



# Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES LAILAS MEDINAS  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2022. gada 28. aprīlī<sup>1</sup>

**Lieta C-344/20**

**LF**  
**pret**  
**SCRL**

(*Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Briseles frankofonā Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ – Privāta uzņēmuma iekšējās neitralitātes noteikums – Aizliegums darba vietā valkāt jebkādas redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas zīmes – Reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu – 8. pants – Valsts tiesībās paredzēti labvēlīgāki noteikumi vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai – Dalībvalstu rīcības brīvība – Reliģija un reliģiskā pārliecība kā autonomas diskriminācijas pamats

## I. Ievads

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tiešā veidā izriet no Tiesas spriedumiem lietās *G4S Secure Solution*<sup>2</sup>, *Bougnaoui* un *ADDH*<sup>3</sup> un *WABE*<sup>4</sup> par diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ Direktīvas 2000/78<sup>5</sup> izpratnē. Lūgums izriet no tiesvedības starp LF un SCRL, kurā spontāns pieteikums praksei netika izskatīts, jo kandidāte atteicās ievērot uzņēmuma darbiniekiem piemēroto iekšējo neitralitātes noteikumu. Šis noteikums aizliedza darba vietā paust jebkādu reliģisku, filozofisku vai politisku pārliecību, it īpaši ar apģērbu<sup>6</sup>.

2. Izskatāmajā lietā Tiesa tiek aicināta vēlreiz pievērsties jautājumam par to, vai privātā uzņēmuma darbiniekiem, tostarp praktikantiem, var aizliegt viņu darba vietā valkāt noteiktu apģērbu, kas balstīts reliģiskos priekšrakstos. Tā arī aicina pārbaudīt dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. pantu piešķirto rīcības brīvību pieņemt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki

<sup>1</sup> Oriģinālvaloda – angļu.

<sup>2</sup> Spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) (turpmāk tekstā – “spriedums lietā *G4S Secure Solutions*”).

<sup>3</sup> Spriedums, 2017. gada 14. marts, *Bougnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204).

<sup>4</sup> Spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel* (C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594) (turpmāk tekstā – “spriedums lietā *WABE*”).

<sup>5</sup> Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

<sup>6</sup> Šajos secinājumos šāda veida noteikumu apzīmēšanai lietošu terminu “iekšējais neitralitātes noteikums”.

vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi, it īpaši, atzīstot reliģiju un reliģisko pārliecību par autonomu diskriminācijas pamatu. Saskaņā ar Tiesas lūgumu šie secinājumi tiks ierobežoti ar šo pēdējo aspektu.

## II. Atbilstošās tiesību normas

### A. Eiropas Savienības tiesības

3. Direktīvā 2000/78 ir noteikta kopēja sistēma vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā. Tās mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ, lai dalībvalstīs stātos spēkā vienlīdzīgas attieksmes princips<sup>7</sup>.

4. Direktīvas 2000/78 izpratnē “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem<sup>8</sup>.

5. It īpaši tieša diskriminācija pastāv tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu jebkura minētā iemesla dēļ izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu<sup>9</sup>. Turpretim netieša diskriminācija pastāv tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras pieder konkrētai reliģijai vai uzskatiem, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām<sup>10</sup>, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi<sup>11</sup>.

6. Direktīva 2000/78 neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai<sup>12</sup>.

7. Dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no Direktīvā 2000/78 minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai to izpildes kontekstā no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla<sup>13</sup>.

8. Visbeidzot, šīs lietas vajadzībām ir svarīgi paturēt prātā faktu, ka Direktīvas 2000/78 28. apsvērumā ir minēts, ka direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. Direktīvas 2000/78 ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu nekādam regresam dalībvalstīs jau pastāvošajā situācijā. Turklāt saskaņā ar sadaļu “Minimālās prasības” atbilstoši Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktam dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie

<sup>7</sup> Direktīvas 2000/78 1. pants.

<sup>8</sup> Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkts.

<sup>9</sup> Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts.

<sup>10</sup> Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts.

<sup>11</sup> Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts.

<sup>12</sup> Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts.

<sup>13</sup> Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts. Līdzīgs noteikums ir piemērojams profesionālo darbību gadījumā baznīcās un citās valsts vai privātās organizācijās, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem. Šajā ziņā skat. Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktu.

noteikumi. Direktīvas 2000/78 8. panta 2. punktā ir paredzēts, ka šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nevar būt par pamatu tam, lai vājinātu aizsardzību pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas šīs direktīvas aptvertajās jomās.

## B. *Beļģijas tiesības*

9. Ar *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (2007. gada 10. maija likums cīņai ar noteikta veida diskriminācijas veidiem; turpmāk tekstā – “Vispārējais likums pret diskrimināciju”)<sup>14</sup> Beļģijas tiesību aktos tiek transponēta Direktīva 2000/78<sup>15</sup>. Tā mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu diskriminācijas apkarošanai nodarbinātības un profesijas jomā<sup>16</sup>. Tas attiecas uz nodarbinātības attiecībām<sup>17</sup>, ietverot arī attiecības, kādas izveidojas, veicot neapmaksātu darbu, darbu, ko veic, pamatojoties uz prakses vai mācekļa līgumu vai iekļaušanos profesijā<sup>18</sup>.

10. Pret diskrimināciju aizsargātie kritēriji ir uzskaitīti Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā, proti, “vecums, seksuālā orientācija, civiltāvoklis, izcelšanās, finansiālais stāvoklis, reliģiskā pārliecība vai filozofiskie uzskati, politiskie uzskati, pārliecība attiecībā uz arodbiedrībām, valoda, pašreizējais vai sagaidāmais veselības stāvoklis, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska raksturiezīme, sociālā izcelsme”.

11. Vispārējā likuma pret diskrimināciju 7. pantā ir noteikts, ka jebkāda atšķirīga attieksme, kas ir balstīta uz kādu no iepriekš minētajiem aizsargātajiem kritērijiem, ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju, ja vien šī tiešā atšķirīgā attieksme nav objektīvi attaisnota ar leģitīmu mērķi un pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami. Tomēr šī paša likuma 8. panta 1. punktā ir noteikts, ka tiešu atšķirīgu attieksmi, kas ir balstīta citastarp uz reliģisko pārliecību, var attaisnot vienīgi ar īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju.

## III. Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

12. LF, prasītāja pamatlietā, ir islāmticīgā un nēsā musulmaņu sievietes galvassegu. SCRL, atbildētāja, galvenokārt nodarbojas ar tādu sociālo mājokļu izīrēšanu un apsaimniekošanu, kas paredzēti personām ar ierobežotu piekļuvi privātajam īres tirgum.

13. 2018. gada martā LF pieteicās sešu nedēļu neapmaksātai praksei SCRL, kas ir daļa no profesionālajām apmācībām biroja darba procesa automatizācijā. Pēc nedēļas viņa tika uzaicināta uz interviju, kurā viņai tika jautāts, vai viņa piekristu ievērot uzņēmumā veicināto neitralitātes noteikumu. Saskaņā ar šo noteikumu, kas paredzēts SCRL darba noteikumos, “darbinieks apņemas ievērot uzņēmumā noteikto striktas neitralitātes politiku. Darbinieks nekādā veidā – ne vārdos, ne ar apģērbu, ne citā veidā – nepauž savu reliģisko, filozofisko, politisko vai jebkāda cita veida pārliecību”. Uz šo jautājumu LF atbildēja, ka viņa atteiktos noņemt savu galvassegu, lai izpildītu šo noteikumu.

<sup>14</sup> *Moniteur belge*, 2007. gada 30. maijs, 29016. lpp.

<sup>15</sup> Vispārējā likuma pret diskrimināciju 2. pants.

<sup>16</sup> Vispārējā likuma pret diskrimināciju 3. pants.

<sup>17</sup> Vispārējā likuma pret diskrimināciju 5. panta 1. punkta 5. apakšpunkts.

<sup>18</sup> Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 1. punkts.

14. Kad saistībā ar viņas pieteikumu nekādas turpmākas darbības netika veiktas, 2018. gada aprīlī LF atkārtoti pieteicās praksē *SCRL*, piedāvājot valkāt cita veida galvassegu. Tomēr, atbildot uz šo paziņojumu, *SCRL* informēja viņu, ka nevar viņai piedāvāt prakses vietu, jo uzņēmuma telpās nav atļauts nēsāt galvassegas, neatkarīgi no tā, vai tā ir naģene, cepure vai šalle.

15. LF iesniedzējtiesā cēla prasību izdot rīkojumu par darbības izbeigšanu, apstrīdot atteikumu piedāvāt viņai prakses vietu, ko viņa uzskata par tieši vai netieši pamatotu ar viņas reliģisko pārliecību un līdz ar to – par Vispārējā likuma pret diskrimināciju noteikumu pārkāpumu<sup>19</sup>.

16. Iesniedzējtiesa uzskata, ka LF pieteikums uz prakses vietu *SCRL* veido nodarbinātības attiecības, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 un Vispārējā likuma pret diskrimināciju piemērošanas jomā. Tomēr tā uzskata, ka tiesas diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ jēdziena interpretācijai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē ir vajadzīgs papildu precizējums, kas būtu jāsniedz Tiesai. Iesniedzējtiesas izvirzīto jautājumu vidū ir jautājums par to, vai tā var izmantot rīcības brīvību un novērtēt situāciju salīdzināmību, kas saskaņā ar spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* ir jāveic valsts tiesām un no kā var secināt, vai ir notikusi tieša diskriminācija.

17. Iesniedzējtiesa arī apšaubā, vai Tiesa spriedumā lietā *G4S Secure Solutions* vēlējās apvienot reliģisko pārliecību, filozofiskos un politiskos uzskatus vienā aizsargātā kritērijā tādā veidā, ka vairs nav vajadzības nošķirt šos diskriminācijas pamatus. Tas nozīmētu, ka Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka reliģija un uzskati ir viena un tā paša aizsargātā kritērija divas puses. Iesniedzējtiesa uzskata, ka atbildei uz šo jautājumu ir izšķiroša nozīme, jo, klasificējot vienā kategorijā reliģiju ar citu veidu uzskatiem, kas nav reliģiska rakstura, tiktu būtiski ietekmēts salīdzinājums, kas jāveic, lai novērtētu tiesas diskriminācijas esamību.

18. Visbeidzot, iesniedzējtiesa uzskata, ka šis jautājums rada vēl vienu jautājumu, proti, vai valsts tiesību noteikumu, kas reliģiskajai pārliecībai, filozofiskiem un politiskiem uzskatiem paredz katram atsevišķu aizsardzību, var uzskatīt par labvēlīgāku noteikumu vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai Direktīvas 2000/78 8. panta izpratnē.

19. Šādos apstākļos *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Briseles frankofonā Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) nolēma apturēt tiesvedību un citustarp uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“[..]

2) Gadījumā, ja [Direktīvas 2000/78] 1. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka reliģija un cita veida pārliecības ietilpst vienā un tajā pašā aizsargātajā kritērijā, vai tam ir pretrunā tas, ka, balstoties uz šīs pašas direktīvas 8. pantu ar mērķi novērst aizsardzības pret diskrimināciju vājināšanos, valsts tiesa turpina interpretēt tādu valsts tiesību normu kā [Vispārējā likuma pret diskrimināciju] 4. panta 4. punktu tādējādi, ka reliģiskās, filozofiskās un politiskās pārliecības tiek uzskatītas par atšķirīgiem aizsargātiem kritērijiem?

[..]”

20. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā tika saņemts 2020. gada 27. jūlijā. Rakstveida apsvērumus iesniedza Beļģijas Karaliste, Polijas Republika, Eiropas Komisija un pamatlietas dalībnieki.

<sup>19</sup> Savās prasībās valsts tiesā LF arī atsaucās uz iebildi par diskrimināciju viņas dzimuma dēļ. Tomēr lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesa norāda, ka “prasītāja nenorāda faktus, no kuriem varētu secināt, ka ir notikusi tieša diskriminācija dzimuma dēļ”.

#### IV. Vērtējums

21. Atbilstoši Tiesas lūgumam šajos secinājumos ir aplūkots tikai jautājums, ar kuru iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai tādu valsts tiesību noteikumu kā Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punkts var uzskatīt par labvēlīgāku noteikumu vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai Direktīvas 2000/78 8. panta izpratnē un interpretēt tādējādi, ka reliģiskā pārliecība, filozofiskie un politiskie uzskati ir atsevišķi aizsardzības pret diskrimināciju pamati.

22. Vispirms jānorāda, ka spriedumā lietā *WABE*, kas tika pasludināts pēc šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniegšanas, Tiesa nosprieda, ka, “lai piemērotu Direktīvu 2000/78, jēdzieni “reliģija” un “uzskati” ir analizējami kā viena un tā paša un vien[ota] diskriminācijas iemesla divas puses”. Precīzāk, Tiesa norādīja, ka “[..] diskriminācijas iemesls reliģijas vai pārliecības dēļ ir jānošķir no iemesla, kas saistīts ar “politisk[iem] vai jebkur[iem] cit[iem] uzskat[iem]”, un tādējādi tas attiecas gan uz reliģisko, gan filozofisko vai garīgo pārliecību”<sup>20</sup>.

23. Tādējādi šajā lietā uzdotā jautājuma noskaidrošanai ir nepieciešams pārbaudīt, vai, neraugoties uz šo Tiesas sniegto interpretāciju spriedumā *WABE*, Direktīvas 2000/78 8. pants piešķir dalībvalstīm rīcības brīvību pieņemt un interpretēt valsts tiesību aktus tādējādi, ka tajos – kā atsevišķiem diskriminācijas iemesliem – tiek nodrošināta aizsardzība reliģijai un reliģiskajai pārliecībai, no vienas puses, un filozofiskajiem vai garīgajiem uzskatiem, no otras puses.

24. Šajos secinājumos es vispirms atsaukšos uz Direktīvas 2000/78 8. panta normatīvo saturu, kā arī uz Tiesas atzīto rīcības brīvību dalībvalstīm pieņemt vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai labvēlīgākus noteikumus. Pēc tam es paskaidrošu uzdotā jautājuma pamatā esošo loģiku un Tiesas nostāju spriedumos lietās *G4S Secure Solutions* un *WABE* attiecībā uz diskriminācijas izvērtējumu saistībā ar privāta uzņēmuma iekšējo neitralitātes noteikumu. Tāpat es pārbaudīšu, vai dalībvalstīm vajadzētu būt rīcības brīvībai aizsargāt reliģiju un reliģisko pārliecību kā autonomu diskriminācijas pamatu. Visbeidzot es analizēšu, vai Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktu var interpretēt tādējādi, ka tas paredz plašāku aizsardzību vienlīdzīgai attieksmei darba vietā attiecībā uz reliģiju un reliģisko pārliecību.

#### A. Direktīvas 2000/78 8. pants

##### 1. Labvēlīgāks noteikums

25. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

26. Direktīvas 2000/78 28. apsvērumā ir paredzēts, ka direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. Saskaņā ar to pašu apsvērumu Direktīvas 2000/78 ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī.

27. Direktīvas 2000/78 28. apsvērumā ietvertā apņemšanās ir konkrēti formulēta tās 8. pantā “Minimālās prasības”. Konkrētāk, 8. panta 1. punktā noteikts, ka dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā

<sup>20</sup> Spriedums lietā *WABE* (47. punkts).

šajā direktīvā paredzētie noteikumi. Attiecīgi Direktīvā 2000/78 ir ietverts noteikums, atbilstoši kuram dalībvalstis var pieņemt tiesību aktus, kas nodrošina augstāku aizsardzības līmeni par šajā direktīvā garantēto<sup>21</sup>. Turklāt Direktīvas 2000/78 8. panta 2. punktā ir paredzēts, ka šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nevar būt par pamatu tam, lai vājinātu aizsardzību pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.

28. Līdz sprieduma lietā *WABE* pasludināšanai Tiesa bija vairākkārt interpretējusi Direktīvas 2000/78 8. pantu, tomēr tikai saistībā ar procesuālo noteikumu ievērošanu<sup>22</sup>. Piemēram, spriedumā lietā *Bulicke* Tiesa atzina, ka Direktīvas 2000/78 8. pants pieļauj valsts procesuālo tiesību normu, kas pieņemta minētās direktīvas ieviešanai un ar ko grozīts agrākais tiesiskais regulējums, kurā paredzēts termiņš kompensācijas pieprasīšanai diskriminācijas dzimuma dēļ gadījumā<sup>23</sup>. Nesenākā spriedumā – lietā *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* – Tiesa uzskatīja, ka Direktīvas 2000/78 8. pants neaizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kas automātiski piešķir tiesības advokātu apvienībai, kuras statūtos noteiktais mērķis bija tiesā aizstāvēt personas, kurām ir konkrēta seksuālā orientācija, celt prasību tiesā par to pienākumu ievērošanu, kas izriet no šīs direktīvas, un vajadzības gadījumā saņemt zaudējumu atlīdzību<sup>24</sup>.

29. Turpretim spriedumā lietā *WABE* Tiesai bija jānoskaidro, vai valsts konstitucionālās normas, kas aizsargā reliģijas un pārliecības brīvību, varētu tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas normas Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē, pārbaudot, vai ir piemērota atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem saskaņā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu. Būtībā uzdotā jautājuma mērķis bija saņemt skaidrojumu par spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* attiecībā uz reliģijas un pārliecības brīvībai piešķiramo nozīmi saistībā ar šīs brīvības līdzsvarošanu ar citiem leģitīmiem mērķiem, uz kuriem var atsaukties, lai attaisnotu netiešu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ.

30. Saskaņā ar pieeju, kas ir pamatā sprieduma lietā *Melloni*<sup>25</sup> argumentācijas struktūrai, Tiesa ir uzskatījusi, ka Direktīva 2000/78 parāda, ka Savienības likumdevējs pats nav veicis nepieciešamo saskaņošanu starp domas, uzskatu un reliģijas brīvību, no vienas puses, un leģitīmajiem mērķiem, uz kuriem var atsaukties atšķirīgas attieksmes attaisnošanai, no otras puses. Tiesa uzskata, ka šī saskaņošana ir jāpanāk dalībvalstīm un to tiesām<sup>26</sup>, ņemot vērā katras dalībvalsts īpašo kontekstu<sup>27</sup>. Tiesa arī ir atzinusi, ka Direktīva 2000/78 piešķir dalībvalstīm rīcības brīvību, lai panāktu nepieciešamo saskaņošanu starp dažādām strīdīgajām tiesībām un interesēm, lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp tām<sup>28</sup>, kas ļauj ieviest, piemēram, stingrākas prasības, pārbaudot attaisnojumu atšķirīgai attieksmei, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem<sup>29</sup>.

<sup>21</sup> Ģenerālvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumi lietā *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2019:922, 82. punkts).

<sup>22</sup> Skat. ģenerālvokāta A. Ranta [*A. Rantos*] secinājumus apvienotajās lietās *WABE* un *MH Müller Handel* (C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:144, 85. punkts).

<sup>23</sup> Spriedums, 2010. gada 8. jūlijs, *Bulicke* (C-246/09, EU:C:2010:418, 47. punkts).

<sup>24</sup> Spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2020:289, 65. punkts).

<sup>25</sup> Skat. spriedumu, 2013. gada 26. februāris, *Melloni* (C-399/11, EU:C:2013:107, 60. punkts).

<sup>26</sup> Spriedums lietā *WABE* (87. punkts).

<sup>27</sup> Turpat (88. punkts).

<sup>28</sup> Turpat.

<sup>29</sup> Turpat (89. punkts).

## 2. Daļēja saskaņošana

31. Lietā, kurā tika pasludināts spriedums *WABE*, uzdotais jautājums attiecās uz Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta piemērošanu, kas radās saistībā ar netiešu diskrimināciju un tās attaisnošanu saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu. Šī iemesla dēļ minētajā spriedumā nav sniegta atbilde uz šajā lietā izskatāmo jautājumu, proti, vai valsts tiesību noteikumu var uzskatīt par labvēlīgāku noteikumu aizsardzībai pret nevienlīdzīgu attieksmi Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē, ja tas ietekmē salīdzinājumu, kas jāveic saistībā ar tiešas diskriminācijas esamību saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu.

32. Atbilde uz šo jautājumu, pirmkārt un galvenokārt, ir atkarīga no saskaņošanas līmeņa, ko nodrošina Direktīva 2000/78, un tas ir arī jautājums, kas izvirzīts spriedumā lietā *WABE*. Šajā ziņā Tiesa norādīja, ka Direktīva 2000/78 sniedz rīcības brīvību dalībvalstīm, ņemot vērā to daudzveidīgās pieejas tam, kāda nozīme šajās valstīs tiek piešķirta reliģijai vai uzskatiem<sup>30</sup>.

33. To iemeslu dēļ, kuri pēc Tiesas skaidrā izklāsta spriedumā lietā *WABE*<sup>31</sup> vairs nav dziļāk jāanalizē, šķiet, ir pieņemts, ka, nosakot Direktīvā 2000/78 “minimālās prasības”, tā tika izstrādāta tikai, lai daļēji saskaņotu attiecīgos noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā. Tādējādi tas sniedz iespēju valstu līmenī izmantot dažādas pieejas starp konkurējošām izpratnēm par to, kā pareizi un likumīgi risināt diskrimināciju<sup>32</sup>. Attiecībā uz reliģiju un uzskatiem šīs izvēles pavisam noteikti var ietekmēt konkrētajās dalībvalstīs izvēlēta vienveidīguma vai dažādības pakāpe, kā es paskaidrošu šo secinājumu turpinājumā.

## B. Diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ izvērtējums

34. Tas, vai saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. pantu dalībvalstīm piešķirtā rīcības brīvība, ko atzinusi Tiesa, pieļauj reliģijas un reliģiskās pārliecības aizsardzības kā autonoma diskriminācijas pamata ietveršanu valsts tiesību aktos, ir jāizlemj, pilnībā ņemot vērā šīs pieejas ietekmi uz salīdzinājumu, kas jāveic katrā konkrētajā gadījumā, un aizsardzības pakāpi, ko šis salīdzinājums ietver. Šajā ziņā ir svarīgi norādīt, ka, neskatoties uz šķietamo objektivitāti, gan diskriminācijas esamības izvērtēšanai izmantotais salīdzināšanas veids, gan šim nolūkam noteiktais atsaucies personu loks ietver tālejošus vērtējumus par vēlamo vienlīdzības līmeni sabiedrībā<sup>33</sup>.

### 1. Starpgrupu salīdzinājums un salīdzinājums grupas iekšienē

35. Lai izprastu uzdotā jautājuma pamatā esošo loģiku, jāatgādina, ka, lai konstatētu diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, Direktīvā 2000/78 ir noteikts, ka ir jābūt atšķirīgai attieksmei vai nelabvēlīgākiem apstākļiem tostarp attiecībā uz “reliģiju vai uzskatiem”. Šī diskriminācija atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktam ir tieša, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu. Šajā nolūkā būtībā ir jānosaka, vai pastāv nesaraujama saikne starp aplūkojamo

<sup>30</sup> Spriedums lietā *WABE* (86. punkts).

<sup>31</sup> Skat. arī Sharpston, E., “Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)”, *EU Law Analysis*, 2021. gada 23. marts, pieejams vietnē <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html>, 104. un 272. un nākamie punkti.

<sup>32</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 17. decembris, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* u.c. (C-336/19, EU:C:2020:1031, 67. punkts).

<sup>33</sup> Xenidis, R., “The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice”, *Common Market Law Review*, 58. sēj., 2021, 1659. lpp.

nevienlīdzīgo attieksmi un pamatu – reliģiju vai uzskatiem<sup>34</sup>. Turpretim diskriminācija atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktam ir netieša, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras pieder konkrētai reliģijai vai uzskatiem, atrodas konkrēti nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām<sup>35</sup>.

36. Abos gadījumos veidam, kādā tiek veikts salīdzinājums, lai novērtētu atšķirīgas attieksmes esamību, ir būtiska loma, jo tas noteikti var ietekmēt konkrētā gadījumā pastāvošās diskriminācijas veidu. Tam nebūtu nozīmes, ja vien attaisnojumi katram diskriminācijas veidam nebūtu būtiski atšķirīgi un attiecīgi katram no tiem nebūtu piemērojams citāds pārbaudes līmenis<sup>36</sup>.

37. Vēlos norādīt, ka tradicionāli Direktīva 2000/78 ir interpretēta tādējādi, ka tā aizliedz diskrimināciju starp konkrētu grupu un citām grupām, un būtībā tas paredzēja to personu salīdzināšanu, kurām bija noteikta aizsargājama iezīme (grupas iekšienē), ar personām, kurām tās nebija (ārējā grupa)<sup>37</sup>.

38. Tomēr nesenie Tiesas spriedumi liecina par tendenci virzienā, kas nefokusējas uz diskrimināciju starp dažādām grupām, bet gan uz diskrimināciju vienas grupas iekšienē. Proti, lietā VL<sup>38</sup>, kas ir nesena lieta par diskrimināciju invaliditātes dēļ, Tiesa ir skaidri noteikusi, ka Direktīvā 2000/78 nekādā veidā nav norādīta persona vai personu grupa, ko var izmantot par atskaites punktu, lai uz šī pamata novērtētu, vai pastāv diskriminācija. Tādējādi tā uzskatīja, ka diskriminācijas aizliegums nevar aprobežoties tikai ar atšķirīgu attieksmi pret personām ar invaliditāti un personām bez tās, bet gan tam jāfokussējas uz atšķirīgu attieksmi pret personām, kuras skar šis kopīgais diskriminācijas iemesls.

39. Salīdzināšanai grupas iekšienē ir jānovērtē diskriminācijas esamība tādas grupas *iekšienē*, ko veido indivīdi, kuriem ir viena un tā pati aizsargājamā iezīme. Tiesa uzskata, ka tās mērķis ir izvairīties no ar Direktīvu 2000/78<sup>39</sup> piešķirtās aizsardzības samazināšanas, koncentrējoties uz to relatīvo slogu noteikšanu, no kuriem cieš noteiktas personas, kuras pieder grupai ar vienu un to pašu aizsargājamo iezīmi, nevis meklējot līdzības un atšķirības starp divām grupām, kuras nav saistītas ar šo kopīgo iezīmi<sup>40</sup>. No šī viedokļa salīdzināšana grupas iekšienē paplašina Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu, pievēršot lielāku vērību mazāk uzskatāmiem trūkumiem<sup>41</sup> un arī paplašina vienlīdzības aizsardzību attiecībā uz mazāk privileģētām personām noteiktā grupā. Šo secinājumu turpinājumā es norādišu, kādā veidā spriedumā lietā *WABE* Tiesa ir izmantojusi salīdzinājumu grupas iekšienē, lai izvērtētu diskriminācijas esamību reliģijas vai uzskatu dēļ.

<sup>34</sup> Skat. spriedumu lietā *WABE* (52. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>35</sup> Skat. arī spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* (34. punkts) un spriedumu lietā *WABE* (74. punkts).

<sup>36</sup> Tiešai diskriminācijai reliģijas vai pārliecības dēļ ir slēgts attaisnojumu režīms, proti, sabiedriskā kārtība, drošība, veselība un tiesību un brīvību aizsardzība (Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkts), īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju (Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts), profesionālā darbība organizācijās, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem (Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkts) un pozitīva darbība (Direktīvas 2000/78 7. pants). Turpretim netiešā diskriminācija būtībā ir pakļauta neierobežotam attaisnojuma režīmam, saskaņā ar kuru ir aizliegta tikai tāda netieša diskriminācija, kas nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien līdzekļi šā mērķa sasniegšanai nav pienācīgi un vajadzīgi (Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts).

<sup>37</sup> Ģenerāladvokāta Dž. Pitrucellas [*G. Pitruzzella*] secinājumi lietā *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2020:479, 82. punkts).

<sup>38</sup> Spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 29., 30. un 35. punkts). Skat. arī spriedumu, 2019. gada 22. janvāris, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43, 47. punkts).

<sup>39</sup> Turpat (35. punkts).

<sup>40</sup> Xenidis, R., minēts iepriekš, 1659. lpp.

<sup>41</sup> Šajā ziņā skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 57. punkts).



## 2. Atsauces personu loka norobežošana salīdzināšanas nolūkos

40. Tomēr efektīvāka vienlīdzības aizsardzība, kas izriet no salīdzinājumiem grupas iekšienē, ir ļoti atkarīga no šī salīdzinājuma veikšanai izvēlēto personu loka. Kā ģenerālvokāts M. Bobeks [M. Bobek] norādījis secinājumos lietā *Cresco Investigation*<sup>42</sup>, salīdzinājuma personu loka norobežošana – plaši vai šauri – var veidot tiešas un netiešas diskriminācijas definīcijas saskaņā ar Direktīvu 2000/78 un var novest pie atšķirīgiem rezultātiem, pat saskaroties ar līdzīgu faktu kopumu.

41. Būtībā, ja reliģija un reliģiskā pārliecība tiek aizsargātas kopā ar filozofiskajiem un garīgajiem uzskatiem, tad salīdzinājuma nolūkam izvēlēto atsauces personu skaits samazinās, jo paplašinās to personu loks, kuras veido salīdzinājuma grupu, uz kuru attiecas aizsargātais pamats. Saskaņā ar iekšējās neitralitātes noteikumu darba vietā darbinieks, kurš apgalvo, ka viņš tiek diskriminēts reliģijas vai reliģiskās pārliecības dēļ, tiek uzskatīts par daļu no grupas, kurā ietilpst arī personas ar kādiem filozofiskiem uzskatiem vai garīgu pārliecību. Nekādu tiešu diskrimināciju principā nevar konstatēt, ja iekšējās neitralitātes noteikums vienādi attiecas uz visiem šīs grupas dalībniekiem, jo tieša cēloņsakarība starp šo noteikumu un aizsargāto kritēriju būs mazāk uzskatāma. Tā tas būtu arī attiecībā uz tāda uzņēmuma darbiniekiem, uz kuriem attiecas reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu.

42. Turpretim, ja reliģija un reliģiskā pārliecība tiek aizsargātas kā autonomas diskriminācijas iemesls, salīdzinājums tiks veikts starp personām, kuras ir skartas viņu reliģijas un reliģiskās pārliecības dēļ, un salīdzinājumā netiks iekļautas personas, kuras tiek skartas viņu filozofisko uzskatu vai garīgās pārliecības dēļ. Salīdzinājums grupas iekšienē – saistībā ar attiecīgo iekšējās neitralitātes noteikumu – tādā gadījumā nozīmētu to darbinieku situācijas novērtējumu, kuri ievēro reliģijā balstītus pienākumus valkāt noteiktu apģērbu, iepretim to darbinieku situācijai, kuriem šādu pienākumu nav. Var apgalvot, ka nevienlīdzīga attieksme, kas izriet no noteikuma, kas aizliedz darba vietā valkāt reliģiskos priekšrakstos paredzētu apģērbu, visticamāk tiks uzskatīta par nesaraujami saistītu ar aizsardzības kritēriju, ja to piemēro darbiniekiem, uz kuriem attiecas reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu, jo šie darbinieki nespētu izpildīt šī noteikuma prasības, ja vien viņi neatteiktos no viņu ticības izvirzīto pienākumu ievērošanas.

43. No tā izriet, ka personu loka paplašināšana, lai veiktu salīdzināšanu grupas iekšienē, veicina vienveidību šajā grupā, mazinot atšķirīgos elementus, kas individualizē dalībniekus, savukārt šī personu loka sašaurināšana veicina daudzveidību, padarot uzskatāmākus atšķirīgos elementus, kuriem nepieciešama aizsardzība.

44. Nav nepieciešams detalizētāk analizēt, kā salīdzinājuma grupas norobežošana faktiski ietekmē secinājumu par to, vai iekšējās neitralitātes noteikums var izraisīt tiešu vai netiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 izpratnē. Vēlos tikai norādīt, ka Direktīvas 2000/78 pamatā esošais ētoss attiecībā uz diskrimināciju reliģijas vai reliģiskās pārliecības dēļ izpaužas atšķirīgi atkarībā no tā, vai darbinieki, uz kuriem attiecas reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu, tiek uzskatīti par tieši vai netieši diskriminētiem iekšējā neitralitātes noteikuma dēļ. Patiesi, tā kā tiešas diskriminācijas konstatēšanas pamatā ir pieeja, ar ko principā aizliedz praksi, kas diskriminē šos darbiniekus, uz ko attiecas tikai slēgts attaisnojumu režīms, netiešās diskriminācijas konstatēšana ļauj līdzsvarot pretējas tiesības un brīvības to pamatojuma ietvaros un līdz ar to sniedz konsekvenciālāku skatījumu uz diskrimināciju.

<sup>42</sup> Šajā ziņā skat. ģenerālvokāta M. Bobeka secinājumus lietā *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2018:614, 55. un 62. punkts).

45. Ir svarīgi paturēt prātā, ka izvēle starp abām pieejām ir neizbēgama, lemjot par to, vai iekšējās neitralitātes noteikums ir tieša vai netieša diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem, uz kuriem attiecas reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu. Šajā ziņā izšķirošs ir jautājumus par to, vai atšķirības, kas izriet no reliģijas vai reliģiskās pārliecības, proti, attiecībā uz pienākumu valkāt konkrētu apģērbu, ir jārisina, veicinot vienveidību darba vietā ar uzņēmuma darba nosacījumos ietvertu vispārēju šo atšķirību aizliegumu vai, pakārtoti, veicinot dažādību, pilnībā šīs atšķirības normalizējot.

### 3. Spriedumi lietās *G4S Secure Solutions un WABE*

46. Tiesas virspalāta ir paudusi skaidru nostāju, pirmkārt, spriedumā lietā *G4S Secure Solutions* un pēc tam spriedumā lietā *WABE* par to, kā iekšējās neitralitātes noteikumu piemērošanas kontekstā attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu, strukturēt diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ novērtējumu.

47. Tiesa it īpaši ir atzinusi, ka iekšējais neitralitātes noteikums, kas aizliedz darba vietā valkāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības pazīmes, nav tieša diskriminācija, ja vien tas attiecas uz jebkādu šādas pārliecības izpausmi bez atšķirības un ja pret visiem uzņēmuma darbiniekiem izturas vienādi, pieprasot viņiem ģērbties neitrāli<sup>43</sup>. Tiesa uzskata, ka tikmēr, kamēr pret visiem uzņēmuma darbiniekiem, kā kopumu, ir vienāda attieksme, nevar uzskatīt, ka, piemērojot šādu noteikumu, pastāv tieša diskriminācija, tostarp attiecībā uz darbiniekiem, kuriem ir saistoši reliģijā balstīti pienākumi valkāt noteiktu apģērbu<sup>44</sup>.

48. Pirmkārt, ir svarīgi norādīt, ka, lai nonāktu pie iepriekšējā secinājuma, Tiesa spriedumā lietā *WABE* ir konstatējusi, ka diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ novērtējumam lietā par iekšējās neitralitātes noteikumu jābalstās uz salīdzinājumu grupas iekšienē. Atsaucoties uz spriedumu lietā *VL*<sup>45</sup>, Tiesa nepārprotami norādīja, ka Direktīvas 2000/78 formulējums, konteksts un mērķis liecina par labu tādi šīs direktīvas interpretācijai, kas neierobežo to personu loku, kuras var salīdzināt ar personām, kuras nepraktizē konkrētu reliģiju vai noteiktus uzskatus<sup>46</sup>. Tiesa uzskata, ka, ņemot vērā faktu, ka Direktīva 2000/78 tiecas noteikt vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp reliģijas vai uzskatu dēļ attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, tai ikvienai personai ir jāsniedz efektīva aizsardzība pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu<sup>47</sup>.

49. Otrkārt, attiecībā uz salīdzinājumam izmantojamā atsauces personu loka noteikšanu Tiesa ir definējusi, ka tas ietver ne tikai darbiniekus, kas pauž savu reliģiju vai reliģisko pārliecību. Tiek ņemti vērā arī tie darbinieki, kuriem ir kādi filozofiski uzskati vai garīga pārliecība. Kā minēts iepriekš, tās ir sekas tam, ka Direktīvas 2000/78 izpratnē tās 1. pantā ietvertie jēdzieni “reliģija [vai] uzskati” tiek interpretēti kā tādi, kas aptver abus uzskatu veidus<sup>48</sup>. Turklāt savā argumentācijā Tiesa ir pieņēmusi, ka “ikviena persona var praktizēt reliģiju vai uzskatus”. Praksē tas nozīmē, ka salīdzinājuma atsauces grupā tiek iekļauti *visi* uzņēmuma darbinieki un līdz ar to

<sup>43</sup> Skat. spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* (30. punkts) un spriedumu lietā *WABE* (52. punkts).

<sup>44</sup> Spriedums lietā *WABE* (55. punkts).

<sup>45</sup> It īpaši skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 29.–32. punkts).

<sup>46</sup> Spriedums lietā *WABE* (49. un 50. punkts).

<sup>47</sup> Turpat (51. punkts).

<sup>48</sup> Turpat (47. punkts).

tiek secināts, ka iekšējās neitralitātes noteikums, ja vien tas tiek piemērots vispārēji un vienādi, nerada atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz kritēriju, kurš ir nesaraucjami saistīts ar reliģiju vai uzskatiem<sup>49</sup>.

50. Jāatzīst, ka, manuprāt, spriedumā lietā *WABE* Tiesa salīdzināšanas nolūkos izveidoja grupu, samazinot nozīmi visām atsaucēm uz atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuri ne tikai pauž savu reliģiju vai reliģisko pārliecību, bet arī praktizē tos, valkājot īpašu apģērbu. No šī viedokļa raugoties, pat ja tā tiek piesaukta atkārtoti, šķiet, ka šī pieeja atšķiras no sprieduma lietā *VL*<sup>50</sup>, kurā Tiesa uzsvēra relatīvos trūkumus, no kuriem cieš atsevišķas personas grupā, kuru skar viena un tā pati aizsargātā iezīme. Tā vietā saskaņā ar spriedumu lietā *WABE* darbinieki, kas ievēro reliģijā balstītus pienākumus valkāt noteiktu apģērbu, šī vārda tiešā nozīmē tiek nostādīti dilemmas priekšā<sup>51</sup>, proti, izlemt, vai saglabāt darbu uzņēmumā vai arī ievērot viņu ticības priekšrakstus. Iezīmētais personu loks kalpo arī par pamatu Tiesas apgalvojumam, ka iekšējās neitralitātes noteikums var izraisīt tikai “*īpašas neērtības*” tiem darbiniekiem, kuriem ir reliģijā balstīts pienākums valkāt noteiktu apģērbu<sup>52</sup>.

51. Tomēr spriedumi lietās *G4S Secure Solutions* un *WABE* parāda stingru Tiesas pieeju attiecībā uz diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ esamības novērtējumu, pārbaudot iekšējās neitralitātes noteikumu. Šāda pieeja izslēdz tiešu diskrimināciju arī attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem viņu reliģija vai reliģiskā pārliecība nosaka prasības par noteikta apģērba valkāšanu. Tikai skaidri izteikts aizliegums iekšējās neitralitātes noteikuma ietvaros valkāt pamanāmas, liela izmēra reliģiskās pārliecības zīmes var novest pie tiešas diskriminācijas konstatēšanas<sup>53</sup>. Tomēr Tiesa atstāj izvērtēšanai valstu tiesām jautājumu par to, vai iekšējās neitralitātes noteikuma piemērošanu var uzskatīt par netiešu diskrimināciju, kas var būt objektīvi attaisnojama, ja personas, kas pieder noteiktai reliģijai vai uzskatiem, tiek nostādītas īpaši nelabvēlīgā situācijā<sup>54</sup>. Šajā kontekstā īpašais līdzsvars starp, no vienas puses, darījumdarbības brīvību, kas atzīta Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 16. pantā<sup>55</sup>, un, no otras puses, domu, pārliecības un ticības brīvību, kas garantēta Hartas 10. pantā, iegūst būtisku nozīmi<sup>56</sup>.

### **C. Rīcības brīvība aizsargāt reliģiju un reliģisko pārliecību kā autonomu pamatu**

#### *1. Nav konceptuāla identiskuma*

52. Lai noteiktu, vai rīcības brīvība, kas dalībvalstīm piešķirta saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. pantu un, kā to atzinusi Tiesa, pieļauj autonomu reliģijas un reliģiskās pārliecības aizsardzību saskaņā ar valsts tiesību aktiem, jau pašā sākumā vēlos norādīt, ka vienīgais argumentācijas virziens, kas apstiprina, ka reliģija un reliģiskā pārliecība, no vienas puses, un filozofiskie un garīgie uzskati, no otras puses, ir jāanalizē kā viena un tā paša diskriminācijas pamata divas puses, izriet no sprieduma lietā *WABE* 47. punkta.

<sup>49</sup> Turpat (52. punkts).

<sup>50</sup> Spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64).

<sup>51</sup> Situācija, kurā cilvēkam jāizvēlas viena no divām nelabvēlīgām alternatīvām.

<sup>52</sup> Spriedums lietā *WABE* (53. punkts). Jāuzsver, ka Tiesas virspalāta spriedumā lieto tieši šos terminus.

<sup>53</sup> Spriedums lietā *WABE* (73. punkts).

<sup>54</sup> Skat. spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* (34. punkts) un spriedumu lietā *WABE* (59. punkts).

<sup>55</sup> Skat. spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* (38. punkts).

<sup>56</sup> Spriedums lietā *WABE* (84. punkts). Šajā spriedumā Tiesa atsauca arī uz vecāku tiesībām nodrošināt savu bērnu izglītību un mācīšanu atbilstoši viņu reliģiskajai, filozofiskajai un pedagoģiskajai pārliecībai, kas atzīta Hartas 14. panta 3. punktā.

53. Saskaņā ar Tiesas argumentāciju šī interpretācija izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta formulējuma, kas attiecas uz “religiju vai uzskatiem” kopā, jo šie vārdi ir atdalīti tikai ar saikli “vai”, tāpat kā LESD 19. pantā, saskaņā ar kuru Savienības likumdevējs var veikt vajadzīgos pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju, kuras pamatā tostarp ir “religija vai pārliecība”, vai Hartas 21. pantā, kurā kā viens no dažādajiem tajā minētajiem diskriminācijas iemesliem ir minēta “religija vai pārliecība”.

54. Tātad ir skaidrs, ka Tiesa nav konstatējusi identiskumu starp reliģiju un reliģisko pārliecību, no vienas puses, un filozofiskajiem un garīgajiem uzskatiem, no otras puses, kas no konceptuālā viedokļa varētu kavēt dalībvalstis noteikt autonomu un atšķirīgu aizsardzību katram no šiem elementiem. Gluži pretēji, šķiet, ka no sprieduma lietā *WABE* izriet, ka valsts tiesību aktos, ar kuriem īsteno Direktīvu 2000/78, var izvēlēties atzīt autonomu aizsardzību, diskriminācijas pamatu sarakstā izmantojot, piemēram, tādu formulējumu – ievērojot Tiesas argumentāciju – kā “religija un reliģiskā pārliecība, filozofiskie uzskati”.

## 2. *Leģitīmi lēmumi dalībvalstīm*

55. Ja saskaņā ar spriedumu lietā *WABE* Direktīvas 2000/78 8. pants ir jāuzskata par tādu, kurā ir atzīta dalībvalstu rīcības brīvība atkarībā no reliģijai un uzskatiem to attiecīgajās sistēmās piešķirtās vietas, šai robežai noteikti ir jāaptver jebkurš diskriminācijas pastāvēšanas novērtējuma elements, kas varētu ietekmēt šādu vietu, kā arī reliģijas un reliģiskās pārliecības nozīmi un būtiskumu attiecīgajā dalībvalstī. Ņemot vērā faktu, ka reliģijas un reliģiskās pārliecības aizsardzības izvēle kā autonomas diskriminācijas pamats var ietekmēt, kā jau minēts, tiesas vai netiesas diskriminācijas konstatēšanu konkrētā gadījumā un līdz ar to arī aizsardzības pakāpi, kas šim pamatam tiek nodrošināta dalībvalstī, valsts tiesību norma, kurā ir izvēlēta šāda autonoma aizsardzība, manuprāt, ietilpst Direktīvas 2000/78 8. panta piemērošanas jomā.

56. Šajā ziņā ir svarīgi saprast, ka gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 8. pantā atzītā rīcības brīvība būtu ierobežota tikai ar netiesas diskriminācijas attaisnošanas stadiju, kā Tiesa jau ir atzinusi spriedumā lietā *WABE*, un nebūtu piemērojama citiem elementiem, kas varētu ietekmēt salīdzinājuma nolūkos izmantojamā atsaucēs personu loka noteikšanu, dalībvalstīm varētu būt liegts pieņemt lēmumus par sensitīviem un leģitīmiem reliģijas un reliģiskās pārliecības aspektiem, kas galu galā nosaka vienveidības vai dažādības līmeni, ko tās varētu vēlēties ieviest vai saglabāt savā sabiedrībā. Neuzskatu, ka Direktīvas 2000/78 mērķis, nosakot “minimālās prasības” attiecīgajiem noteikumiem par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, ir liegt dalībvalstīm izdarīt šādu izvēli.

### *a) Ētoss, kas ir pamatā diskriminācijas aizliegumam reliģijas un reliģiskās pārliecības dēļ*

57. Šajos secinājumos esmu paskaidrojusi, kā reliģijas un reliģiskās pārliecības autonoma aizsardzība var neapšaubāmi novest pie tā, ka iekšējās neitralitātes noteikums grupas iekšējā salīdzinājuma ietvaros tiek uzskatīts par nesaraujami saistītu ar šo aizsardzības kritēriju, ja tas attiecas uz darbiniekiem, uz kuriem attiecas reliģijā balstītas prasības valkāt noteiktu apģērbu<sup>57</sup>. Tādā gadījumā varētu uzskatīt, ka šis noteikums rada nevienlīdzīgu attieksmi pret šiem darbiniekiem – kas ir aizliegta kā tieša diskriminācija –, jo viņi nespēs izpildīt tā prasības, ja vien neatteiksies ievērot savā ticībā paredzētos pienākumus.

<sup>57</sup> Skat. šo secinājumu 42. punktu.

58. Jau iepriekš norādīju, ka papildus tehniskajiem juridiskajiem aspektiem, kas izriet no tiešas vai netiešas diskriminācijas konstatēšanas saistībā ar iekšējās neitralitātes noteikumu, tieša diskriminācija ir saistāma ar pieeju, kura principā aizliedz nevienlīdzīgu attieksmi un tā ir pakārtota vienīgi izsmelošam attaisnojumu režīmam, kas citustarp ietver sabiedrisko drošību un noziedzīgu nodarījumu novēršanu, profesionālās prasības un pozitīvu darbību. Turpretim netieša diskriminācija ir saistāma ar konsekvenciālāku pieeju diskriminācijai, jo tā pieļauj attaisnojumu, balstoties uz pretnostatītu tiesību un brīvību līdzsvarošānu, proti, tiesības uz darījumdarbības brīvību un reliģijas, apziņas un domas brīvību. Būs gadījumi, kad darījumdarbības brīvība prevalēs pār reliģijas, apziņas un domas brīvību.

59. Vēlos šeit piebilst, ka secinājums, ka iekšējās neitralitātes noteikums rada vai nu tiešu, vai arī netiešu diskrimināciju, ir arī balstīts uz diviem pretējiem viedokļiem par to, kā novērst aizspriedumus pret atšķirībām, kas sabiedrībā rodas saistībā ar reliģiju vai reliģisko pārliecību. Būtībā “tiešās” pieejas diskriminācijai pamatā ir šo atšķirību normalizēšana darba vietā, stingrāk pārbaudot aizspriedumus. Tā balstās uz pieņēmumu, ka reliģijas un reliģiskās pārliecības radītās atšķirības tiek risinātas labāk, ja veicina iecietību un cieņu, kā rezultātā tiek akceptēta plašāka dažādība. Savukārt “netiešā” pieeja diskriminācijai paredz vajadzību akceptēt zināmu sabiedrības aizspriedumu līmeni pret reliģiskām atšķirībām<sup>58</sup>, ja tiek pierādīts, ka attiecīgajam uzņēmumam citādi varētu rasties smagas nelabvēlīgas ekonomiskas sekas<sup>59</sup>. Šajā kontekstā tiek uzskatīts, ka atšķirības, kas izriet no reliģijas un reliģiskās pārliecības, tiek risinātas labāk, ja darba vietā veicina vienveidību, izmantojot vispārēju aizliegumu, kas izriet no iekšēja neitralitātes noteikuma.

60. Mans mērķis šajos secinājumos nav pamatot, kurš ir vispiemērotākais veids, kā izteikt – kā jau tika norādīts šo secinājumu 44. punktā – ētosu, kas ir pamatā tiesiskajam regulējumam par diskriminācijas aizliegumu reliģijas vai reliģiskās pārliecības dēļ. Tomēr iepriekš izklāstītie apsvērumi liecina, ka reliģijas un reliģiskās pārliecības aizsardzība kā autonomas diskriminācijas pamats ietekmē reliģijai un reliģiskajai pārliecībai piešķirto vietu dalībvalstīs – it īpaši vienveidības un dažādības ziņā. Manuprāt, Direktīvas 2000/78 8. pants līdz ar to ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstīm pieņemt šādu autonomu aizsardzību kā līdzekli, lai leģitīmi noteiktu, pirmkārt, vai darbiniekus, uz kuriem attiecas reliģijā balstītas prasības par noteikta apģērba valkāšanu, principā nevajadzētu nostādīt situācijā, kad viņiem varētu būt jāizvēlas, vai ievērot pienākumus, kas izriet no viņu ticības, vai arī saglabāt darbu. Otrkārt, tām arī jā saglabā kompetence noteikt veidu, kādā tās vēlas cīnīties ar aizspriedumiem darba vietā pret atšķirībām, kas izriet no reliģijas vai reliģiskās pārliecības.

#### *b) Reliģija un reliģiskā pārliecība kā “neatņemama iezīme”*

61. Vēl viens leģitīms elements, par kuru dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ieņemt nostāju un kas ir cieši saistīts ar iepriekšējo, ir tas, vai reliģija un reliģiskā pārliecība ir jāuzskata par personai “neatņemamu iezīmi”.

62. Patiesi, nevar izslēgt, ka dažās dalībvalstīs reliģija un ar to saistītie pienākumi var tikt uzskatīti par tik cieši saistītiem ar personu, ka tie ir pelnījuši aizsardzību kā neatņemama šīs personas būtības iezīme. Varētu šķist, ka šajā kontekstā tāda darbinieka aizsardzību, kuram iekšējās neitralitātes noteikums kā nosacījumu darba saglabāšanai izvirza atteikšanos pildīt viņa vai viņas ticībā balstītas prasības par apģērbu, varētu labāk nodrošināt, izmantojot pieeju, kas paredz, ka

<sup>58</sup> Šajā ziņā skat. spriedumu lietā *WABE* (65. punkts). Pieņēmums būt iecietīgiem pret zināmu aizspriedumu pakāpi – galvenokārt no klientu puses – ir acimredzams pat Tiesai, atsaucoties uz iespēju novietot darbinieci, kura valkā galvassegu, uzņēmuma biroja iekšienē bez tieša kontakta ar klientiem. Skat. spriedumu lietā *G4S Secure Solutions* (42. punkts) un spriedumu lietā *WABE* (69. punkts).

<sup>59</sup> Spriedums lietā *WABE* (67. punkts).

šāds noteikums ir nesaraucjami saistīts ar reliģiju, aplūkojot to autonomi, un tāpēc – ar nevienlīdzīgu attieksmi, kas ir aizliegta kā tieša diskriminācija. Šajā ziņā uzmanība ir jāpievērš apstāklim, ka atbilstoši Tiesas judikatūrai reliģisko pienākumu konkrētais saturs – tostarp pienākums valkāt noteiktu apģērbu – un to obligātums ir balstīts uz vērtējumu, kuru veikt ir vienīgi valstu tiesu kompetencē<sup>60</sup>.

63. Vēlos norādīt, ka saskaņā ar Direktīvu 2000/78 Tiesa ir atzinusi šādu tiešu aizsardzību pret diskrimināciju gadījumos, kad attiecīgā persona nav varējusi atteikties no kādas savas būtības neatņemamas iezīmes, piemēram, vecuma<sup>61</sup> vai seksuālās orientācijas<sup>62</sup>. Piemēram, lietā *Hay* Tiesa atzina, ka atšķirīgā attieksme, kas balstīta uz to, ka darbinieki ir laulībā, nevis *expressis verbis* uz viņu seksuālo orientāciju, tomēr ir tieša diskriminācija, jo, tā kā stāties laulībā var vienīgi dažādu dzimumu personas, homoseksuāli darbinieki nevar izpildīt obligāto priekšnoteikumu prasīto priekšrocību saņemšanai<sup>63</sup>.

64. Tā kā reliģiju un reliģisko pārliecību var uzskatīt par neatņemamu cilvēka būtības iezīmi, manuprāt, dalībvalstīm saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. pantu ir likumīgas tiesības veicināt pieeju, kas ir līdzīga tai, ko Tiesa apstiprinājusi lietā *Hay*, nodrošinot tiešu aizsardzību darbiniekiem, uz kuriem attiecas reliģiskas prasības valkāt noteiktu apģērbu, aizsargājot reliģiju un reliģisko pārliecību kā autonomu diskriminācijas pamatu. Pat ja spriedumā lietā *WABE* būtu teikts citādi, Direktīvā 2000/78 (it īpaši tās 1. pantā un 2. panta 2. punktā) noteikto “minimālo prasību” interpretācijas kontekstā es aicinātu Tiesu uzskatīt, ka tas ir aspekts, ko var aplūkot no dažādiem un ļoti sensitīviem skatupunktiem, kas galu galā ir atkarīgi no reliģijas un reliģiskās pārliecības uzskatu konkrētās nozīmes indivīdiem katrā dalībvalstī. Es nerodu nevienu argumentu, kas pamatotu uzskatu, ka, pieņemot Direktīvu 2000/78, it īpaši tās 8. pantu, Savienības likumdevējs būtu vēlējis liegt dalībvalstīm lemt par šādu aspektu.

### c) Izpratne par “īpašām neērtībām”

65. Visbeidzot, saistībā arī ar iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem, dalībvalstīm ir jā saglabā iespēja atkāpties no izpratnes, saskaņā ar kuru darbinieki, uz kuriem attiecas reliģijā balstītas prasības valkāt noteiktu apģērbu, saskaras ar – lietojot konkrēto sprieduma lietā *WABE* formulējumu – “īpašām neērtībām”, kad tiem tiek piemērots iekšējās neitralitātes noteikums. Galu galā, šāda iekšējās neitralitātes noteikuma sloga izpratne nevar būt izmantojama noteiktos gadījumos, kad dalībvalstis varētu to uzskatīt par šķērslī piekļuvei darba tirgum un veidu, kā no tā turklāt izslēgt darbiniekus, kuriem jāpilda šīs prasības. Šajā ziņā vēlos uzsvērt, ka nodarbinātība, profesija un profesionālā izglītība, uz ko attiecas Direktīva 2000/78, ir sākumpunkts prasībām, kas pārsniedz materiālos trūkumus un ietver sūdzības, kas saistītas ar dalību sabiedriskajā dzīvē un daudzveidības un atšķirību atzīšanu<sup>64</sup>.

66. Piemēram, ja darba devēji izvirza iekšējās neitralitātes noteikumus kā vispārēju politiku, musulmaņu sievietes patiesībā var piedzīvot ne tikai “īpašas neērtības”, bet arī daudz nelabvēlīgāku situāciju, lai kļūtu par potenciālām darbiniecēm. Tā rezultātā viņas var tikt nošķirtas no darba

<sup>60</sup> Turpat, 46. punkts.

<sup>61</sup> Skat., piemēram, spriedumu, 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 49. punkts).

<sup>62</sup> Šajā ziņā skat. spriedumus, 2008. gada 1. aprīlis, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, 73. punkts), un 2011. gada 10. maijs, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 52. punkts). Skat. arī līdzīgu pieeju spriedumā, 2008. gada 10. jūlijs, *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397, 28. punkts), par rasu diskriminācijas aizliegumu saskaņā ar Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV 2000, L 180, 22. lpp.).

<sup>63</sup> Spriedums, 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 44. punkts).

<sup>64</sup> Xenidis, R., minēts iepriekš, 1653. lpp.

tirgus kā personības attīstības un sociālās integrācijas avota un tādējādi rastos diskriminācija, kas pārsniedz reliģiju un ietver arī dzimumu<sup>65</sup>. Lai gan valstu tiesām ir jāizdara nepieciešamie secinājumi, lai noteiktu, vai šīs iespējamās problēmas apstiprina fakti<sup>66</sup>, es uzskatu, ka ir svarīgi uzsvērt, ka dubulta diskriminācija ir reāla situācija, ko dalībvalstis var likumīgi risināt, paaugstinot aizsardzību reliģijai un reliģiskajai pārliecībai kā autonomam diskriminācijas iemeslam saskaņā ar Direktīvas 2000/78 8. pantu.

### 3. *Reliģijas un reliģiskās pārliecības autonoma aizsardzība kā labvēlīgāks noteikums*

67. Ņemot vērā iepriekš minēto, jāsecina, ka valsts tiesiskais regulējums vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai Direktīvas 2000/78 8. panta izpratnē ir uzskatāms par labvēlīgāku, ja tas attiecas ne tikai uz netiešās diskriminācijas attaisnojuma analīzi, bet arī diskriminācijas esamības izvērtējumu un līdz ar to konkrētā gadījumā – uz tiešas vai netiešās diskriminācijas konstatēšanu. Tas ietver valsts tiesisko regulējumu, kurā, īstenojot Direktīvu 2000/78, ir noteikta autonoma reliģijas un reliģiskās pārliecības kā viena diskriminācijas pamata aizsardzība. Šāda pieeja neapdraud Direktīvas 2000/78 pamatu, kas, kā atzinusi Tiesa, ir jāuztver kā instruments, kurš ļauj dalībvalstīm izdarīt likumā balstītu izvēli, kas attiecas uz reliģijai un reliģiskajai pārliecībai atvēlēto vietu to sistēmās. Spriedumu lietās *G4S Secure Solutions* un *WABE* nozīme netiek mazināta, un Savienības tiesību pārākuma princips netiek grauts, ņemot vērā faktu, ka abi spriedumi ir par Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 2. punkta interpretāciju, kuri nosaka minimālās prasības diskriminācijas apkaršanai nodarbinātībā un profesijā, un tādējādi neizslēdz iespēju saskaņā ar šīs pašas direktīvas 8. pantu nodrošināt augstāku aizsardzības līmeni pret nevienlīdzīgu attieksmi.

### D. *Vispārējais likums pret diskrimināciju*

68. Saskaņā ar manis iepriekš izklāstīto argumentāciju Direktīvas 2000/78 8. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstīm īstenot šo direktīvu, aizsargājot reliģiju un reliģisko pārliecību kā autonomu diskriminācijas pamatu. Jāpiebilst, ka, lai tas tā būtu, valsts likumdevējam ir jārisina šī atšķirība, pieņemot vai vēlāk grozot tiesību aktus, ar kuriem attiecīgajā dalībvalstī īsteno Direktīvu 2000/78.

69. Tādējādi izskatāmajā lietā ir jāpārbauda, vai Direktīva 2000/78 ir transponēta Beļģijas tiesībās, nodalot reliģiju un reliģisko pārliecību no filozofiskajiem un garīgajiem uzskatiem.

70. Šajā ziņā jāatgādina, ka ar Vispārējo likumu pret diskrimināciju Direktīva 2000/78 ir transponēta Beļģijas tiesībās. Tā mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu cīņai pret diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā<sup>67</sup>.

71. Aizsargātie kritēriji ir uzskaitīti Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā<sup>68</sup>, kurā tostarp minēts vecums, seksuālā orientācija, ģimenes stāvoklis, izcelšanās, mantiskais stāvoklis, reliģiskā pārliecība vai filozofiskie uzskati, politiskie uzskati, pārliecība attiecībā uz arodbiedrībām, valoda, pašreizējais vai sagaidāmais veselības stāvoklis, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska raksturiezīme vai sociālā izcelsme.

<sup>65</sup> Šajā ziņā skat. Sharpston, E., minēts iepriekš, 269. punkts.

<sup>66</sup> Attiecībā uz lietu, uz kuru attiecas pamatlaieta, skat. šo secinājumu 19. zemsvītras piezīmi.

<sup>67</sup> Šajā ziņā skat. Vispārējā likuma pret diskrimināciju 5. pantu.

<sup>68</sup> Skat. arī Vispārējā likuma pret diskrimināciju 3. pantu.

72. No vienas puses, Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā ir lietots formulējums, kas ir gandrīz identisks Direktīvas 2000/78 1. panta tekstam, atsaucoties uz reliģisko pārliecību un filozofiskajiem uzskatiem kā diskriminācijas pamatu. Tie abi aizsargājamo kritēriju sarakstā ir iekļauti kopā un ir atdalīti tikai ar saikli “vai”. Vispārējā likuma pret diskrimināciju 8. pantā ir lietots tāds pats formulējums un ir noteikts, ka tiešu nošķiršanu, kas tostarp balstīta uz “reliģisko pārliecību vai filozofiskajiem uzskatiem”, var attaisnot tikai ar īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju.

73. No otras puses, lasot Vispārējo likumu pret diskrimināciju, atklājas, ka Beļģijas likumdevējs Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā<sup>69</sup> ietvertajā sarakstā kā atsevišķus diskriminācijas pamatus ir nošķīris politiskos uzskatus un pēc tam arī pārliecību attiecībā uz arodbiedrībām. No šī viedokļa ir skaidrs, ka, lai gan Beļģijas likumdevējs ir izvēlējis nošķirt politiskos uzskatus un pārliecību attiecībā uz arodbiedrībām no cita veida uzskatiem, šķiet, ka reliģiskās pārliecības un filozofisko uzskatu gadījumā tas tā nav.

74. Līdz ar to, balstoties uz lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietverto informāciju, ir grūti secināt, ka pretēji Direktīvas 2000/78 1. pantam, kā Tiesa to interpretējusi spriedumā lietā *WABE*, Beļģijas likumdevējs reliģiju un reliģisko pārliecību, no vienas puses, un filozofiskos uzskatus, no otras puses, ir noteicis kā atsevišķus diskriminācijas pamatus. Gluži pretēji, Vispārējā likuma pret diskrimināciju izpratnē šķiet, ka abi šie veidi, kā izriet no argumentācijas spriedumā lietā *WABE*, izrādās viena un tā paša, vienota diskriminācijas iemesla divas puses.

75. No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka situācijā, kad reliģiskā pārliecība un filozofiskie uzskati nav nošķirti, noteikumu, kurš atsaucas uz “reliģisku pārliecību vai filozofiskiem uzskatiem”, kas kā diskriminācijas pamats ietverti Direktīvu 2000/78 transponējošā valsts tiesību akta uzskaitījumā, nevar interpretēt tādējādi, ka šie uzskati ir atsevišķi aizsargāti kritēriji. Pretējā gadījumā tas būtu pretrunā Tiesas atzītajam spriedumā lietā *WABE*<sup>70</sup>, kurā, kā jau minēts, tika interpretēti šie paši jēdzieni, kas paredzēti Direktīvas 2000/78 1. pantā. Šī paša iemesla dēļ Direktīvas 2000/78 8. pantu nevar izmantot par pietiekamu pamatu uzskatīt šo valsts tiesību noteikumu par labvēlīgāku vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai. Tādējādi tas neļauj valsts tiesai to interpretēt tādā veidā, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem reliģiskā pārliecība un filozofiskie uzskati veido atsevišķus diskriminācijas pamatus.

## V. Secinājumi

76. Pamatojoties uz iepriekš izklāstīto analīzi, ierosinu Tiesai uz *Tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Briseles frankofonā Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) uzdoto jautājumu atbildēt šādi:

Padomes Direktīvā 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko izveido vispārēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 8. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj dalībvalstīm īstenot šo direktīvu, aizsargājot reliģiju un reliģisko pārliecību kā autonomu diskriminācijas pamatu.

<sup>69</sup> *Moniteur belge*, 2009. gada 31. decembris, 82925. lpp.

<sup>70</sup> Spriedums lietā *WABE* (47. punkts).



Tomēr Direktīvas 2000/78 8. pants nepieļauj tādu noteikumu, kurš atsaucas uz “religisko pārliecību vai filozofiskiem uzskatiem”, kas kā diskriminācijas pamats ietverti šo direktīvu transponējošā valsts tiesību akta uzskaitījumā, interpretēt kā labvēlīgāku noteikumu vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai, kas nozīmētu it īpaši to, ka reliģiskā pārliecība un filozofiskie uzskati veido atsevišķus aizsardzības pamatus.