komisijas argumentāciju, būtu iespējams, ka *G4S* tās darba ņēmējām sievietēm izsniedz formas tērpu, kuru ir iespējams papildināt ar krāsas un stila ziņā piemērotu galvas lakatu vai plīvuru, kuru islāmticīgas darba ņēmējas, ņemot vērā to tieši izteiktu vēlmi, varētu brīvprātīgi nēsāt.

106. Bez šaubām, ka šāda rīcība mazāk ierobežotu tādas darba ņēmējas kā *S. Achbita* nekā *G4S* spēkā esošais galvas lakatu aizliegums, jo skartās personas varētu turpināt ierasties darba vietā ar galvassegu, kaut arī tādu, kuru izsniedz darba devējs vai kura katrā ziņā ārēji atbilst tā izvirzītajām prasībām.

107. Taču ir jāapsver, ka šāda rīcība būtu daudz mazāk, pat vispār nebūtu piemērota, lai sasniegtu *G4S* kā prasību attiecībā uz profesiju izvirzīto reliģiskās un uzskatu neitralitātes mērķi. Tas tādēļ, ka darba ņēmēja, kura nēsā islāma galvas lakatu, izrāda redzamu reliģisku atšķirības zīmi neatkarīgi no tā, vai šis galvas lakats krāsas un stila ziņā ir saskaņots ar viņas darba apģērbu vai nav saskaņots. Vēl vairāk: ja reliģiska atšķirības zīme kļūst par formas tērpa sastāvdaļu, darba devējs pat vairs neiet pa paša nosprausto neitralitātes ceļu.

108. Otrkārt, būtu jāapsver iespēja, ka tāds darba devējs kā *G4S* tādas darba ņēmējas kā *S. Achbita* pārceļ uz administratīvu darbu birojā, kurā tām nav būtiska personīga kontakta ar citām personām, vai arī ka *G4S* viņas – iespējamu konfliktu novēršanai – norīko darbā tikai ar tādiem klientiem, kuri neiebilst pret reģistratoru nodarbināšanu, kuras nēsā tādas redzamas un uzkrītošas reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes kā islāma galvas lakats.

57 — Spriedums *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 53. punkts); skat. arī galvenokārt par saskaņotības prasību spriedumu *Hartlauer* (C-169/07, EU:C:2009:141, 55. punkts), kā arī neseno spriedumu *Hiebler* (C-293/14, EU:C:2015:843, 65. punkts).

58 — Savā spriedumā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10 u.c., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts) ECT ECPAK 9. pantu uzskata par pārkāptu it īpaši tādēļ, ka attiecīgais uzņēmums iepriekšējos gadījumos ir atļāvis vai katrā ziņā ir pieņēmis to, ka daži darbinieki nēsā redzamas reliģiskas atšķirības zīmes.

109. Taču pret šādu rīcību, kuras gadījumā katrs konkrētais gadījums tiek atsevišķi vērtēts un pārbaudīts saistībā ar konkrētu konfliktu rašanos, atkal liecina tas, ka tā būtu ievērojami mazāk piemērota, lai īstenotu uzņēmuma reliģiskās un uzskatu neitralitātes politiku. Tas tādēļ, ka, pat ja *G4S* klients, pie kura darba ņēmēja tiek norīkota darbā kā reģistratore, neiebilstu pret islāma galvas lakatu, ar tādu apģērbu kā *S. Achbita* nēsātais joprojām pilnīgi netiek ievērota viņas darba devēja *G4S* neitralitātes politika.

110. Tikai pilnības labad ir jānorāda, ka konkrētā alternatīvu iespēju meklēšana norīkošanai darbā attiecībā uz katru atsevišķu darba ņēmēju darba devējam nozīmē būtisku papildu organizatorisko slogu, ko ne katrs uzņēmums var bez problēmām izturēt. Turklāt īpaša uzmanība ir jāpievērš tam, ka Savienības likumdevējs tikai attiecībā uz invalīdiem kā normu paredz "saprātīgu darba vietas izveidošanu", "lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu" (Direktīvas 2000/78 5. pants). Turpretim saistībā ar citām atšķirīgas attieksmes pazīmēm, it īpaši reliģiju, likumdevēja vērtējumam Direktīvā 2000/78 atbilst tas, ka no darba devējiem drīzāk netiek prasīta šāda rīcība [59]. Minētais noteikti neizslēdz to, ka individuāli risinājumi atkarībā no situācijas tomēr tiek meklēti, taču darba devējam šajā ziņā nevajadzētu uzlikt ļoti lielu organizatorisko slogu. Tas tādēļ, ka konkrētas reliģiskas ieražas darba ņēmējam nav noteikti jāievēro darba vietā, drīzāk parasti viņš to var darīt arī savā brīvajā laikā.

111. Tātad kopumā tāds aizliegums kā *G4S* noteiktais ir nepieciešams pasākums, lai īstenotu uzņēmuma reliģijas un uzskatu neitralitātes politiku. Tiesvedībā Tiesā nav izvirzītas mazāk ierobežojošas, taču tikpat piemērotas alternatīvas, lai sasniegtu *G4S* izvirzīto mērķi.

– Darba ņēmēju pārmērīga neierobežošana

112. Treškārt, atliek vēl pārbaudīt samērīgumu šaurākā nozīmē. Saskaņā ar to pasākumi, pat ja tie ir piemēroti un nepieciešami leģitīmu mērķu sasniegšanai, nedrīkst radīt neērtības, kas nav samērīgas salīdzinājumā ar izvirzītajiem mērķiem. Tātad, citiem vārdiem, ir jānodrošina, ka tāds aizliegums kā šajā gadījumā nenodara pārmērīgu kaitējumu darba ņēmēju likumīgajām interesēm [60]. Šajā ziņā galu galā ir jāatrod pareizais līdzsvars starp tādu darba ņēmēju kā *S. Achbita* un tādu uzņēmumu kā *G4S* pretrunīgajām interesēm.

113. No vienas puses, šajā ziņā ir jāatzīst, ka reliģija daudziem cilvēkiem ir svarīga to personīgās identitātes daļa. Kaut gan darba ņēmējs attiecībās ar tā privāto darba devēju nevar tieši atsaukties uz ticības brīvību (Pamattiesību hartas 10. pants), jo tā ir saistoša tikai Savienības iestādēm un – īstenojot Savienības tiesības – dalībvalstīm (Hartas 51. panta 1. punkts), šīs pamattiesības tomēr ir viens no demokrātiskas sabiedrības pamatiem [61] un vērtību sistēmas, uz kuru balstās Eiropas Savienība, izpausme (šajā ziņā skat. arī LES 2. pantu). Attiecīgi vērtības, kas izpaužas ticības brīvībā, vismaz netieši ietekmē arī privātās darba tiesiskās attiecības. Saistībā ar Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu šīs vērtības, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, ir pienācīgi jāņem vērā, meklējot pareizo līdzsvaru starp darba devēja un darba ņēmēja interesēm [62].

59 — Atšķirīga tiesiskā situācija ir konstatējama Amerikas Savienotajās Valstīs, kurās darba devējiem, piemērojot 1964. gada *Civil Rights Act, Title VII*, ir "religious accomodation" pienākums (42 U.S.C. § 2000e-2, šajā ziņā kā jaunāko skat. *U.S. Supreme Court* 2015. gada 1. jūnija spriedumu, lieta 14–86, *EEOC* pret *Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

60 — Šajā ziņā spriedumi *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 73. punkts) un *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 47. punkts) attiecīgi par diskriminācijas vecuma dēļ problēmām saistībā ar Direktīvu 2000/78.

61 — Šajā ziņā – par ECPAK 9. pantu – ECT spriedumi *Leyla Şahin* pret Turciju (sūdzība Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 104. punkts), *S. A. S.* pret Franciju (sūdzība Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 124. punkts) un *Ebrahimian* pret Franciju (sūdzība Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54. punkts).

62 — Šādi galu galā arī ECT spriedumā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10 u.c., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. un 99. punkts) par ECPAK 9. pantu.

114. No otras puses, ir jāapsver, ka aizlieguma, kā šajā lietā apstrīdētā, gadījumā runa nav tik daudz par reliģiju kā tādu, tātad par personas ticību (*forum internum*), kā arī attiecīgā gadījumā par tās piederību reliģiskai kopienai. Tas tādēļ, ka tāds uzņēmums kā *G4S* savus darbiniekus – ciktāl secināms – neizvēlas pēc to reliģiskās piederības [63] un tas neizmanto arī to reliģisko piederību kā tādu par pamatu, lai izturētos labāk vai sliktāk nodarbinātības vai profesijas jomā. Norāde uz atšķirīgo attieksmi, kas ir saistīta ar *G4S* noteikto aizliegumu, drīzāk ir tikai no apģērba redzamā darba ņēmēju reliģijas ārējā paušana, un līdz ar to viens atsevišķs viņu ticības brīvības izmantošanas aspekts (*forum externum*).

115. Arī šis ticības brīvības izmantošanas veids – Savienības tiesībās atzīts Pamattiesību hartas 10. panta 1. panta otrajā teikumā – bez šaubām var būt svarīga personības izpausme, kurai Direktīvā 2000/78 ir pievērsta īpaša uzmanība [64].

116. Taču atšķirībā no personas dzimuma, ādas krāsas, etniskās izcelsmes, seksuālās orientācijas, vecuma un invaliditātes, ticības brīvības izmantošanas gadījumā runa nav tik daudz par negrozāmiem apstākļiem, kā par individuālā dzīvesveida aspektu, kuru attiecīgie darba ņēmēji turklāt var apzināti mainīt. Darba ņēmējs nevar "nodot garderobē" savu dzimumu, ādas krāsu, etnisko izcelsmi, seksuālo orientāciju, vecumu vai invaliditāti, bet, līdzko viņš ierodas sava darba devēja telpās, no viņa attiecībā uz viņa ticības brīvības izmantošanu darba vietā var tikt prasīta zināma atturēšanās neatkarīgi no tā, vai runa ir par reliģiskām darbībām, reliģiski motivētu uzvedību vai – kā šajā gadījumā – tā apģērbu.

117. Šajā ziņā atturēšanās pakāpe, kas var tikt prasīta no darba ņēmēja, ir atkarīga no visu attiecīgā konkrētā gadījuma būtisko apstākļu visaptveroša vērtējuma.

118. Pirmkārt, saistībā ar tādu reliģisku atšķirības zīmju kā apģērba sastāvdaļas izmantošanu nozīme ir tam, cik redzami un uzkrītoši ir attiecīgie elementi salīdzinājumā ar darba ņēmēja radīto kopējo iespaidu [65]. Mazs un neuzkrītoši izmantots reliģisks simbols, piemēram, auskara, kaklarotas vai piespraudes formā, šaubu gadījumā būs drīzāk atļauts nekā tāda uzkrītoša galvassega kā, piemēram, cepure, turbāns vai galvas lakats. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem ir pienākums valkāt darba apģērbu vai pat formas tērpu, var būt spēkā stingrāki aizliegumi saistībā ar redzamu reliģisku atšķirības zīmju nēsāšanu nekā attiecībā uz personām, kuras var ļoti brīvi izvēlēties, kādā apģērbā ierasties darbā.

119. Otrkārt, ir spēkā secinājums, ka no darba ņēmēja, kurš ieņem vadošu amatu, vai no autoritatīvas personas šaubu gadījumā var gaidīt lielāku atturēšanos nekā no darbinieka, kas pilda tikai pakārtotus pienākumus. No darbinieka, kas, veicot savu profesionālo darbību, bieži un dažādos veidos personīgi kontaktējas ar citām personām, drīkst prasīt lielāku atturēšanos nekā no darba ņēmēja, kurš veic administratīvu darbu birojā un kuram nav šāda kontakta ar klientiem.

120. Treškārt, ir nozīme tam, ka ar tādu uzņēmuma noteikumu kā *G4S* paredzētais no darba ņēmējiem tiek prasīta tikai *neitralitāte* saistībā ar viņu pašu reliģiskajiem, politiskajiem un filozofiskajiem uzskatiem. No darba ņēmējiem drīzāk var tikt prasīts daudz vairāk ievērot šādu vienkāršu atturēšanās pienākumu nekā ievērot aktīvu pienākumu saistībā ar reliģiskiem, politiskiem vai filozofiskiem jautājumiem ieņemt konkrētu pozīciju vai rīkoties atbilstoši konkrētai pamācībai [66].

63 — Pati *G4S* uzskata, ka tās darbinieku, kuri pieder pie islāmticības, daļa sasniedz apmēram 11 %.

64 — Direktīvas 2000/78 preambulas 9. apsvērums.

65 — Šajā ziņā arī ECT spriedums *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (sūdzība Nr. 48420/10 u.c., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts) par ECPAK 9. pantu.

66 — Pēdējā minētā situācija būtu laikam gan iespējama tikai t.s. tendenciozos uzņēmumos, izpildot Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta nosacījumus.

121. Ceturtkārt, izvērtējot intereses, ir jāņem vērā tas, vai tiek skartas arī citas atšķirīgas attieksmes pazīmes. Par darba devēja noteikta aizlieguma nesamērīgumu varētu liecināt, piemēram, tas, ja konkrēta nelabvēlīga situācija tiek radīta ne tikai darba ņēmējiem, kuri pieder pie konkrētas reliģijas, bet vienlaicīgi arī darba ņēmējiem ar konkrētu dzimumu, ādas krāsu vai etnisko izcelsmi (Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts). Taču tāds uzņēmuma noteikums kā šajā gadījumā apstrīdētais *G4S* noteikums – ciktāl secināms – var skart gan vīriešus, gan sievietes [67], un šķiet, ka noteikums nerada arī īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējiem ar konkrētu ādas krāsu vai etnisko izcelsmi.

122. Visbeidzot, piektkārt, nozīme var būt arī plašākam kontekstam, kad darba vietā rodas iespējams konflikts starp darba ņēmēju un viņa darba devēju par redzamu reliģisku atšķirības zīmju nēsāšanu.

123. No vienas puses, vienlīdzīgas attieksmes principa, kāds tas ir nostiprināts Pamattiesību hartas 21. pantā un tiek konkretizēts Direktīvā 2000/78, mērķis *expressis verbis* ir vismazāk aizsargātākajām iedzīvotāju kategorijām atvieglot piekļuvi darbam un profesijai, lai šādā veidā veicinātu to līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu [68]. Šajā ziņā it īpaši ir jāatbrīvojas no pārņemtiem aizspriedumiem un jāsalauž iesīkstējušas struktūras. Tātad nekādā ziņā nebūtu iespējams, ka tiek saglabāta pastāvošā nevienlīdzība tikai tādēļ, ka tas atbilst konkrētām tradīcijām, ieražām vai sabiedrības struktūrām.

124. Taču, no otras puses, it īpaši ņemot vērā galvas lakata aizliegumu, nevajadzētu sasteigti un vispārīgi apgalvot, ka šāds pasākums pārmērīgi apgrūtina islāmticīgo sieviešu integrāciju profesionālajā un sabiedriskajā dzīvē. To it īpaši uzskatāmi parāda *S. Achbita* gadījums: attiecīgā persona apmēram trīs gadus *G4S* strādāja par reģistratori, nenēsājot darba vietā islāma galvas lakatu, tātad viņa kā islāmticīgā, neraugoties uz galvas lakata aizliegumu, bija pilnīgi integrējusies profesionālajā jomā. Tikai pēc vairāk nekā trīs darba gadiem uzņēmumā *G4S* viņa uzstāja uz to, lai viņa drīkstētu ierasties darbā ar galvas lakatu, un pēc tam zaudēja savu darbavietu.

125. Visbeidzot, interpretējot un piemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, ir jāņem vērā arī dalībvalstu nacionālā identitāte, kāda tā izriet no to politiskajām un konstitucionālajām pamatstruktūrām (LES 4. panta 2. punkts). Attiecinot minēto uz problēmām, par kurām ir runa šajā gadījumā, tas var nozīmēt, ka tādās dalībvalstīs kā Francija, kurās sekulārismam ir konstitucionāls raksturs un līdz ar to tas ietekmē arī sabiedrisko dzīvi [69], redzamu reliģisku atšķirības zīmju nēsāšana drīkst tikt ierobežota vairāk, proti, arī privātajā sektorā [70] un vispārīgi sabiedrībā [71], nekā citās dalībvalstīs, kuru konstitucionālajās tiesību normās saistībā ar šo jautājumu ir atrodami citi vai mazāk skaidri uzsvari.

126. Ja tiek ņemti vērā visi šie apsvērumi, daudz kas liecina par to, ka tāds aizliegums kā šajā gadījumā apstrīdētais pārmērīgi neierobežo attiecīgo darba ņēmēju likumīgās intereses un līdz ar to ir uzskatāms par samērīgu.

127. Taču galu galā iesniedzējtiesas pienākums ir atrast pareizo līdzsvaru starp pretrunīgajām interesēm, ņemot vērā visus atsevišķā gadījuma būtiskos apstākļus, it īpaši to, cik liela un uzkrītoša ir reliģiskās atšķirības zīme, darba ņēmējas pienākumu būtību un kontekstu, kurā tai ir jāpilda tās pienākumi, kā arī Beļģijas nacionālo identitāti.

67 — Šajā ziņā skat. vēlreiz iepriekš šo secinājumu 49. punktā minētos piemērus.

68 — Skat. Direktīvas 2000/78 preambulas 9. un 11. apsvērumu.

69 — Šajā ziņā skat. jau iepriekš šo secinājumu 31. punktu un 13. zemsvītras piezīmi.

70 — Piemēram, lietā "Baby Loup" Francijas *Cour de cassation* plēnums nolēma, ka privāts bērnudārzs savam personālam var izvirzīt neitralitātes prasību (spriedums Nr. 13–28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — ECT spriedums *S. A. S.* pret Franciju (sūdzība Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 121., 122., 147. un 153.–159. punkts).

c) Starpsecinājums

128. Tātad kopumā tāds aizliegums kā *G4S* noteiktais var tikt uzskatīts par īstu, izšķirīgu un leģitīmu prasību attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē, kas būtībā ir piemērota, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi – neatkarīgi no tā, vai tai ir tiešs vai netiešs raksturs – reliģijas dēļ ar nosacījumu, ka tiek ievērots samērīguma princips.

129. Tādēļ apstrīdētais aizliegums vēl jo vairāk atbilst prasībām par likumīgu (leģitīmu) mērķi Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkta izpratnē, ja ir izpildītas direktīvas 4. panta 1. punkta prasības un ir nodrošināts samērīgums.

2) Apstrīdētais aizliegums, raugoties no citu personu tiesību un brīvību aizsardzības skatupunkta (Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts)

130. Līdz ar tā klasificēšanu kā prasību attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē, tāds aizliegums kā šajā gadījumā būtībā var tikt vērtēts, raugoties arī no citu personu tiesību un brīvību aizsardzības skatupunkta, kurai ir veltīts Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts. Kā izriet no pēdējās minētās tiesību normas, direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi tostarp citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.

131. Pieņemot šo tiesību normu, kas sākotnēji Komisijas priekšlikumā [72] vispār nebija paredzēta, Savienības likumdevējs ir vēlējies nodarbinātības un darba jomā novērst un "noregulēt" kolīziju starp vienlīdzīgas attieksmes principu, no vienas puses, un tostarp personu tiesību un brīvību aizsardzību, kas ir būtiski demokrātiskās sabiedrības darbībā, no otras puses [73].

a) Skartās citu personu tiesības un brīvības

132. Ja darba ņēmējas vai darba ņēmēji darba vietā nēsā tādas redzamas savas reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes kā, piemēram, islāma galvas lakatu [74], tas citu personu tiesības un brīvības var skart it īpaši divējādā ziņā: pirmkārt, var tikt ietekmētas to darba kolēģu, kā arī uzņēmuma klientu brīvības – it īpaši raugoties no negatīvās ticības brīvības viedokļa – un, otrkārt, darba devējs var uzskatīt, ka tiek ierobežota viņa darījumdarbības brīvība.

133. Beļģijas Kasācijas tiesas lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu liek pārbaudīt *G4S* uzņēmuma noteikumu, tikai raugoties no šī uzņēmuma neitralitātes politikas skatupunkta. Attiecīgi, analizējot citu personu tiesību un brīvību aizsardzību, es īpašu uzmanību pievērsīšu darījumdarbības brīvības aspektam.

134. Savienībā, kura sociālās tirgus ekonomikas nodrošināšanu uzskata par tās pienākumu (LES 3. panta 3. punkta otrais teikums) un vēlas to īstenot, ņemot vērā atvērtas tirgus ekonomikas, kurā pastāv brīva konkurence, prasības (LESD 119. panta 1. punkts un 120. pants), darījumdarbības brīvību nedrīkst novērtēt par zemu. Šīs pamattiesības bija spēkā jau agrāk kā vispārējs Savienības tiesību princips [75], un tagad tās ir nostiprinātas nozīmīgā vietā, proti, Pamattiesību hartas 16. pantā.

72 — Priekšlikums Padomes Direktīvai, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, COM(99) 565 *final* (OV 2000, C 177 E, 42. punkts).

73 — Spriedums *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 55. punkta pirmais teikums). It īpaši personām vai organizācijām, kuras reliģijas aizsegā izdara noziedzīgus nodarījumus, kas apdraud valsts drošību un sabiedrisko kārtību vai ierobežo citu personu tiesības un brīvības, nevajadzētu būt tiesībām atsaukties uz diskriminācijas aizliegumu.

74 — Par citiem piemēriem skat. iepriekš šo secinājumu 49. punktu.

75 — Skat. tostarp spriedumus *Nold*/Komisija (4/73, EU:C:1974:51, 13. un 14. punkts), *Hauer* (44/79, EU:C:1979:290, 15., 16. un 32. punkts), *ABNA* u.c. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 un C-194/04, EU:C:2005:741, 87. punkts) un *Deutsches Weintor* (C-544/10, EU:C:2012:526, 54. punkts); tajos līdz šim runa bija par tādiem sinonīmiem kā "tiesības brīvi veikt saimniecisku darbību" un "brīvība izvēlēties profesiju".

135. Tāpēc nav jau sākotnēji jāizslēdz, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktam, lai aizsargātu darījumdarbības brīvību, ir pieļaujama atkāpe no diskriminācijas aizlieguma.

b) Pasākumu citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai jēdziens

136. Tomēr pamattiesības uz darījumdarbības brīvību, uz kuru var attiekties dažādi ierobežojumi [76], neattaisno uzreiz šādu atkāpi no diskriminācijas aizlieguma. Tieši pretēji, Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā, kas kā izņēmums no vienlīdzīgas attieksmes principa ir jāinterpretē šauri [77], kā priekšnoteikums tiek izvirzīta konkrētu *pasākumu* citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai pastāvēšana.

137. Atšķirībā no prasībām attiecībā uz profesiju 4. panta 1. punkta izpratnē šādiem pasākumiem atbilstoši direktīvas 2. panta 5. punktam ir jābūt saistītiem ar valsts varas īstenošanu vai vismaz jābūt pamatotiem ar valsts noteiktu deleģējumu [78]. Tas tādēļ, ka ar direktīvas 2. panta 5. punktu, tajā atsaucoties uz "attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktajiem pasākumiem", tiek ļoti ņemts vērā saskaņā ar ECPAK 9. panta 2. punktu attiecībā uz ticības brīvību spēkā esošais noteikums, atbilstoši kuram ir atļauta iejaukšanās tikai "likumā paredzētajā kārtībā un tiktāl, cik tas ir nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā", lai tostarp "aizsargātu citu cilvēku tiesības un brīvības".

138. Tomēr tāds uzņēmuma noteikums kā *G4S* paredzētais, uz kuru ir balstīts šajā gadījumā apstrīdētais aizliegums, kā tāds nav nedz saistīts ar valsts varas īstenošanu, nedz tā pamatā ir pietiekami precīzs valsts deleģējums [79]. Vismaz Tiesai nav zināmas norādes uz īpašu likumā paredzētu deleģējumu valsts tiesībās, kas būtu piemērots, lai būtu tāda pasākuma kā *G4S* noteiktais juridiskais pamats.

139. Tādēļ labākajā gadījumā likuma tiesību normas, kas ir tikušas pieņemtas valsts līmenī Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta transponēšanai, varētu tikt uzskatītas par deleģējumu pasākumu direktīvas 2. panta 5. punkta izpratnē veikšanai. Taču šajā ziņā direktīvas 4. panta 1. punkts būtu jāuzskata par *lex specialis* attiecībā pret 2. panta 5. punktu un par konkretizāciju tam, ko Savienības likumdevējs, lai aizsargātu darījumdarbības brīvību, uzskata par samērīgu attiecībā uz pasākumiem.

c) Starpsecinājums

140. Tātad kopumā tādā gadījumā kā šis Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktam līdz ar 4. panta 1. punktu kā pamatojumam saistībā ar atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ nav patstāvīgas nozīmes. Tādēļ jautājums par tāda aizlieguma pamatojumu, kas šajā gadījumā ir spēkā *G4S*, ir jāvērtē tikai saskaņā ar direktīvas 4. panta 1. punktu.

VI – Secinājumi

141. Ņemot vērā iepriekš minēto argumentāciju, es iesaku Tiesai uz Beļģijas *Hof van Cassatie* (Kasācijas tiesa) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt šādi:

1) ja islāmticīgai darba ņēmējai tiek aizliegts darba vietā nēsāt islāma galvas lakatu, tieša diskriminācija reliģijas dēļ Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē nav konstatējama, ja šis aizliegums ir pamatots ar vispārēju uzņēmuma noteikumu par redzamu politisku, filozofisku un

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

77 — Spriedumi *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, 60. punkts), *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. punkts) un *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 46. punkts).

78 — Spriedums *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 59.–61. un 64. punkts).

79 — Skat. spriedumu *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 61. un 64. punkts).

reliģisku atšķirības zīmju aizliegumu darba vietā un nav balstīts uz stereotipiem un aizspriedumiem pret vienu vai vairākām konkrētām reliģijām vai pret reliģiskiem uzskatiem vispārīgi. Taču minētais aizliegums var būt netieša diskriminācija reliģijas dēļ atbilstoši direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktam;

2) šāda diskriminācija var būt attaisnota, lai īstenotu darba devēja attiecīgajā uzņēmumā noteiktu reliģiskās un uzskatu neitralitātes politiku, ja šajā ziņā tiek ievērots samērīguma princips.

Šajā ziņā it īpaši ir jāņem vērā:

— cik liela un uzkrītoša ir reliģiskās atšķirības zīme,

— darba ņēmējas pienākumu būtība,

— konteksts, kurā viņai ir jāizpilda šie pienākumi, kā arī

— attiecīgās dalībvalsts nacionālā identitāte.