



## 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 — Īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju — Jēdziens — Klienta vēlme, saņemot pakalpojumus, nesaskarties ar darba ņēmēju, kas nēsā islāmisko lakatu

Lieta C-188/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 9. aprīlī un kas Tiesā registrēts 2015. gada 24. aprīlī, tiesvedībā

*A sma Bougnaoui*,

*Association de défense des droits de l'homme (ADDH)*

pret

*Micropole SA*, agrāk *Micropole Univers SA*.

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. Likurgs [*C. Lycourgos*],

ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretārs V. Turē [*V. Tournès*], administrators,

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

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Bougnaoui* un *Association de défense des droits de l'homme (ADDH)* vārdā – *C. Waquet*, advokāte,
- *Micropole SA* vārdā – *D. Célice*, advokāts,
- Francijas valdības vārdā – *G. de Bergues*, *D. Colas* un *R. Coesme*, pārstāvji,

\* Tiesvedības valoda – franču.

- Zviedrijas valdības vārdā – *A. Falk* un *C. Meyer-Seitz, U. Persson* un *N. Otte Widgren*, kā arī *E. Karlsson* un *L. Swedenborg*, pārstāvji,
  - Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *S. Simmons*, pārstāve, kam palīdz *A. Bates, barrister*,
  - Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *M. Van Hoof*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2016. gada 13. jūlija 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.), 4. panta 1. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Asma Bougnaoui* un *Association de défense des droits de l'homme (ADDH)*, no vienas puses, un *Micropole SA*, agrāk *Micropole Univers SA* (turpmāk tekstā – “*Micropole*”), no otras puses, par šī uzņēmuma veikto *A. Bougnaoui* atlaišanu tādēļ, ka viņa atteicās nenēsāt savu islāmisko lakatu, pildot savus uzdevumus pie šī uzņēmuma klientiem.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Direktīva 2000/78*

- 3 Direktīvas 2000/78 preambulas 1., 4. un 23. 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.

[..]

(23) Atšķirīgu attieksmi var attaisnot ļoti retos gadījumos, ja no īpašībām, kas saistītas ar reliģiju, uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. Šādi gadījumi būtu jāietver informācijā, ko dalībvalstis iesniedz Komisijai.”

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. panta 1. un 2. punktā 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 [..]

[..].”

6 Šīs pašas 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;

[..].”

7 Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstīs 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.”

*Francijas tiesības*

- 8 Direktīvas 2000/78 normas ir pārņemtas Francijas tiesībās tostarp ar *code du travail* (Darba kodekss) L. 1132-1. un L. 1133-1. pantu, kas pieņemti ar *loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* [2008. gada 27. maija Likums Nr. 2008-496 par dažādiem noteikumiem, lai pielāgotos Kopienas regulējumam diskrimināciju apkarošanas jomā] (2008. gada 28. maija *JORF*, 8801. lpp.).

9 *Code du travail* L. 1121-1. pantā ir paredzēts:

“Neviens nedrīkst ierobežot personas tiesības vai individuālo vai kolektīvo brīvību ne ar kādiem ierobežojumiem, kas nav pamatoti ar veicamo uzdevumu un samērīgi ar sasniedzamo mērķi.”

10 Minētā kodeksa L. 1132-1. pantā, redakcijā, kas bija spēkā pamatlietā aplūkoto faktu laikā, bija paredzēts:

“Neviena persona nevar tikt izslēgta no atlases procedūras vai piekļuves darba pieredzei, vai mācību laikam uzņēmumā, neviens darbinieks nevar tikt disciplināri sodīts, atlaists vai tieši vai netieši pakļauts tieši vai netieši diskriminējošam pasākumam, kā tie ir definēti 2008. gada 27. maija Likuma Nr. 2008-496 par dažādiem noteikumiem, lai pielāgotos Kopienas regulējumam diskrimināciju apkarošanas jomā, 1. pantā, tostarp attiecībā uz atalgojumu L. 3221-3. panta izpratnē, stimulēšanu vai darbinieku kapitāldaļu shēmām, apmācību, pārklassifikāciju, sadali, sertifikāciju, klasifikāciju, karjeras izaugsmi, paaugstināšanu amatā, pārcelšanu amatā vai līguma pārjaunošanu izcelsmes, dzimuma, uzvedības, seksuālās orientācijas, vecuma, [...] politisko uzskatu, darbības arodbiedrībā vai savstarpējās palīdzības organizācijā [*mutualité*], reliģisko uzskatu, ārējā izskata, uzvārda dēļ, kā arī veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ.”

11 Šī paša kodeksa L. 1133-1. pants ir formulēts šādi:

“L. 1132-1. pantā nav aizliegta atšķirīga attieksme, ko rada īsta un izšķirīga profesionālā prasība, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.”

12 *Code du travail* L. 1321-3. pantā, redakcijā, kas bija spēkā pamatlietā aplūkoto faktu laikā, bija paredzēts:

“Darba vietas iekšējās kārtības noteikumos nedrīkst būt ietverti:

- 1) noteikumi, kuri ir pretrunā likumiem un valdības noteikumiem, kā arī kolektīvo nolīgumu un vienošanos attiecībā uz uzņēmumā vai iestādē piemērojamo darba praksi noteikumiem;
- 2) noteikumi, ar ko ir noteikti ierobežojumi personas tiesībām un individuālajām un kolektīvajām brīvībām, kas nav pamatoti ar tajā veicamo uzdevumu būtību vai samērīgi ar sasniedzamo mērķi;
- 3) noteikumi, ar ko darbā darbinieki, kuriem ir vienādas profesionālās spējas, tiek diskriminēti viņu izcelsmes, dzimuma, uzvedības, seksuālās orientācijas, vecuma, [...] politisko uzskatu, darbības arodbiedrībā vai savstarpējās palīdzības organizācijā, reliģisko uzskatu, ārējā izskata, uzvārda dēļ vai viņu veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ.”

### **Pamatlietas strīds un prejudiciālais jautājums**

13 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka *A. Bougnaoui* 2007. gada oktobrī studentu tikšanās ar potenciālajiem darba devējiem laikā, pirms viņas pieņemšanas darbā privātajā uzņēmumā *Micropole*, tā pārstāvis viņu informēja, ka islāmiskā lakata nēsāšana varētu radīt sarežģījumus, viņai kontaktējoties ar šī uzņēmuma klientiem. Kad *A. Bougnaoui* 2008. gada 4. februārī ieradās uzņēmumā *Micropole*, lai tajā izpildītu studiju beigu praksi, viņa nēsāja parastu lakatiņu. Pēc tam viņa darba vietā nēsāja islāmisko lakatu. Pēc šīs prakses beigām *Micropole*, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku, viņu pieņēma darbā par projektu inženieri, sākot no 2008. gada 15. jūlija.

- 14 Pēc viņas uzaicināšanas 2009. gada 15. jūnijā uz iepriekšējām pārrunām par iespējamo atlaišanu *A. Bougnaoui* 2009. gada 22. jūnijā tika atlaista no darba ar vēstuli, kuras teksts ir šāds:

“[...] Jūsu pienākumos ietilpst uzdevumu veikšana mūsu klientu labā.

Šā gada 15. maijā Jums tika dots uzdevums strādāt pie mūsu klienta [...] tā telpās [...]. Pēc šī uzdevuma veikšanas klients mūs informēja, ka plīvurs, kuru Jūs faktiski nēsājat ik dienas, ir traucējis vairākiem tā darbiniekiem. Klients turklāt lūdza, lai “nākamreiz plīvura nebūtu”.

Pieņemot Jūs darbā mūsu sabiedrībā un Jūsu pārrunās ar Jūsu darba vadītāju [...] un darbā pieņemšanas koordinatori [...] plīvura nēsāšanas tēma tika skaidri apspriesta. Mēs Jums norādījām, ka mēs pilnībā ievērojam personu viedokļa brīvību, kā arī reliģisko pārliecību, tomēr, tiklīdz iekšējā vai ārējā vidē Jūs nonāksiet saskarsmē ar uzņēmuma klientiem, Jūs nekādā gadījumā nedrīkstēsiet nēsāt plīvuru. Uzņēmuma interešu un attīstības vārdā mums ir jānodrošina, lai attiecībās ar klientiem mūsu algotie darbinieki ievērotu atturību personīgo izvēļu izteiksmēs.

Mūsu pārrunās, kas notika šī gada 17. jūnijā, mēs Jums atkārtoti atgādinājām par šo neitralitātes principu, kurš obligāti ir jāievēro attiecībās ar mūsu klientiem. Mēs Jums atkārtoti lūdzām akceptēt šīs profesionālās prasības, piekrītot nevalkāt plīvuru, uz ko Jūs atbildējāt noliedzīgi.

Mēs uzskatām, ka šie fakti iepriekš minēto iemeslu dēļ ir pamats izbeigt darba līgumu ar Jums. Tā kā Jūsu nostāja Jūsu turpmāko darbību mūsu uzņēmuma vārdā padara par neiespējamu, jo, ņemot vērā Jūsu viedokli, mēs neredzam iespēju, kā Jūs varētu turpināt sniegt pakalpojumus mūsu klientu telpās, Jūs nevarēsīt strādāt arī uzteikuma termiņa laikā. Tā kā minētais uzteikuma termiņš tiek piemērots Jūsu vainas dēļ, tas netiks apmaksāts.

Mums žēl par radušos situāciju, jo Jūsu profesionālā kompetence un potenciāls mums radīja cerību par noturīgu sadarbību.”

- 15 Uzskatot, ka šī atlaišana bija diskriminējoša, *A. Bougnaoui* 2009. gada 8. septembrī cēla prasību *conseil des prud'hommes de Paris* (Parīzes Darba strīdu tiesa, Francija). Šī tiesa 2011. gada 4. maijā piesprieda *Micropole* samaksāt kompensāciju par uzteikumu, jo uzteikuma vēstulē šis uzņēmums nebija norādījis *A. Bougnaoui* pārmestās vainas smagumu, bet pārējā daļā prasību noraidīja ar pamatojumu, ka *A. Bougnaoui* brīvības ierobežojums nēsāt islāmisko lakatu bija attaisnots viņas saskarsmes ar šī uzņēmuma klientiem dēļ un samērīgs ar *Micropole* izvirzīto mērķi sargāt uzņēmuma tēlu un nekonfliktēt ar tā klientu uzskatiem.
- 16 *A. Bougnaoui*, ko atbalsta *ADDH*, par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *cour d'appel de Paris* (Parīzes Apelācijas tiesa, Francija). Ar 2013. gada 18. aprīļa spriedumu tā paturēja spēkā *conseil des prud'hommes de Paris* spriedumu. Savā nolēmumā tā tostarp lēma, ka *A. Bougnaoui* atlaišana nav notikusi diskriminācijas pret darba ņēmējas reliģiskajiem uzskatiem dēļ, jo viņai bija atļauts turpināt tos paust uzņēmumā, un ka šī atlaišana ir bijusi attaisnota ar likumīgu ierobežojumu, kas izriet no uzņēmuma interesēm, turpretī darba ņēmējas īstenotā brīvība paust savus reliģiskos uzskatus esot pārsniegusi uzņēmuma robežas un tie esot tikuši uzspiesti šī uzņēmuma klientiem, neņemot vērā viņu uzskatus, un tā esot bijusi iejaukšanās viņu tiesībās.
- 17 *A. Bougnaoui* un *ADDH* par šo 2013. gada 18. aprīļa nolēmumu cēla apelācijas sūdzību *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija). Tās apgalvoja šajā tiesā, ka *cour d'appel de Paris* (Parīzes Apelācijas tiesa) savā nolēmumā tostarp esot pārkāpusi *code du travail* L. 1121-1., L. 1321-3. un L. 1132-1. pantu. Reliģijas brīvības ierobežojumi esot jāpamato ar veicamā uzdevuma raksturu, un tiem esot jāatbilst īstai un izšķirīgai prasībai attiecībā uz profesiju, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga. Islāmiskā lakata nēsāšana, ko veic privāta uzņēmuma darbiniece, neesot citu personu tiesību vai uzskatu aizskārums vai uzņēmuma klientu traucēšana vai viņu uzskatu aizskaršana, kas, kā apgalvots,

esot radies, jau tikai uzlūkojot reliģiskās piederības zīmi vien, tas neesot nedz derīgs, nedz likumīgs kritērijs, un tas neesot saistīts ne ar kādu diskrimināciju, kas attaisnotu saimniecisko vai komercinteresu pārākumu pār darbinieces reliģijas pamatbrīvību.

- 18 *Chambre sociale de la Cour de cassation* (Kasācijas tiesas Sociālo lietu palāta), kurā tiek izskatīta prasītājas pamatlietā iesniegtā kasācijas sūdzība, norāda, ka Tiesa 2008. gada 10. jūlija spriedumā *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397) ir vienīgi izlēmusi, ka tas, ka darba devējs publiski paziņo, ka nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, ir tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV 2000, L 180, 22. lpp.), izpratnē, bet tā nav lēmusi par jautājumu, vai Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka darba devēja klienta vēlme vairs nesaņemt šī uzņēmuma pakalpojumus, kurus sniedz darbinieks, kāda no šajā pēdējā direktīvā minētajiem iemesliem dēļ ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju profesionālās darbības būtības vai nosacījumu, kādos tā tiek veikta, dēļ.
- 19 Šādos apstākļos *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta normas ir interpretējamas tādējādi, ka informātikas konsultāciju uzņēmuma klienta vēlme atteikties no šī uzņēmuma pakalpojumiem, kurus sniedz tā darbiniece, projektu inženiere, kura nēsā islāmisko lakatu, ir uzskatāma par īstu un izšķirīgu prasību profesionālās darbības būtības vai nosacījumu, kādos tā tiek veikta, dēļ?”

#### **Par lūgumu atkārtoti sākt mutvārdu procesu**

- 20 Pēc ģenerālvokāta secinājumu nolasišanas *Micropole* 2016. gada 18. novembrī iesniedza lūgumu atkārtoti sākt mutvārdu procesu atbilstoši Tiesas Reglamenta 83. pantam.
- 21 Sava lūguma pamatojumam *Micropole* apgalvoja, ka Tiesai ir jāiepazīstas ar tā apsvērumiem, kuri ir iesniegti pēc minēto secinājumu nolasišanas, un ka šis uzņēmums vēlas sniegt Tiesai papildu informāciju.
- 22 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas Reglamenta 83. pantu Tiesa jebkurā brīdī, uzklusījusi ģenerālvokātu, var izdot rīkojumu par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu, it īpaši, ja tā uzskata, ka tā nav pietiekami informēta, vai arī ja lieta ir jāizskata, pamatojoties uz argumentu, kuru lietas dalībnieki vai Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantā minētās ieinteresētās personas nav apspriedušas.
- 23 Šajā lietā Tiesa, uzklusījusi ģenerālvokātu, uzskata, ka tai ir visa vajadzīgā informācija, lai izskatītu tajā iesniegto prasību, un ka tā nav jāizskata, balstoties uz argumentu, par ko lietas dalībniekiem nav bijusi iespēja izteikties.
- 24 Līdz ar to *Micropole* iesniegtais lūgums par mutvārdu procesa atkārtotu sākšanu ir jānoraida.

#### **Par prejudiciālo jautājumu**

- 25 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņemt minētā darba devēja pakalpojumus, ko sniedz darbiniece, kura nēsā islāmisko lakatu, ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju šīs tiesību normas izpratnē.



- 26 Pirmkārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar minētās direktīvas 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.
- 27 Attiecībā uz jēdzienu “reliģija”, kas ir ietverts šīs direktīvas 1. pantā, ir jānorāda, ka šajā direktīvā nav sniegta šī jēdziena definīcija.
- 28 Tomēr Savienības likumdevējs Direktīvas 2000/78 preambulas 1. apsvērumā ir atsaucies uz pamattiesībām, kādas ir garantētas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā, kas ir parakstīta Romā 1950. gada 4. novembrī (turpmāk tekstā – “ECPAK”) un kuras 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.
- 29 Šajā pašā apsvērumā Savienības likumdevējs uz dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām tostarp ir atsaucies kā uz Savienības tiesību vispārējiem principiem. Šo tiesību, kuras izriet no kopīgajām tradīcijām un kuras ir no jauna apliecinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – “Harta”), starpā ietilpst domu, pārliecības un ticības brīvība, kas ir noteiktas Hartas 10. panta 1. punktā. 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.
- 30 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 vēlējies ievērot šo pašu pieeju, pieņemot Direktīvu 2000/78, un līdz ar to šīs direktīvas 1. pantā ietvertais jēdziens “reliģija” ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir aptverti gan *forum internum*, proti, uzskatu pastāvēšana, gan *forum externum*, proti, reliģiskas ticības publiska paušana.
- 31 Otrkārt, ir jākonstatē, ka no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nav skaidrs, vai iesniedzējtiesas jautājuma pamatā ir konstatējums par atšķirīgu attieksmi, kas ir balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, vai atšķirīgu attieksmi, kas ir netieši balstīta uz šādiem kritērijiem.
- 32 Šajā ziņā, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, ja *A. Bougnaoui* atļaušana tika balstīta uz tāda iekšējā kārtības noteikuma neievērošanu, kas bija spēkā šajā uzņēmumā, atbilstoši kuram ir aizliegts redzami nesāt jebkādas atšķirības zīmes, kuras var tikt saistītas ar reliģiskiem, politiskiem vai filozofiskiem uzskatiem, un ja izrādītos, ka šīs šķietami neitrālais pienākums faktiski rada konkrētas nelabvēlīgas sekas personām, kas pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem, kā *A. Bougnaoui*, tad ir jāsecina, ka pastāv atšķirīga attieksme, kas ir netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē (šajā ziņā skat. šodien pasludināto spriedumu *G4S Secure Solutions*, C-157/15, 30. un 34. punkts).
- 33 Tomēr saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu šāda atšķirīga attieksme tomēr nebūtu kvalificējama kā netieša diskriminācija, ja tā būtu objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi, piemēram, *Micropole* noteiktu neitralitātes politiku attiecībā pret tā klientiem, un ja izmantotie līdzekļi šī mērķa sasniegšanai būtu piemēroti un vajadzīgi (šajā ziņā skat. šodien pasludināto spriedumu *G4S Secure Solutions*, C-157/15, 35.–43. punkts).

- 34 Turpretī gadījumā, ja *A. Bougnaoui* atļaušana nebūtu pamatota ar tādu iekšējās kārtības noteikumu kā šī sprieduma 32. punktā minētais, tad būtu jāpārbauda, kā uz to arī vedina iesniedzējtiesas jautājums, vai darba devēja izvēle ņemt vērā klienta vēlēšanos vairs nesaņem pakalpojumus, kurus sniedz tāda darbiniece, kura nēsā islāmisko lakatu, kā *A. Bougnaoui*, ko šis uzņēmums ir nosūtījis pie šī klienta, ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē.
- 35 Šajā ziņā saskaņā ar šīs tiesību normas redakciju, dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas ir saistīta ar jebkuru no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai saistībā ar to, kā tās tiek veiktas, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju – ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.
- 36 Tādējādi attiecīgā gadījumā dalībvalstīm ir jāparedz, ka atšķirīga attieksme, kas ir balstīta uz īpašību, kas ir saistīta ar jebkuru no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju. Tas tā, šķiet, ir šajā lietā atbilstoši *code du travail* L. 1133-1. pantam, bet tas tomēr ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 37 Pēc šī apstākļa precizēšanas tomēr ir jāatgādina, ka Tiesa jau vairākkārt ir lēmusi, ka no Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izriet, ka nevis pats iemesls, ar kuru ir pamatota atšķirīga attieksme, bet gan ar šo iemeslu saistītā īpašība ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju (skat. spriedumus, 2010. gada 12. janvāris, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 35. punkts; 2011. gada 13. septembris, *Prigge u.c.*, C-447/09, EU:C:2011:573, 66. punkts; 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 36. punkts, kā arī 2016. gada 15. novembris, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, 33. punkts).
- 38 Turklāt ir jāuzsver, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 23. apsvērumu tikai ļoti retos gadījumos no īpašībām, kas ir saistītas tostarp ar reliģiju, var izrietēt īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju.
- 39 Vēl ir jāuzsver, ka saskaņā ar pašu Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta redakciju šāda prasība var izrietēt no attiecīgās īpašības “tikai attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic”.
- 40 No šīm dažādajām norādēm izriet, ka jēdziens “īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju” šīs tiesību normas izpratnē nozīmē prasību, kas ir objektīvi nepieciešama attiecīgās profesionālās darbības veida vai ar tās veikšanu saistīto nosacījumu dēļ. Turpretī šis jēdziens neaptver subjektīvus apsvērumus, piemēram, darba devēja vēlmi ņemt vērā klienta īpašās vēlmes.
- 41 Līdz ar to uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņem pakalpojumus, ko sniedz darbiniece, kura nēsā islāmisko lakatu, nevar tikt uzskatīta par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju šīs tiesību normas izpratnē.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 42 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 minēti pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.



Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospiež:

**Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devēja griba ņemt vērā klienta vēlmi vairs nesaņemt pakalpojumus, ko sniedz darbiniece, kura nēsā islāmisko lakatu, nevar tikt uzskatīta par īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju šīs tiesību normas izpratnē.**

[Paraksti]