



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2020. gada 23. aprīlī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Direktīva 2000/78/EK – 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts, 8. panta 1. punkts un 9. panta 2. punkts – Diskriminācijas seksuālās orientācijas dēļ aizliegums – Pieejas darbam vai profesijai nosacījumi – Jēdziens – Publiski paziņojumi, ar kuriem tiek izslēgta homoseksuālu personu pieņemšana darbā – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 11. panta 1. punkts, 15. panta 1. punkts un 21. panta 1. punkts – Tiesību aizsardzība – Sodi – Juridiskā persona, kas pārstāv kolektīvās intereses – Tiesības celt prasību, nerīkojoties konkrēta sūdzības iesniedzēja vārdā vai cietušās personas neesamības gadījumā – Tiesības uz zaudējumu atlīdzību

Lietā C-507/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 30. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 2. augustā, tiesvedībā

NH

pret

Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], M. Vilaras [*M. Vilaras*], J. Regans [*E. Regan*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*] un I. Jarukaitis [*I. Jarukaitis*] (referents), tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], K. Toadere [*C. Toader*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], K. Likurgs [*C. Lycourgos*] un N. Pisarra [*N. Piçarra*],

ģenerālvokāte: E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretārs: R. Skjāno [*R. Schiano*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 15. jūlija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- NH vārdā – *C. Taormina* un *G. Taormina, avvocati*,
- *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford* vārdā – *A. Guariso, avvocato*,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *G. De Socio, avvocato dello Stato*,
- Grieķijas valdības vārdā – *E.-M. Mamouna*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Martin*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2019. gada 31. oktobra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2., 3. un 9. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp NH un *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford* (turpmāk tekstā – “*Associazione*”) par NH paziņojumiem, kuri sniegti radio raidījuma laikā un saskaņā ar kuriem viņš savā advokātu birojā nevēlas sadarboties ar homoseksuālām personām.

Atbilstošie tiesību akti

Savienības tiesības

Harta

- 3 Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “*Harta*”) 11. panta “Vārda un informācijas brīvība” 1. punktā ir noteikts:

“Ikvienai personai ir tiesības uz vārda brīvību. Šīs tiesības ietver uzskatu brīvību un brīvību saņemt un izplatīt informāciju vai idejas bez valsts iestāžu iejaukšanās un neatkarīgi no valstu robežām.”

- 4 Hartas 15. panta “Brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt” 1. punktā ir paredzēts:

“Ikvienai personai ir tiesības strādāt un iesaistīties brīvi izraudzītā vai akceptētā profesijā.”

- 5 Hartas 21. panta par diskriminācijas aizliegumu 1. punktā ir noteikts:

“Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.”

Direktīva 2000/78

- 6 Direktīvas 2000/78 9., 11., 12. un 28. apsvērumā ir noteikts:

“(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

(11) Diskriminācija [..] seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt [LESD] mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā [Savienībā] būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija [..] seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. [..]”

7 Šīs direktīvas 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.”

8 Minētās direktīvas 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 [..]

[..].”

9 Šīs pašas direktīvas 3. pantā ir noteikta tās piemērošanas joma. Saskaņā ar šī panta 1. punkta a) apakšpunktu:

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

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā.”

10 Direktīvas 2000/78 8. panta “Minimālās prasības” 1. punktā ir noteikts:

“Dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.”

- 11 Šis direktīvas 9. pants ietilpst tās II nodaļā par tiesību aizsardzības līdzekļiem un to piemērošanu. Šī panta ar nosaukumu “Tiesību aizsardzība” 2. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis nodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīga interese par šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa vai viņas atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesiskā un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai piespiestu ievērot pienākumus, kas uzlikti saskaņā ar šo direktīvu.”

- 12 Minētās direktīvas 17. pantā “Sankcijas” ir paredzēts:

“Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti, ievērojot šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu šo noteikumu izpildi. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. [..]”

Itālijas tiesības

- 13 2003. gada 9. jūlija *decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva [2000/78] per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro* (Lēģislatīvais dekrēts Nr. 216, ar ko transponē Direktīvu 2000/78 par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā) (2003. gada 13. augusta *GURI* Nr. 187, 4. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – “Lēģislatīvais dekrēts Nr. 216”), 2. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts:

“Šajā dekrētā [..] vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas reliģijas, personiskās pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šis princips paredz, ka netiek īstenota nekāda tieša vai netieša diskriminācija, kas definēta šādi:

- a) tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu reliģijas, personiskās pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

- 14 Šā lēģislatīvā dekrēta 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir formulēts šādi:

“Vienlīdzīgas attieksmes princips, nešķirojot reliģijas, personīgās pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ, ir piemērojams visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, un tām ir tiesības uz tiesību aizsardzību tiesā saskaņā ar 4. pantā noteikto kārtību, it īpaši šādās jomās:

- a) darba, pašnodarbinātības un profesijas pieejamība, to skaitā atlases kritēriji un darbā pieņemšanas nosacījumi.”

- 15 Minētā likumdošanas dekrēta 5. pantā ir paredzēts:

“1. Arodbiedrībām, apvienībām un organizācijām, kas pārstāv cietušo tiesības vai intereses saskaņā ar pilnvaru, kura izsniegta ar publisku aktu vai apliecinātu privāttiesisku aktu, kas nodrošina tās spēkā esamību, ir tiesības celt prasību saskaņā ar 4. pantu no diskriminācijas cietušās personas vārdā vai tās atbalstam pret fizisku vai juridisku personu, kura ir atbildīga par diskriminējošu rīcību vai darbību.

2. 1. punktā minētajām personām ir tiesības celt prasību arī kolektīvas diskriminācijas gadījumos, ja nav iespējams tieši un nekavējoties noteikt no diskriminācijas cietušās personas.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 16 No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka NH ir advokāts un ka *Associazione* ir advokātu apvienība, kas tiesā aizstāv lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un interseksuāļu (LGBTI personas) tiesības.
- 17 Uzskatot, ka NH, pārkāpjot Leģislatīvā dekrēta Nr. 216 2. panta 1. punkta a) apakšpunktu, ir izteicis komentārus, kas ir diskriminējoša rīcība darba ņēmēju seksuālās orientācijas dēļ, *Associazione* pret NH cēla prasību *Tribunale di Bergamo* (Bergamo tiesa, Itālija).
- 18 Ar 2014. gada 6. augusta rīkojumu šī tiesa, kas darbojas kā darba lietu tiesa, atzina par prettiesisku NH rīcību, ciktāl tā bija tieši diskriminējoša, jo intervijā radio raidījuma laikā viņš bija paziņojis, ka nevēlas nedz pieņemt darbā homoseksuālas personas, nedz ar tām sadarboties savā advokātu birojā. *Tribunale di Bergamo* (Bergamo tiesa) ar šādu pamatojumu piesprieda NH samaksāt *Associazione* 10 000 EUR kā zaudējumu atlīdzību un izdeva rīkojumu publicēt šo rīkojumu izvilkumu veidā valsts dienas laikrakstā.
- 19 Ar 2015. gada 23. janvāra spriedumu *Corte d'appello di Brescia* (Brešas apelācijas tiesa, Itālija) noraidīja apelācijas sūdzību, ko NH bija iesniedzis par minēto rīkojumu.
- 20 NH par šo spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija), kas ir iesniedzējtiesa. Šīs apelācijas sūdzības pamatojumam NH it īpaši apgalvo, ka esot kļūdaini piemērots Leģislatīvā dekrēta Nr. 216 5. pants, jo apelācijas tiesa esot atzinusi *Associazione* tiesības celt prasību, kā arī pieļauts šī Leģislatīvā dekrēta 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta un 3. panta pārkāpums vai kļūdaina piemērošana, pamatojoties uz to, ka viņš ir paudis viedokli par advokāta profesiju nevis kā darba devējs, bet gan kā parasts pilsonis, un ka strīdīgie paziņojumi neesot saistīti ar nekādu faktisku profesionālo kontekstu.
- 21 Iesniedzējtiesa norāda, ka apelācijas tiesa savā spriedumā ir konstatējusi, pirmkārt, ka “sarunā, kas notika radio raidījuma laikā, [NH] izteica virkni frāžu, kuras vienu pēc otras lūdza viņa sarunu partneris [..], lai pamatotu viņa vispārējo nepatiku attiecībā uz konkrētu personu kategoriju, ar kuru viņš nevēlējās būt kopā savā kabinetā [..], ne arī sastapties hipotētiskajā savu līdzstrādnieku izvēlē”, un, otrkārt, ka tolaik nenotika un netika plānota neviena pieņemšanas darbā procedūra.
- 22 Šādos apstākļos iesniedzējtiesa, pirmkārt, šaubās par to, vai tāda advokātu apvienība, kāda ir *Associazione*, ir pārstāvoša struktūra Direktīvas 2000/78 9. panta 2. punkta izpratnē. Šajā ziņā tā it īpaši norāda, ka Komisijas Ieteikumā 2013/396/ES (2013. gada 11. jūnijs) par kopējiem principiem attiecībā uz dalībvalstu aizlieguma un atļidzināšanas kolektīvās tiesiskās aizsardzības mehānismiem saistībā ar Savienības tiesību aktos paredzēto tiesību pārkāpumiem (OV 2013, L 201, 60. lpp.) un Komisijas paziņojumā Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Virzība uz horizontālu Eiropas līmeņa regulējumu kolektīvās tiesiskās aizsardzības jomā” (COM(2013) 401 *final*) kā kritēriji, kas ir piemēroti struktūras pārstāves statusa noteikšanai, ir norādīta ne tikai saikne starp attiecīgās struktūras statūtos noteikto mērķi un tiesībām, kuru pārkāpums tiek apgalvots, bet arī tas, ka šai struktūrai nav peļņas gūšanas mērķa.
- 23 Šajā gadījumā apelācijas tiesa atzina *Associazione* tiesības celt prasību, ņemot vērā tās statūtus, saskaņā ar kuriem šīs apvienības “mērķis ir veicināt un izplatīt [LGBTI] personu kultūru un tiesību ievērošanu”, “pievēršot tiesu iestāžu uzmanību”, un tā “vada advokātu tīkla mācības [..]; [kā arī] veicina aizstāvību tiesā, kā arī kolektīvās aizstāvības līdzekļu izmantošanu valsts un starptautiskās tiesās”.
- 24 Iesniedzējtiesa precizē, ka Itālijas tiesībās, ja diskriminācija nodarbinātības jomā tiek īstenota nevis pret konkrētu cietušo, bet gan pret personu kategoriju, Leģislatīvā dekrēta Nr. 216 5. panta 2. punktā, protams, ir atzītas tiesības celt prasību šajā tiesību normā minētajām struktūrām, kas tiek uzskatītas par cietušo personu kopuma interešu pārstāvēm. Tomēr iesniedzējtiesai ir šaubas par to, ka advokātu apvienībai, kuras galvenais mērķis ir sniegt juridisku palīdzību LGBTI personām, tikai tāpēc vien, ka

tās statūtos ir paredzēts, ka tās mērķis ir arī veicināt šo personu tiesību ievērošanu, var tikt atzītas tiesības celt prasību, tostarp par zaudējumu atlīdzību, saistībā ar diskrimināciju, kas saistīta ar nodarbinātību, pamatojoties uz tai piemītošām tiešajām interesēm.

- 25 Otrkārt, iesniedzējtiesa jautā par ierobežojumiem, kurus tiesiskais regulējums, kas attiecas uz cīņu pret diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, rada vārda brīvības izmantošanai. Tā norāda, ka Direktīvā 2000/78 un Likumdošanas dekrētā Nr. 216 paredzētās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas jomā ietilpst darba attiecību nodibināšana, izpilde un izbeigšana un tādējādi tā ietekmē ekonomisko iniciatīvu. Tomēr, pēc tās domām, šīs darbības neattiecas uz vārda brīvību un tai nešķiet, ka to mērķis būtu to ierobežot. Turklāt minēto aktu piemērošana esot atkarīga no faktiskā diskriminācijas riska esamības.
- 26 Līdz ar to tā šaubās par to, vai, lai varētu konstatēt pieejas darbam situāciju, uz kuru attiecas Direktīva 2000/78 un valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tā ir transponēta, ir nepieciešams, lai notiktu vismaz vienas individuālas pārrunas par pieņemšanu darbā vai būtu spēkā publisks darba piedāvājums, un vai šāda apstākļa neesamības gadījumā vārda brīvība aizsargā vienkāršus paziņojumus, kuriem nav vismaz publiska darba piedāvājuma īpašību.
- 27 Šādos apstākļos *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2000/78] 9. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka apvienība, kuru veido advokāti, kas specializējas atšķirīgas seksuālās orientācijas subjektu kategorijas tiesiskajā aizsardzībā, un kuras statūtos ir deklarēts mērķis veicināt minētās kategorijas kultūru un tiesību ievērošanu, ir automātiski uzskatāma par kolektīvo interešu pārstāvi un bezpeļņas apvienību, kurai ir tiesības celt prasību tiesā, tostarp prasību par zaudējumu atlīdzību, ja pastāv apstākļi, kas ir uzskatāmi par diskriminējošiem minētajai personu kategorijai?
- 2) Vai Direktīvā [2000/78] paredzētās aizsardzības pret diskrimināciju piemērošanas jomā saskaņā ar precīzu tās 2. un 3. panta interpretāciju ietilpst tāda viedokļa paušana pret homoseksuālo personu kategoriju, kurā izklaides radio programmas intervijā intervējamā persona ir paziņojusi, ka nekad nepieņemtu darbā vai negribētu sadarboties ar minētajām personām savā [advokātu] birojā, kaut arī darbinieku atlase tai nebija nedz aktuāla, nedz plānota?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par otro jautājumu

- 28 Vispirms ir jānorāda, ka ar otro jautājumu, kas ir jāizskata vispirms, iesniedzējtiesa atsauca gan uz Direktīvas 2000/78 2. pantu par diskriminācijas jēdzienu, gan uz tās 3. pantu, kas attiecas uz šīs direktīvas piemērošanas jomu. Tomēr no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pamatlietā runa ir nevis par to, vai NH sniegtos paziņojumus aptver jēdziens “diskriminācija”, kā tas ir definēts pirmajā no šīm tiesību normām, bet gan par to, vai, ņemot vērā apstākļus, kādos šie paziņojumi ir tikuši sniegti, tie ietilpst minētās direktīvas materiālajā piemērošanas jomā, jo tās 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir minēti “nosacījumi darba [...] un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritēriji un darbā pieņemšanas nosacījumi”.
- 29 Līdz ar to ir jāuzskata, ka ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais jēdziens “nosacījumi darba [...] un profesijas iegūšanai” ir jāinterpretē tādējādi, ka šis jēdziens aptver paziņojumus, kurus persona sniegusi audiovizuālās

pārtraides laikā un saskaņā ar kuriem tā nekad savā uzņēmumā nepieņemtu darbā un arī nesadarbotos ar personām ar noteiktu seksuālo orientāciju, kaut arī nenotika vai nebija iepļānota neviena darbā pieņemšanas procedūra.

- 30 Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka, nepārsniedzot Savienības kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, tostarp atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, neatkarīgi no darbības jomas un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp paaugstināšanas amatā jomā.
- 31 Šajā direktīvā nav atsauces uz dalībvalstu tiesībām, lai definētu jēdzienu “nosacījumi darba [..] un profesijas iegūšanai”. Gan no Savienības tiesību vienveidīgas piemērošanas prasības, gan no vienlīdzības principa prasības izriet, ka Savienības tiesību norma, kurā tās satura un piemērošanas jomas noskaidrošanai nav nevienas tiešas norādes uz dalībvalstu tiesībām, parasti visā Savienībā ir interpretējama autonomi un vienveidīgi (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2016. gada 18. oktobris, *Nikiforidis*, C-135/15, EU:C:2016:774, 28. punkts, un 2019. gada 26. marts, SM (Bērnus, kas nodots aizbildnībā saskaņā ar Alžīrijas kafala sistēmu), C-129/18, EU:C:2019:248, 50. punkts).
- 32 Turklāt, tā kā minētajā direktīvā nav definēts jēdziens “nosacījumi darba [..] un profesijas iegūšanai”, tas ir jāinterpretē atbilstoši tā ierastajai nozīmei ikdienas valodā, ņemot vērā kontekstu, kādā tas tiek lietots, un ar tiesisko regulējumu, kurā tas ietilpst, sasniedzamos mērķus (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 3. septembris, *Deckmyn* un *Vrijheidsfonds*, C-201/13, EU:C:2014:2132, 19. punkts, kā arī 2019. gada 29. jūlijs, *Spiegel Online*, C-516/17, EU:C:2019:625, 65. punkts).
- 33 Attiecībā uz Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta formulējumu ir jānorāda, ka frāze “nosacījumi darba [..] un profesijas iegūšanai” ikdienas valodā attiecas uz apstākļiem vai faktiem, kuru esamība obligāti ir jāpierāda, lai persona varētu iegūt konkrētu darbu vai profesiju.
- 34 Tomēr šīs tiesību normas formulējums pats par sevi neļauj noteikt, vai paziņojumi, kas sniegti ārpus jebkādas personas darbā pieņemšanas procedūras noteiktā darbā vai profesijā, kura notiek vai tiek plānota, ietilpst šīs direktīvas materiālajā piemērošanas jomā. Līdz ar to ir jāņem vērā konteksts, kādā iekļaujas šis 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts, kā arī minētās direktīvas mērķi.
- 35 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Direktīva 2000/78 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu, kas pēc grozījumiem kļuvis par LESD 19. panta 1. punktu, ar kuru Savienībai ir piešķirta kompetence veikt vajadzīgos pasākumus, lai apkarotu jebkādu diskrimināciju, tostarp seksuālās orientācijas dēļ.
- 36 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu un kā izriet gan no tās nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa, šīs direktīvas mērķis ir noteikt vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp seksuālās orientācijas dēļ attiecībā uz “nodarbinātību un profesiju”, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, sniedzot ikvienai personai efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 15. janvāris, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 It īpaši šīs direktīvas 9. apsvērumā ir uzsvērts, ka nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē, kā arī viņu potenciāla izmantošanu. Šajā ziņā arī minētās direktīvas 11. apsvērumā ir noteikts, ka diskriminācija, tostarp seksuālās orientācijas dēļ, var apdraudēt LESD mērķu sasniegšanu, it īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

- 38 Tādējādi Direktīvā 2000/78 jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts šobrīd Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 47. punkts).
- 39 Ņemot vērā šo mērķi un ievērojot to tiesību raksturu, kuras ar Direktīvu 2000/78 ir paredzēts aizsargāt, kā arī tās pamatā esošās pamatvērtības, jēdziens “nosacījumi darba [...] un profesijas iegūšanai” šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kurā ir definēta tās piemērošanas joma, nevar tikt interpretēts šauri (pēc analogijas skat. spriedumus, 2011. gada 12. maijs, *Runevič-Vardyn* un *Wardyn*, C-391/09, EU:C:2011:291, 43. punkts, kā arī 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 42. punkts).
- 40 Tādējādi Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīva 2000/78 ir piemērojama situācijām, kuras attiecībā uz nodarbinātību un profesiju attiecas uz paziņojumiem par “nosacījumiem darba [...] un profesijas iegūšanai, to skaitā [...] darbā pieņemšanas nosacījumiem” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. It īpaši tā uzskatīja, ka šajā jēdzienā ietilpst publiski paziņojumi attiecībā uz noteiktu darbā pieņemšanas politiku, kas pausti, kaut arī attiecīgā darbā pieņemšanas sistēma nav balstīta uz publisko piedāvājumu vai uz tiešām pārrunām pēc atlases procedūras, kurā notiek kandidatūru pieteikšana, kā arī to priekšatlase, ievērojot to, cik ieinteresēts par tiem ir darba devējs (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, 44. un 45. punkts).
- 41 Tā arī nosprieda, ka tas vien, ka paziņojumus, kas izriet no homofobas darbā pieņemšanas politikas, nav izdarījusi persona, kurai ir pilnvaras tieši noteikt attiecīgā darba devēja darbā pieņemšanas politiku, pieņemt šim darba devējam saistošus lēmumus vai pārstāvēt šo darba devēju darbā pieņemšanas jomā, obligāti neizslēdz to, ka šādi paziņojumi var attiekties uz šī darba devēja darba vai profesijas iegūšanas nosacījumiem. Šajā ziņā Tiesa ir precizējusi, ka tas, ka darba devējs nav skaidri norobežojies no attiecīgajiem paziņojumiem, tāpat kā sabiedrības vai attiecīgās sabiedrības daļas uztvere, ir atbilstoši elementi, kurus tiesa, kurā celta prasība, var ņemt vērā, visaptveroši novērtējot faktus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, 47.–51. punkts).
- 42 Turklāt apstākļi, ka brīdī, kad tika sniegti attiecīgie paziņojumi, nenotika nekādas pārrunas par pieņemšanu darbā, arī neizslēdz iespēju, ka šādi paziņojumi ietilpst Direktīvas 2000/78 materiālajā piemērošanas jomā.
- 43 No šiem apsvērumiem izriet, ka, lai gan noteikti apstākļi, tādi kā notiekošas vai plānotas darbā pieņemšanas procedūras neesamība, nav izšķiroši, lai noteiktu, vai paziņojumi attiecas uz noteiktu darbā pieņemšanas politiku un līdz ar to ietilpst jēdzienā “nosacījumi darba [...] un profesijas iegūšanai” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, tomēr, lai šie paziņojumi ietilptu tās materiālajā piemērošanas jomā, kāda ir definēta šajā tiesību normā, ir nepieciešams, lai tie būtu faktiski saistīti ar attiecīgā darba devēja pieņemšanas darbā politiku, kas prasa, lai saikne, kura tiem ir ar šī darba devēja darba vai profesijas iegūšanas nosacījumiem, nebūtu hipotētiska. Šādas saiknes esamība ir jāizvērtē valsts iestādei, kas izskata lietu, visaptveroši analizējot apstākļus, kuri raksturo attiecīgos paziņojumus.
- 44 Runājot par šajā ziņā vērā ņemamajiem kritērijiem, jāprecizē, kā secinājumu 53.–56. punktā būtībā ir norādījusi arī ģenerāladvokāte, ka it īpaši ir nozīme, pirmkārt, attiecīgo paziņojumu autora statusam un tam, kādā statusā viņš izteicās, kam ir jāpierāda vai nu tas, ka viņš pats ir potenciāls darba devējs, vai arī ka viņš juridiski vai faktiski spēj īstenot izšķirošu ietekmi uz potenciāla darba devēja darbā pieņemšanas politiku vai lēmumu par pieņemšanu darbā vai vismaz attiecīgā sabiedrība vai tās daļa var uzskatīt, ka viņam ir šāda ietekme, kaut arī viņam nav juridiskas spējas noteikt attiecīgā darba devēja darbā pieņemšanas politiku, pieņemt tam saistošus lēmumus vai pārstāvēt šo darba devēju darbā pieņemšanas jomā.

- 45 Otrkārt, nozīme ir attiecīgo paziņojumu raksturam un saturam. Tiem ir jāattiecas uz nosacījumiem par darba vai profesijas iespējām pie attiecīgā darba devēja un jānosaka šī darba devēja nodoms īstenot diskrimināciju, pamatojoties uz kādu no Direktīvā 2000/78 paredzētajiem kritērijiem.
- 46 Treškārt, ir jāņem vērā konteksts, kādā attiecīgie paziņojumi ir tikuši sniegti, it īpaši to publiskais vai privātais raksturs, vai arī tas, ka tie ir tikuši izplatīti sabiedrībai vai nu ar tradicionālo plašsaziņas līdzekļu palīdzību, vai sociālo tīklu starpniecību.
- 47 Šāda Direktīvas 2000/78 interpretācija nevar tikt atspēkota ar iesniedzējtiesas norādīto iespējamo vārda brīvības īstenošanas ierobežojumu, ko tā varētu radīt.
- 48 Protams, vārda brīvība kā demokrātiskas un plurālistiskas sabiedrības, kura atspoguļo vērtības, uz kurām atbilstoši LES 2. pantam balstās Savienība, pamats ir Hartas 11. pantā garantētas pamattiesības (spriedums, 2011. gada 6. septembris, *Patriciello*, C-163/10, EU:C:2011:543, 31. punkts).
- 49 Tomēr, kā izriet no Hartas 52. panta 1. punkta, vārda brīvība nav absolūtas tiesības un tās īstenošana var tikt ierobežota ar nosacījumu, ka šie ierobežojumi ir paredzēti tiesību aktos un tajos tiek ievērota šo tiesību būtība, kā arī samērīguma princips, proti, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējo interešu mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības. Kā ģenerāladvokāte ir norādījusi secinājumā 65.–69. punktā, tā tas ir šajā gadījumā.
- 50 Vārda brīvības īstenošanas ierobežojumi, kas var izrietēt no Direktīvas 2000/78, ir paredzēti likumā, jo tie tieši izriet no šīs direktīvas.
- 51 Šie ierobežojumi atbilst vārda brīvības būtībai, jo tie ir piemērojami tikai, lai sasniegtu Direktīvas 2000/78 mērķus, proti, nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principu nodarbinātības un profesijas jomā un sasniegt augstu nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeni. Tādējādi tie ir pamatoti ar šiem mērķiem.
- 52 Šādi ierobežojumi atbilst arī samērīguma principam, ciktāl aizliegtie diskriminācijas iemesli ir uzskaitīti Direktīvas 2000/78 1. pantā, kuras gan materiālā, gan personiskā piemērošanas joma ir ierobežota ar šīs direktīvas 3. pantu, un iejaukšanās vārda brīvības īstenošanā nepārsniedz to, kas ir nepieciešams minētās direktīvas mērķu sasniegšanai, aizliedzot tikai paziņojumus, kas veido diskrimināciju nodarbinātības vai profesijas jomā.
- 53 Turklāt vārda brīvības īstenošanas ierobežojumi, kas izriet no Direktīvas 2000/78, ir nepieciešami, lai garantētu tiesības nodarbinātības un profesijas jomā, kādas ir personām, kas ietilpst personu grupās, kurām ir raksturīgs kāds no šīs direktīvas 1. pantā uzskaitītajiem iemesliem.
- 54 It īpaši, ja, pretēji Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ietvertā un šī sprieduma 43. punktā izklāstītā jēdziena “nosacījumi darba [...] vai profesijas iegūšanai” interpretācijai, paziņojumi neietilpst šīs direktīvas materiālajā piemērošanas jomā tikai tādēļ, ka tie ir veikti ārpus darbā pieņemšanas procedūras, it īpaši saistībā ar audiovizuālu izklaides raidījumu, vai ir uzskatāms, ka ar tiem tiek pausts to autora personīgs viedoklis, ar minēto direktīvu piešķirtās aizsardzības darba un profesijas jomā pati būtība var kļūt iluzora.
- 55 Proti, kā ģenerāladvokāte būtībā ir norādījusi secinājumā 44. un 57. punktā, jebkurā darbā pieņemšanas procesā precīza atlase notiek starp personām, kas ir pieteikušas savu kandidatūru, un tām, kuras to nav pieteikušas. Tas, ka darba devējs vai persona, kas tiek uzskatīta par tādu, kura var izšķiroši ietekmēt uzņēmuma darbā pieņemšanas politiku, pauž diskriminējošus viedokļus nodarbinātības un profesijas jomā, var atturēt personas, uz kurām tie attiecas, pieteikties darbā.

- 56 Līdz ar to uz paziņojumiem, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 materiālajā piemērošanas jomā, kā tā ir definēta tās 3. pantā, nevar neattiecināt šajā direktīvā paredzēto diskriminācijas nodarbinātības un profesijas jomā apkarošanas režīmu, jo šie paziņojumi ir tikuši sniegti audiovizuāla izklaides raidījuma laikā vai arī atspoguļo to autora personīgo viedokli par to personu kategoriju, uz kurām tie attiecas.
- 57 Šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai pamatlietā aplūkotos paziņojumus raksturojošie apstākļi pierāda, ka saikne starp tiem un piekļuves darbam vai darba nosacījumiem attiecīgajā advokātu birojā nav hipotētiska, jo šādam vērtējumam ir faktiskais raksturs, un šī vērtējuma ietvaros jāpiemēro šī sprieduma 44.–46. punktā identificētie kritēriji.
- 58 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais jēdziens “nosacījumi darba [...] vai profesijas iegūšanai” ir jāinterpretē tādējādi, ka šis jēdziens attiecas uz paziņojumiem, kurus persona sniegusi audiovizuālās pārraides laikā un saskaņā ar kuriem tā nekad savā uzņēmumā nepieņemu darbā vai arī nesadarbotos ar personām ar noteiktu seksuālo orientāciju, kaut arī nenotiek vai netiek plānota neviena darba pieņemšanas procedūra, ar nosacījumu, ka saikne starp šiem paziņojumiem un pieejas darbam vai profesijai nosacījumiem šajā uzņēmumā nav hipotētiska.

Par pirmo jautājumu

- 59 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tai ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru advokātu apvienība, kuras statūtos noteiktais mērķis ir tiesā aizstāvēt personas, kam it īpaši ir noteikta seksuālā orientācija, un veicināt šīs personu kategorijas kultūru un tiesību ievērošanu, šī mērķa dēļ un neatkarīgi no tās iespējamā peļņas gūšanas mērķa automātiski ir tiesīga celt prasību tiesā par to pienākumu ievērošanu, kas izriet no šīs direktīvas, un vajadzības gadījumā saņemt zaudējumu atlīdzību, ja norisinās fakti, kas var būt diskriminācija pret minēto personu kategoriju minētās direktīvas izpratnē, un ja nevar noteikt cietušo personu.
- 60 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 9. panta 2. punktam dalībvalstis nodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskas personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīga interese par to, lai nodrošinātu šīs direktīvas normu ievērošanu, vai nu sūdzības iesniedzēja vārdā, vai, atbalstot to, ar viņa apstiprinājumu varētu ierosināt jebkuru tiesas un/vai administratīvu procedūru, kas paredzēta, lai panāktu, ka tiek izpildīti minētajā direktīvā paredzētie pienākumi.
- 61 Tādējādi no paša šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka tajā nav noteikts, ka tādai apvienībai kā pamatlietā aplūkotā dalībvalstis būtu jābūt tiesībām uzsākt tiesvedību tiesā, lai panāktu no Direktīvas 2000/78 izrietošo pienākumu izpildi, ja neviena cietusi persona nav nosakāma.
- 62 Tomēr Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktā, skatītā kopā ar tās 28. apsvērumu, ir paredzēts, ka dalībvalstis var pieņemt vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.
- 63 Balstoties uz šo tiesību normu, Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2000/78 9. panta 2. punktā nekādā veidā nav aizliegts dalībvalstij tās tiesību aktos paredzēt to apvienību tiesības, kurām ir likumīga interese nodrošināt šīs direktīvas ievērošanu, ierosināt tiesvedību vai administratīvu procesu, lai tiktu ievēroti no tās izrietošie pienākumi, arī tad, ja tās nerīkojas konkrēta sūdzības iesniedzēja vārdā vai ja nav identificējama sūdzības iesniedzēja (spriedums, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, 37. punkts).
- 64 Ja dalībvalstij ir šāda izvēle, tai ir jāizlemj, ar kādiem nosacījumiem tāda apvienība kā pamatlietā aplūkotā var uzsākt tiesvedību ar mērķi konstatēt ar Direktīvu 2000/78 aizliegtu diskrimināciju un par to sodīt. Tai it īpaši ir jānosaka, vai apvienības peļņas gūšanas mērķa esamībai vai neesamībai ir

jāietekmē tās tiesības celt prasību šajā ziņā, un jāprecizē šādu tiesību apjoms, it īpaši sankcijas, kas var tikt uzliktas pēdējā minētā rezultātā, kurām saskaņā ar Direktīvas 2000/78 17. pantu ir jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām, tostarp tad, ja nav nosakāma cietusi persona (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, 62. un 63. punkts).

- 65 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru advokātu apvienība, kuras statūtos noteiktais mērķis ir tiesā aizstāvēt personas, kurām ir noteikta seksuālā orientācija, un veicināt šīs personu kategorijas kultūru un tiesību ievērošanu, šī mērķa dēļ un neatkarīgi no tās iespējamā peļņas gūšanas mērķa automātiski ir tiesīga celt prasību tiesā par to pienākumu ievērošanu, kas izriet no šīs direktīvas, un vajadzības gadījumā saņemt zaudējumu atlīdzību, ja norisinās fakti, kas var būt diskriminācija pret minēto personu kategoriju minētās direktīvas izpratnē, un ja nevar noteikt cietušo personu.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ietvertais jēdziens “nosacījumi darba [...] vai profesijas iegūšanai” ir jāinterpretē tādējādi, ka šis jēdziens attiecas uz paziņojumiem, kurus persona sniegusi audiovizuālās pārraides laikā un saskaņā ar kuriem tā nekad savā uzņēmumā nepieņemtā darbā vai arī nesadarbotos ar personām ar noteiktu seksuālo orientāciju, kaut arī nenotiek vai netiek plānota neviena darba pieņemšanas procedūra, ar nosacījumu, ka saikne starp šiem paziņojumiem un pieejas darbam vai profesijai nosacījumiem šajā uzņēmumā nav hipotētiska.
- 2) Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru advokātu apvienība, kuras statūtos noteiktais mērķis ir tiesā aizstāvēt personas, kurām ir noteikta seksuālā orientācija, un veicināt šīs personu kategorijas kultūru un tiesību ievērošanu, šī mērķa dēļ un neatkarīgi no tās iespējamā peļņas gūšanas mērķa automātiski ir tiesīga celt prasību tiesā par to pienākumu ievērošanu, kas izriet no šīs direktīvas, un vajadzības gadījumā saņemt zaudējumu atlīdzību, ja norisinās fakti, kas var būt diskriminācija pret minēto personu kategoriju minētās direktīvas izpratnē, un ja nevar noteikt cietušo personu.

[Paraksti]