



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2023. gada 28. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Kopējas sistēmas vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā izveidošana – Aizliegums diskriminēt reliģijas vai pārliecības dēļ – Publiskais sektors – Publiskā sektora iestādes darba kārtības noteikumi, atbilstoši kuriem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes – Musulmaņu galvas lakats – Prasība saglabāt neitralitāti saziņā ar sabiedrību, priekšniecību un kolēģiem

Lietā C-148/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *tribunal du travail de Liège* (Ljēžas Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) iesniegusi ar 2022. gada 24. februāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2022. gada 2. martā, tiesvedībā

OP

pret

Commune d'Ans,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], palātu priekšsēdētāji A. Prehala [*A. Prechal*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], K. Likurģs [*C. Lycourgos*], F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents) un N. Pisarra [*N. Piçarra*], tiesneši M. Safjans [*M. Saffjan*], S. Rodins [*S. Rodin*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], I. Ziemele, J. Pasers [*J. Passer*], D. Gracijs [*D. Gratsias*], M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] un M. Gavalecs [*M. Gavalec*],

ģenerālvokāts: E. M. Kolins [A. M. Collins],

sekretāre: M. Krauzenbeka [*M. Krausenböck*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2023. gada 31. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- OP vārdā – S. Gioe, advokāts,
- *commune d'Ans* vārdā – J. Uyttendaele un M. Uyttendaele, advokāti,

* Tiesvedības valoda – franču.

- Beļģijas valdības vārdā – *C. Pochet, L. Van den Broeck* un *M. Van Regemorter*, pārstāves,
 - Francijas valdības vārdā – *D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères* un *N. Vincent*, pārstāvji,
 - Zviedrijas valdības vārdā – *O. Simonsson* un *C. Meyer-Seitz*, pārstāvji,
 - Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann, D. Martin* un *E. Schmidt*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2023. gada 4. maija 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. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *commune d'Ans* (Ansas pašvaldība, turpmāk tekstā – “pašvaldība”) līgumdarbinieci OP un minēto pašvaldību par tās darbiniekiem noteikto aizliegumu nēsāt jebkādas redzamas ideoloģiskās, filozofiskās, politiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts:
“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”
- 4 Šīs 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 [..]

[..].”

5 Minētās direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

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

[..]

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

[..].”

Beļģijas tiesības

6 Direktīva 2000/78 Beļģijas tiesībās ir transponēta ar *loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (2007. gada 10. maija likums par noteiktu diskriminācijas veidu novēršanu; *Moniteur belge*, 2007. gada 30. maijs, 29016. lpp.; turpmāk tekstā – “Vispārējais diskriminācijas novēršanas likums”).

7 Šī likuma 4. pantā ir noteikts:

“Šajā likumā piemēro šādas definīcijas:

1° darba attiecības: attiecības, kas tostarp ietver nodarbinātību, piekļuves darbam nosacījumus, darba apstākļus un atlaišanas no darba noteikumus

– gan valsts, gan privātajā sektorā;

[..]

4° aizsargātie kritēriji: vecums, seksuālā orientācija, ģimenes stāvoklis, izcelšanās, mantiskais stāvoklis, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, politiskie uzskati, valoda, pašreizējais vai turpmākais veselības stāvoklis, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska raksturiezīme, sociālā izcelsme;

[..]

6° tieša atšķirīga attieksme: situācija, kas rodas, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura aizsargātā kritērija dēļ;

7° tieša diskriminācija: tieša atšķirīga attieksme jebkura aizsargātā kritērija dēļ, ko nevar attaisnot, pamatojoties uz II sadaļas noteikumiem;

8° netieša atšķirīga attieksme: situācija, kas rodas, ja šķietami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras raksturo kāds no aizsargātajiem kritērijiem, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām;

9° netieša diskriminācija: netieša atšķirīga attieksme jebkura aizsargātā kritērija dēļ, ko nevar attaisnot, pamatojoties uz II sadaļas noteikumiem;

[..].”

8 Minētā likuma 5. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Izņemot jautājumus, kas ir kopienu vai reģionu kompetencē, šis likums ir piemērojams visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs [..].”

9 Vispārējā diskriminācijas novēršanas likuma 7. pantā ir noteikts:

“Jebkāda tieša 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.”

10 Šī likuma 8. pantā ir paredzēts:

“§1. Atkāpjoties no 7. panta un neskarot citus šīs sadaļas noteikumus, tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma, seksuālās orientācijas, reliģiskās pārliecības, filozofisko uzskatu vai invaliditātes dēļ jomās, kas minētas 5. panta 1. punkta 4., 5. un 7. apakšpunktā, var attaisnot tikai ar īstām un izšķirīgām prasībām attiecībā uz profesiju.

§2. Īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju var būt tikai tad, ja:

- izšķirīga īpašība, kas saistīta ar vecumu, seksuālo orientāciju, reliģisko vai filozofisko pārliecību vai invaliditāti, ir īsta un izšķirīga attiecīgo specifisko profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas; un
- prasība ir pamatota ar leģitīmu mērķi un ir samērīga ar to.

§3. Tiesai katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda, vai šāda īpašība ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju.

[..].”

11 Minētā likuma 9. pants ir izteikts šādā redakcijā:

“Jebkāda netieša atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir kāds no aizsargātajiem kritērijiem, ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju,

- ja vien šķietami neitrālais noteikums, kritērijs vai prakse, kas ir šādas netiešas atšķirīgas attieksmes pamatā, nav objektīvi attaisnojami ar leģitīmu mērķi un pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami; vai
- ja vien netiešas atšķirīgas attieksmes invaliditātes dēļ gadījumā nav ticis pierādīts, ka nav iespējams veikt saprātīgus pielāgojumus.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 12 Prasītāja pamatlietā strādā pašvaldībā kopš 2016. gada 11. aprīļa un kopš 2016. gada 11. oktobra ieņem biroja vadītājas amatu; savus pienākumus viņa veic, pārsvarā nebūdama saskarsmē ar sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem (“*back office*”). Līdz 2021. gada 8. februārim viņa savus pienākumus veica, nenēsādama nekādas reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes un neizvirzot nekādas rakstveida pretenzijas šajā ziņā, taču iepriekš minētajā datumā viņa lūdza atļaut no 2021. gada 22. februāra nēsāt “galvas lakatu darba vietā”.
- 13 Ar 2021. gada 18. februāra lēmumu pašvaldības kolēģija (turpmāk tekstā – “kolēģija”) noraidīja šo lūgumu un uz laiku aizliedza prasītājai pamatlietā profesionālās darbības veikšanas laikā nēsāt reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes, līdz tiks pieņemts vispārējs regulējums par šādu pārliecības profesionālās darbības veikšanas laikā zīmju nēsāšanu pašvaldības iestādēs.
- 14 2021. gada 26. februārī kolēģija, uzklusījusi prasītāju pamatlietā, pieņēma otru lēmumu, apstiprinot attiecīgo aizliegumu līdz šāda vispārēja regulējuma pieņemšanai.
- 15 2021. gada 29. martā pašvaldības dome grozīja pašvaldības darba kārtības noteikumus, paredzot pienākumu nodrošināt “izslēdzošu neitralitāti” darba vietā, un tas nozīmē, ka visiem pašvaldības darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp reliģiskās vai filozofiskās – atšķirības zīmes, neatkarīgi no tā, vai viņi ir saskarsmē ar sabiedrību vai nav. Šo noteikumu 9. pantā citstarp ir paredzēts:

“Darba ņēmējiem ir vārda brīvība, ievērojot neitralitātes principu, kā arī diskretumu un lojalitātes pienākumu.

Darba ņēmējiem ir jāievēro neitralitātes princips, un tas nozīmē, ka tie atturas no jebkāda veida prozelitisma [savas ticības sludināšanas] un ka tiem ir aizliegts nēsāt jebkādas uzkrītošas atšķirības zīmes, kas var atklāt to ideoloģiskos, filozofiskos, politiskos vai reliģiskos uzskatus. Šis noteikums viņiem ir jāievēro gan saskarsmē ar sabiedrību, gan attiecībās ar priekšniecību un kolēģiem.

[..]”

- 16 Prasītāja pamatlietā uzsāka vairākas tiesvedības, lūdzot atzīt, ka ir tikusi pārkāpta viņas reliģijas brīvība; it īpaši viņa vērsās iesniedzējtiesā ar prasību apturēt abu šī sprieduma 13. un 14. punktā minēto individuālo lēmumu piemērošanu, kā arī apstrīdēja pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu grozījumus. Pamatojot šo prasību, viņa apgalvo, ka ir tikusi diskriminēta reliģijas dēļ.
- 17 Šo individuālo lēmumu gadījumā prasītājai pamatlietā noteiktais aizliegums nēsāt musulmaņu galvas lakatu iesniedzējtiesas skatījumā – salīdzinājumā ar citiem pašvaldības darbiniekiem – ir atšķirīga attieksme, kas ir tieši balstīta uz viņas reliģiju, jo pašvaldība agrāk ir pieļāvusi – un vēl joprojām pieļauj – citu nemanāmāku pārliecības – tostarp reliģiskās – atšķirības zīmju nēsāšanu. Turklāt tās ieskatā šī atšķirīgā attieksme nav attaisnojama ar īstām un izšķirīgām prasībām attiecībā uz profesiju Vispārējā diskriminācijas novēršanas likuma 8. panta izpratnē, jo prasītāja pamatlietā savus pienākumus galvenokārt veic *back office*, un tādēļ tā ir tieša diskriminācija Direktivas 2000/78 izpratnē. Līdz ar to tā atzina par pamatotu prasītājas pamatlietā celto prasību par laikposmu no 2021. gada 18. februāra, kad tika pieņemts pirmais no šiem individuālajiem lēmumiem, līdz 2021. gada 29. martam, kad tika pieņemti pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu grozījumi.

- 18 Iesniedzējtiesa norāda, ka šo grozījumu mērķis ir nodrošināt, lai gan valsts ierēdņa veiktās darbības, gan tā izskats būtu stingri neitrāli – neatkarīgi no viņa veicamo pienākumu rakstura un konteksta, kādā tie tiek veikti. Tās ieskatā ar minētajiem grozījumiem ieviestais noteikums acīmredzami ir netieša diskriminācija, jo tas gan ir neitrāls, bet tā piemērošanai, ko veica pašvaldība, ir mainīga pieeja. Tādējādi šīs tiesas skatījumā šis noteikums ir “izslēdzošs” attiecībā uz prasītāju pamatlietā un “iekļaujošāks” attiecībā uz viņas kolēģiem, kuriem ir cita pārlicība. Tādēļ minētā tiesa uz laiku atļāva prasītājam pamatlietā nēsāt redzamu reliģiskās pārlicības atšķirības zīmi, bet tikai tad, kad viņa strādā *back office*, un ne tad, kad viņa ir saskarsmē ar sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem vai veic vadības pienākumus.
- 19 Tomēr iesniedzējtiesai ir šaubas par to, vai Direktīvas 2000/78 tiesību normām atbilst tāds darba kārtības noteikums kā pamatlietā aplūkotais, atbilstoši kam “izslēdzošas neitralitātes” pienākums ir attiecināts uz visiem publiskā sektora iestādes darbiniekiem, pat tiem, kuriem nav saskarsmes ar sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem.
- 20 Šādos apstākļos *tribunal du travail de Liège* (Ljēžas Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts var tikt interpretēti tādējādi, ka ar tiem publiskā sektora iestādei ir atļauts izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi un tātad aizliegt visiem darbiniekiem nēsāt [reliģiskās] pārlicības atšķirības zīmes, neatkarīgi no tā, vai viņiem ir tieša saskarsme ar apmeklētājiem vai nav?
- 2) Vai Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts var tikt interpretēti tādējādi, ka ar tiem publiskā sektora iestādei ir atļauts izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi un tātad aizliegt visiem darbiniekiem nēsāt [reliģiskās] pārlicības atšķirības zīmes, neatkarīgi no tā, vai viņiem ir tieša saskarsme ar apmeklētājiem vai nav, pat tad, ja šis neitrālais aizliegums, šķiet, pārsvarā skar sievietes un tātad var būt slēpta diskriminācija dzimuma dēļ?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 21 Uz dodama pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādu pašvaldības iekšēju noteikumu, atbilstoši kuram šīs pašvaldības darbiniekiem vispārīgi un nediferencēti ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas pārlicības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, var attaisnot ar minētās pašvaldības vēlmi izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi.
- 22 Vispirms, pirmkārt, jāatgādina, ka Direktīvas 2000/78 1. pantā ietvertais jēdziens “reliģija” aptver gan *forum internum*, proti, uzskatu pastāvēšanu, gan *forum externum*, proti, reliģiskas ticības publisku paušanu (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 28. punkts). Jāpiebilst, ka šajā pantā reliģija un uzskati ir minēti tādā pašā veidā kā, piemēram, LESD 19. pantā, kurā noteikts, ka Eiropas Savienības likumdevējs var veikt vajadzīgos pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju, kuras pamatā tostarp ir “reliģija vai uzskati”, vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā, kurā kā viens no dažādajiem tajā minētajiem diskriminācijas iemesliem ir minēta “reliģija vai pārlicība”. No tā izriet, ka, lai

piemērotu šo direktīvu, jēdzieni “relīģija” un “uzskati” ir analizējami kā viena un tā paša un vienīgā diskriminācijas iemesla divas puses (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 47. punkts).

- 23 Otrkārt, tā kā saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punktu šī direktīva ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, tāds noteikums kā pašvaldības darba kārtības noteikumu 9. pants, atbilstoši kuram tās darbiniekiem ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā. Šāds noteikums turklāt ir uzskatāms par tādu, kas ietilpst “nodarbinātības un darba nosacījumos” minētās direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.
- 24 Pēc šiem precizējumiem jānorāda, ka iesniedzējtiesas pirmais jautājums attiecas gan uz Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu par “tiešu diskrimināciju”, gan uz šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu par “netiešu diskrimināciju”.
- 25 Šajā ziņā jāatgādina, ka darba devēja pieņemts iekšējs noteikums, atbilstoši kuram darba vietā ir aizliegts nēsāt tikai uzkrītošas un lielzmēra pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, var būt tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē gadījumos, kad šādu pārliecības atšķirības zīmju nēsāšanas kritērijs ir nesaraujami saistīts ar vienu vai vairākām noteiktām reliģijām vai uzskatiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE un MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 72.–78. punkts, kā arī 2022. gada 13. oktobris, *S.C.R.L. (Reliģisks apģērbs)*, C-344/20, EU:C:2022:774, 31. punkts). Tomēr no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu neizriet, ka pamatlietā aplūkotais noteikums būtu saistīts ar šādu gadījumu.
- 26 Turpretī darba devēja pieņemts iekšējs noteikums, atbilstoši kuram darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, nav šāda tieša diskriminācija, jo šis noteikums vienādi attiecas uz jebkādu šādu uzskatu paušanu un ir vienādi attiecināms uz visiem uzņēmuma darbiniekiem, tiem vispārēji un vienādi nosakot citastarp neitrālu ģērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu zīmju nēsāšana (spriedumi, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 30. un 32. punkts, kā arī 2021. gada 15. jūlijs, *WABE un MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 52. punkts).
- 27 Proti, tā kā ikviena persona var praktizēt reliģiju vai reliģiskus, filozofiskus vai garīgus uzskatus, šāds noteikums, ja vien tas tiek piemērots vispārēji un vienādi, nerada atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz kritēriju, kurš nesaraujami saistīts ar reliģiju vai uzskatiem (spriedumi, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE un MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 52. punkts, kā arī 2022. gada 13. oktobris, *S.C.R.L. (Reliģisks apģērbs)*, C-344/20, EU:C:2022:774, 33. un 34. punkts).
- 28 Līdz ar to, ja vien iesniedzējtiesa nekonstatēs, ka, neraugoties uz pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu 9. panta vispārīgo un nediferencēto formulējumu, pret prasītāju pamatlietā ir bijusi atšķirīga attieksme salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, kuriem ir atļauts paust to pārliecību – tostarp reliģisko vai filozofisko –, nēsājot redzamu pārliecības atšķirības zīmi vai kā citādi, un ka šī iemesla dēļ viņa ir cietusi no tiešas diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, šai tiesai būs jāpārbauda, vai pašvaldības darba kārtības noteikumu 9. pantā ietvertā norma var radīt īpaši nelabvēlīgu situāciju personām, kuras pieder noteiktai reliģijai vai pārliecībai, faktiski izraisot netiešu diskrimināciju kāda no šiem iemesliem dēļ minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē.

- 29 Šajā ziņā no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka darba devēja pieņemts iekšējs noteikums, atbilstoši kuram darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, var būt atšķirīga attieksme, kas ir netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem šīs tiesību normas izpratnē, ja tiek pierādīts, ka šajā noteikumā ietvertais šķietami neitrālais pienākums faktiski rada īpaši nelabvēlīgu situāciju personām, kuras praktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 34. punkts, kā arī 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 59. punkts).
- 30 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu šāda atšķirīga attieksme tomēr nebūtu kvalificējama kā netieša diskriminācija, ja tā ir objektīvi attaisnota ar leģitīmu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 60. punkts).
- 31 Šajā ziņā jānorāda – lai gan galu galā tieši valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus, ir jānosaka, vai un kādā mērā pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu norma atbilst šīm prasībām, Tiesai, kam jāsniedz valsts tiesai lietderīgas atbildes, ir kompetence sniegt norādījumus, ievērojot pamatlietas materiālus, kā arī Tiesai sniegtos rakstveida un mutvārdu paskaidrojumus, kuri ļautu tai pašai tiesai pieņemt lēmumu konkrētajā lietā, ko tā izskata.
- 32 Pirmām kārtām, saistībā ar nosacījumu par leģitīma mērķa esamību no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pašvaldības skatījumā pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu 9. panta – kurā paredzēts aizliegums nēsāt jebkādas redzamas pašvaldības darbinieku pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, neatkarīgi no tā, vai viņi ir saskarsmē ar sabiedrību vai nav, – mērķis ir īstenot sabiedrisko pakalpojumu neitralitātes principu, kura juridiskais pamats ir Beļģijas Konstitūcijas 10. un 11. pants, objektivitātes princips un valsts neitralitātes princips.
- 33 Šajā ziņā ikvienai dalībvalstij, tostarp attiecīgā gadījumā tās administratīvi teritoriālajām vienībām, ievērojot tām atzītās pilnvaras, ir jāatzīst rīcības brīvība attiecībā uz sabiedrisko pakalpojumu neitralitātes koncepciju, ko tā vēlas veicināt darba vietā. Tādējādi “izšķirošas neitralitātes” politiku, ko publiskā sektora iestāde, šajā gadījumā pašvaldība, atbilstoši konkrētajam kontekstam un tās pilnvarām vēlas noteikt saviem darba ņēmējiem, lai izveidotu pilnīgi neitrālu administratīvo vidi savā teritorijā, var uzskatīt par objektīvi attaisnotu ar leģitīmu mērķi Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē. Tāpat arī par objektīvi ar leģitīmu mērķi attaisnotu var tikt uzskatīta citas publiskā sektora iestādes atbilstoši konkrētajam kontekstam un tās pilnvarām izdarītā izvēle par labu citādākai neitralitātes politikai, kā, piemēram, vispārējai un nediferencētai atļaujai nēsāt redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes arī saskarsmē ar sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem, vai arī aizliegumam nēsāt šādas pārliecības atšķirības zīmes tikai situācijās, kad pastāv šāda saskarsme.
- 34 Proti, ar Direktīvu 2000/78 ir izveidots tikai vispārējs regulējums vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā, kas dalībvalstīm un – attiecīgā gadījumā to administratīvi teritoriālajām vienībām – sniedz rīcības brīvību, ļaujot tām ņemt vērā to konkrēto kontekstu, kā arī ievērojot dalībvalstu daudzveidīgās pieejas attiecībā pret to, kāda nozīme šajās valstīs tiek piešķirta reliģijai vai filozofiskajai pārliecībai publiskajā sektorā. Šādi dalībvalstīm – un attiecīgā gadījumā to administratīvi teritoriālajām vienībām – piešķirtajai rīcības brīvībai, ja nav vienprātības Savienības līmenī, tomēr ir jāiet roku rokā ar Eiropas līmeņa pārbaudi, kurā it īpaši

tiek pārbaudīts, vai valsts līmenī veiktie pasākumi principā ir pamatoti un vai tie ir samērīgi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 86. un 88. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

- 35 Turklāt no Direktīvas 2000/78 izriet, ka Savienības likumdevējs pats nav saskaņojis domas, pārliecības un ticības brīvību un leģitīmos mērķus, uz kuriem var atsaukties, lai attaisnotu nevienlīdzīgu attieksmi šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē, bet gan ir atstājis dalībvalstu un – attiecīgā gadījumā – to administratīvi teritoriālo vienību, kā arī to tiesu ziņā šīs saskaņošanas īstenošanu (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 87. punkts).
- 36 Līdz ar to tādu tiesību normu kā pamatlietā aplūkotois darba kārtības noteikumu 9. pants var uzskatīt par tādu, kam ir leģitīms mērķis Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē.
- 37 Otrām kārtām, kā atgādināts šī sprieduma 30. punktā, tādām iekšējam noteikumam kā pamatlietā, lai tas netiktu kvalificēts kā “netieša diskriminācija” Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ir arī jābūt piemērotam, lai nodrošinātu darba devēja izvirzītā mērķa pareizu piemērošanu. Šajā gadījumā tas nozīmē, ka pašvaldības noteiktajam “izšķirošas neitralitātes” mērķim patiešām ir jābūt īstenotam saskanīgi un sistemātiski un ka pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu 9. pantā paredzētais aizliegums nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās un reliģiskās – atšķirības zīmes, aptver to, kas ir strikti nepieciešams (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 68. punkts).
- 38 Šajā ziņā iesniedzējtiesai vispirms būtu jāpārbauda, vai pašvaldība patiešām ir saskanīgi un sistemātiski īstenojusi šo mērķi visu darba ņēmēju gadījumā.
- 39 Turpinājumā jānorāda, ka leģitīmo mērķi – ar tādu “izslēdzošas neitralitātes” politiku kā pamatlietā aplūkoto darba kārtības noteikumu 9. pantā paredzētā politika nodrošināt pilnīgi neitrālu administratīvo vidi – var efektīvi sasniegt vienīgi tad, ja nekāda redzama pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – paušana nav atļauta, kad darbinieki nonāk saskarsmē ar sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem vai savstarpējā saskarsmē, jo jebkādas atšķirības zīmes, pat nelielas, nēsāšana, var nelabvēlīgi ietekmēt pasākuma spēju sasniegt nosprausto mērķi un tādējādi vājina šīs pašas neitralitātes politikas saskaņotību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 77. punkts). Tādēļ šāds noteikums ir nepieciešams.
- 40 Iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus apstākļus, kas raksturo šī noteikuma pieņemšanas kontekstu, vēl būtu jāizsver esošās intereses, ievērojot, pirmkārt, konkrētās pamattiesības un pamatprincipus, proti, šajā gadījumā Pamattiesību hartas 10. pantā garantētās tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību, no kurām izriet tās 21. pantā nostiprinātais jebkādas diskriminācijas reliģijas dēļ aizliegums, un, otrkārt, neitralitātes principu, kuru piemērojot attiecīgā publiskā sektora iestāde, pieņemdama minēto noteikumu, kas skar tikai darba vietu, vēlas nodrošināt tās pakalpojumu lietotājiem un darbiniekiem tādu administratīvu vidi, kurā nav nekādu redzamu pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – izpausmju.
- 41 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādu pašvaldības iekšēju noteikumu, saskaņā ar kuru šīs pašvaldības darbiniekiem vispārīgi un nediferencēti ir

aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas pārlicības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, var attaisnot ar minētās pašvaldības vēlmi atbilstoši tās konkrētajam kontekstam izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi, ja vien šis noteikums ir piemērots, nepieciešams un samērīgs, ņemot vērā šo kontekstu un dažādās esošās tiesības un intereses.

Par otro jautājumu

42. Uzdodama otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ļauj publiskā sektora iestādei izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi, aizliedzot visiem tās darbiniekiem nēsāt redzamas pārlicības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, neatkarīgi no tā, vai viņiem ir tieša saskarsme ar apmeklētājiem vai nav, ja šis aizliegums, šķiet, pārsvarā skar sievietes un tātd var būt netieša diskriminācija dzimuma dēļ.
43. Šajā ziņā jāatgādina, ka no sadarbības gara, bez kura nevar iztikt prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā, izriet, ka iesniedzējtiesai lēmumā lūgt prejudiciālu nolēmumu jāizklāsta konkrēti iemesli, kuru dēļ tā uzskata, ka atbilde uz tās jautājumiem par Savienības tiesību normu interpretāciju ir nepieciešama tajā izskatāmā strīda atrisināšanai (spriedums, 2018. gada 27. februāris, *Associação Sindical dos Juízes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).
44. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru sadarbībā starp Tiesu un valstu tiesām nepieciešamība veikt valsts tiesai noderīgu Savienības tiesību interpretāciju prasa, lai tā stingri ievērotu prasības attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu, kuras ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā (spriedums, 2018. gada 19. aprīlis, *Conorzio Italian Management* un *Catania Multiservizi*, C-152/17, EU:C:2018:264, 21. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
45. Tādējādi, pirmkārt, saskaņā ar Reglamenta 94. panta a) punktu iesniedzējtiesai ir jānorāda lietas faktiskie apstākļi un tiesiskais regulējums, uz ko attiecas tās uzdotie jautājumi, vai vismaz jāpaskaidro faktiskie pieņēmumi, ar kuriem ir pamatoti šie jautājumi. Proti, LESD 267. pantā paredzētajā procedūrā Tiesa ir tiesīga lemt par Savienības tiesību akta interpretāciju, ievērojot vienīgi tos faktus, kurus tai ir norādījuši valsts tiesa (spriedums, 2023. gada 2. marts, *Bursa Română de Mărfuri*, C-394/21, EU:C:2023:146, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).
46. Otrkārt, kā noteikts Reglamenta 94. panta c) punktā, lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jābūt ietvertam to iemeslu izklāstam, kuri likuši iesniedzējtiesai šaubīties par noteiktu Savienības tiesību normu interpretāciju, kā arī saikne, ko tā ir konstatējusi starp šīm tiesību normām un pamatlietai piemērojamajiem valsts tiesību aktiem (spriedums, 2021. gada 2. septembris, *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, 133. punkts un tajā minētā judikatūra).
47. Vēl jāuzsver, ka lēmumos par prejudiciālu jautājumu uzdošanu iekļautā informācija ne tikai ļauj Tiesai sniegt lietderīgas atbildes, bet arī sniedz dalībvalstu valdībām, kā arī citām ieinteresētajām personām iespēju iesniegt apsvērumus atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantam. Tiesai ir jāuzrauga, lai šī iespēja tiktu nodrošināta, ņemot vērā, ka saskaņā ar šo tiesību normu ieinteresētajām personām tiek paziņoti tikai lēmumi par prejudiciālu jautājumu uzdošanu (spriedums, 2021. gada 2. septembris, *Irish Ferries*, C-570/19, EU:C:2021:664, 134. punkts un tajā minētā judikatūra).
48. Šajā lietā par otrajā jautājumā minētās iespējamās netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ pastāvēšanu jāatgādina, ka šis diskriminācijas iemesls ietilpst Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas

iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), kuras 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir skaidri definēts netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ jēdziens, piemērošanas jomā un nevis Direktīvas 2000/78, kas ir vienīgais tiesību akts, kurš minēts šajā jautājumā, piemērošanas jomā.

- 49 Turklāt iesniedzējtiesas nolēmumā nav norāžu, kas ļautu konstatēt otrā jautājuma pamatā esošo faktisko pieņēmumu, kā arī nav norādīti iemesli, kuru dēļ atbilde uz šo jautājumu – papildus atbildei uz pirmo jautājumu – būtu nepieciešama pamatlietā izskatāmā strīda atrisināšanai.
- 50 Šādos apstākļos otrais jautājums ir nepieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 51 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tādu pašvaldības iekšēju noteikumu, saskaņā ar kuru šīs pašvaldības darbiniekiem vispārīgi un nediferencēti ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas pārliecības – tostarp filozofiskās vai reliģiskās – atšķirības zīmes, var attaisnot ar minētās pašvaldības vēlmi atbilstoši tās konkrētajam kontekstam izveidot pilnīgi neitrālu administratīvo vidi, ja vien šis noteikums ir piemērots, nepieciešams un samērīgs, ņemot vērā šo kontekstu un dažādās esošās tiesības un intereses.

[Paraksti]