



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2021. gada 15. jūlijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Aizliegums diskriminēt reliģijas vai uzskatu dēļ – Privātuzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darba vietā ir aizliegts redzamā veidā nēsāt jebkādas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes vai nēsāt uzkrītošas un lielizmēra politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes – Tieša vai netieša diskriminācija – Samērīgums – Reliģijas brīvības un citu pamattiesību līdzsvarošana – Darba devēja pieņemtās neitralitātes politikas leģitimitāte – Nepieciešamība pierādīt ekonomiskā kaitējuma darba devējam esamību

Apvienotajās lietās C-804/18 un C-341/19

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa, Vācija) (C-804/18) un *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa, Vācija) (C-341/19) iesniedza ar 2018. gada 21. novembra un 2019. gada 30. janvāra lēmumiem un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2018. gada 20. decembrī un 2019. gada 30. aprīlī, tiesvedībās

IX

pret

WABE eV (C-804/18),

un

MH Müller Handels GmbH

pret

MJ (C-341/19),

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji A. Prehala [*A. Prechal*], M. Vilaras [*M. Vilaras*], J. Regans [*E. Regan*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], N. Pisarra [*N. Piçarra*] un A. Kumins [*A. Kumin*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], K. Toadere [*C. Toader*], M. Safjans

* Tiesvedības valoda – vācu.

[*M. Saffjan*], F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], L. S. Rosi [*L. S. Rossi*]
un I. Jarukaitis [*I. Jarukaitis*],

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

sekretārs: D. Diteris [*D. Dittert*], nodaļas vadītājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2020. gada 24. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- IX vārdā – *K. Bertelsmann, Rechtsanwalt*,
- *WABE eV* vārdā – *C. Hoppe, Rechtsanwalt*,
- *MH Müller Handels GmbH* vārdā – *F. Werner, Rechtsanwalt*,
- MJ vārdā – *G. Sendelbeck, Rechtsanwalt*,
- Grieķijas valdības vārdā – *E. M. Mamouna* un *K. Boskovits*, pārstāvji,
- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
- Zviedrijas valdības vārdā – *H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg* un *A. Falk*, pārstāves,
- Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *M. Van Hoof*, kā arī – *C. Valero*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2021. gada 25. februāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi 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 1. punktu un 2. punkta a) un b) apakšpunktu, 4. panta 1. punktu un 8. panta 1. punktu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 10. un 16. pantu.
- 2 Lietā C-804/18 iesniegtais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tika iesniegts saistībā ar strīdu starp IX un viņas darba devēju, Vācijā reģistrētu apvienību *WABE eV* (turpmāk tekstā – “*WABE*”), kura pārvalda daudzus bērnudārzus, par IX atstādināšanu no darba pēc tam, kad viņa atteicās pildīt *WABE* noteikto aizliegumu saviem darbiniekiem nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, nonākot saskarsmē ar vecākiem vai viņu bērniem.

- 3 Lietā C-341/19 iesniegtais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu tika iesniegts saistībā ar strīdu starp *MH Müller Handels GmbH* (turpmāk tekstā – “*MH*”), sabiedrību, kas Vācijas teritorijā pārvalda kosmētikas un saimniecības preču veikalu tīklu, un tās darbinieci MJ, par tāda *MH* rīkojuma tiesiskumu, saskaņā ar kuru tai uzdots atturēties darba vietā nēsāt lielizmēra un uzkrītošas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārlicības zīmes.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

- 4 Direktīvas 2000/78 1., 4., 11. un 12. apsvērumā ir noteikts:

“(1) Saskaņā ar [LES] 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanas un tiesiskuma principiem un tā ievēro pamattiesības, ko garantē [1950. gada 4. novembrī Romā parakstītā] Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir [Savienības] tiesību vispārīgie principi.

[..]

(4) Visu cilvēku tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas ar Vispārējo Cilvēktiesību deklarāciju, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktu par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām un ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis. Starptautiskās darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 111 ir aizliegta diskriminācija nodarbinātības un profesijas jomā.

[..]

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

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

- 5 Šīs direktīvas 1. pantā ir noteikts:

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

6 Minētās direktīvas 2. pantā ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..].

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.”

7 Šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot [Savienības] 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;

[..].”

8 Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktā ir noteikts:

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

Vācijas tiesības

GG

9 1949. gada 23. maija *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (Vācijas Federatīvās Republikas Pamatlikums; *BGBI.* 1949 I, 1. lpp.; turpmāk tekstā – “*GG*”), 4. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

“1) Ticības un apziņas brīvība un reliģiskās un filozofiskās pārliecības paušanas brīvība ir neaizskaramas.

2) Reliģisku rituālu praktizēšanas brīvība ir garantēta.”

10 GG 6. panta 2. punktā ir paredzēts:

“Bērnu aprūpe un audzināšana ir vecāku dabiskas tiesības un galvenokārt viņu veicams pienākums. Sabiedrība uzrauga viņu darbību.”

11 GG 7. panta 1. un 3. punkts ir formulēts šādi:

“1. Skolu izglītības sistēma atrodas valsts uzraudzībā.

2. Vecākiem un aizbildņiem ir tiesības lemt par bērna piedalīšanos ticības mācības stundās.

3. Valsts skolās, izņemot nekonfesionālas skolas, ticības mācība ir parasts mācību priekšmets. Neskarot valsts uzraudzības tiesības, ticības mācību pasniedz atbilstoši reliģisko kopienu pamatprincipiem. Nevienam skolotājam nedrīkst pret viņa gribu noteikt pienākumu mācīt ticības mācību.”

12 GG 12. pantā ir paredzēts:

“1) Visiem vāciešiem ir tiesības brīvi izvēlēties savu profesiju, darba un mācību vietu. Profesionālās darbības veikšanu var reglamentēt ar likumu vai saskaņā ar likumu.

[..]”

AGG

13 2006. gada 14. augusta *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi; *BGBI.* 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā – “AGG”) ir paredzēts, lai Vācijas tiesībās transponētu Direktīvu 2000/78.

14 AGG 1. pantā, kurā ir noteikts šī likuma mērķis, ir izklāstīts:

“Šī likuma mērķis ir nepieļaut vai novērst jebkādu diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, dzimuma, reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

15 AGG 2. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Saskaņā ar šo likumu diskriminācija kāda šī likuma 1. pantā minēta iemesla dēļ ir aizliegta, ja tā attiecas uz:

1. nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, tostarp atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, neatkarīgi no darbības nozares un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp profesionālo izaugsmi;

2. nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu un atlaišanas nosacījumiem, īpaši nosacījumiem, kas ietverti koplīgumos un individuālajos darba līgumos, un pasākumiem, kas veikti darba attiecību īstenošanas un izbeigšanas, kā arī profesionālās izaugsmes ietvaros;

[..]”

16 AGG 3. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. pantā minēta iemesla dēļ. Tiešā diskriminācija dzimuma dēļ 2. panta 1. punkta 1.–4. apakšpunkta nozīmē notiek arī tad, ja sievietē saskaras ar mazāk labvēlīgu attieksmi grūtniecības vai maternitātes dēļ.

2. Netiešā diskriminācija ir tad, ja acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse kāda 1. pantā minēta iemesla dēļ var radīt kādām personām īpaši nelabvēlīgu situāciju salīdzinājumā ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojami ar likumīgu mērķi un ja vien līdzekļi šā mērķa sasniegšanai nav pienācīgi un vajadzīgi.”

17 AGG 7. panta 1.–3. punktā ir noteikts:

“1. Darbiniekus nedrīkst diskriminēt kāda 1. pantā minēta iemesla dēļ; tas pats ir jāievēro arī, ja persona, kura īsteno attiecīgo diskrimināciju, tikai prezumē kāda 1. pantā minēta iemesla esamību saistībā ar diskrimināciju.

2. Noteikumi līgumos, kas pārkāpj diskriminācijas aizliegumu 1. punkta izpratnē, nav spēkā.

3. Šā panta 1. punktā minētā diskriminācija, ko veic darba devējs vai darbinieki, ir līgumisko pienākumu pārkāpums.”

18 Saskaņā ar AGG 8. panta 1. punktu:

“Atšķirīga attieksme kāda 1. pantā minēta iemesla dēļ ir pieļaujama tad, ja profesionālās darbības raksturs vai izpildes nosacījumi ir būtiska un noteicoša profesionālā prasība, ja vien mērķis ir legītims un prasība ir samērīga.”

19 AGG 15. pants ir formulēts šādi:

“1. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā darba devējam ir jāatlīdzina tā rezultātā nodarītais kaitējums. Tas nav jādara, ja darba devējs nav atbildīgs par šā pienākuma pārkāpumu.

2. Nemantiska kaitējuma gadījumā darbinieks var prasīt atbilstošu finanšu kompensāciju. Darbā nepieņemšanas gadījumā kompensācija nevar pārsniegt trīs mēnešalgas arī tad, ja darbinieks nav ticis pieņemts darbā nediskriminējošas atlases gadījumā.

3. Ja tiek piemēroti darba koplīgumi, darba devējam ir jāizmaksā kompensācija tikai tad, ja tas ir rīkojies tiši vai pieļāvis rupju nolaidību.”

Civilkodekss

20 Saskaņā ar *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilkodekss) 134. pantu “tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā paredzētam aizliegumam, nav spēkā, ja vien likumā nav noteikts citādi”.

GewO

- 21 *Gewerbeordnung* (Likums par rūpniecības, tirdzniecības un amatniecības profesiju organizāciju, turpmāk tekstā – “*GewO*”) 106. pantā ir noteikts:

“Darba devējs, saprātīgi izmantojot savu rīcības brīvību, var precīzāk noteikt veicamā darba saturu, vietu un laiku, ja šie darba nosacījumi nav noteikti darba līgumā, uzņēmuma koplīgumā, piemērojama darba koplīguma noteikumos vai normatīvajos aktos. Tas pats attiecas arī uz darba ņēmēju, kuram ir jāievēro uzņēmuma iekšējā kārtība, kā arī uz viņa uzvedību uzņēmumā. Īstenojot savu rīcības brīvību, darba devējs ņem vērā arī darba ņēmēja invaliditāti.”

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-804/18

- 22 *WABE* pārvalda daudzus Vācijā esošus bērnudārzus, kuros tiek nodarbināti vairāk nekā 600 darbinieku un kurus apmeklē aptuveni 3500 bērnu. Tās attieksme pret politiskajām partijām un reliģiju ir neitrāla.
- 23 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu šajā lietā izriet, ka *WABE* savā ikdienas darbībā pilnībā ievēro un pievienojas Hamburgas pilsētas (Vācija) izglītības ieteikumiem bērnu izglītībai un audzināšanai kolektīvās aprūpes iestādēs, kurus 2012. gada martā ir publicējis Hamburgas pilsētas Darba, sociālo, ģimenes un integrācijas lietu dienests. Šajos ieteikumos it īpaši ir paredzēts, ka “visu izglītības un aprūpes iestāžu uzdevums ir pievērsties principiāliem ētikas jautājumiem, kā arī reliģiskiem un citiem uzskatiem kā dzīves daļai un izskaidrot tos. Tādēļ iestādes sniedz bērniem iespēju apspriest tādus nozīmīgus, ar dzīves jēgu saistītus jautājumus kā prieks un ciešanas, veselība un slimība, taisnīgums un netaisnība, vaina un neveiksme, miers un konflikti, kā arī par Dievu. Tās palīdz bērniem sarunās izpaust savas izjūtas un uzskatus par to. Iespēja izzinošā procesā skaidrot šos jautājumus ļauj pievērsties bērnu grupā pārstāvēto reliģisko un kultūras virzienu saturam un tradīcijām. Šādā veidā attīstās cieņa pret citām reliģijām, kultūrām un uzskatiem. Šis skaidrošanas process stiprina bērna pašapziņu un ļauj iepazīties ar sabiedrību tās darbībā. Tas arī ietver iespēju bērniem gada laikā piedzīvot un aktīvi piedalīties reliģiskās tradīcijās balstītos svētkos. Saskaņoties ar citām reliģijām, bērni iepazīst dažādās apziņas, ticības un garīguma formas.”
- 24 IX ir speciālās izglītības pedagoģe un strādā *WABE* kopš 2014. gada. 2016. gada sākumā viņa izlēma nēsāt islāmisko lakatu. No 2016. gada 15. oktobra līdz 2018. gada 30. maijam viņa bija bērna kopšanas atvaļinājumā.
- 25 2018. gada martā *WABE* pieņēma “dienesta instrukcijas neitralitātes principa ievērošanai”, lai tās piemērotu savās iestādēs, proti, instrukcijas, ar kurām IX iepazīnās tā paša gada 31. maijā. Šajās instrukcijās tostarp ir paredzēts, ka *WABE* “ir reliģiski neitrāla un skaidri iestājas par reliģijas un kultūras daudzveidību. Lai garantētu bērnu individuālu un brīvu attīstību reliģijas, uzskatu un politikas jomā, [...] darbiniekiem saskarsmē ar vecākiem, bērniem un citām trešām personām ir stingri jāievēro spēkā esošais neitralitātes princips. [*WABE*] saskarsmē ar šīm personām īsteno politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes principu”. [*WABE*] darbiniekiem, kuri strādā uzņēmuma galvenajā birojā – izņemot pedagoģisko personālu – nav jāievēro neitralitātes principa

prasības, jo viņi nenonāk saskarē ne ar bērniem, ne vecākiem. Šajā kontekstā turpmāk minētie noteikumi “ir uzskatāmi par neitralitātes principa darba vietā konkrētas ievērošanas pamatprincipiem:

- atrodies darba vietā, darbinieki saskarsmē ar vecākiem, bērniem un trešām personām ārēji neizrāda nekādu politiska, filozofiska vai reliģiska rakstura nostāju;
- atrodies darba vietā, darbinieki saskarsmē ar vecākiem, bērniem un trešām personām nenēsā redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes;
- atrodies darba vietā, darbinieki saskarsmē ar vecākiem, bērniem un trešām personām neveic nekādus savā pārliecībā balstītus rituālus.”

26 *WABE* izdotajā “Informatīvajā materiālā par neitralitātes principu” attiecībā uz jautājumu, vai drīkst nēsāt kristietības simbolu – krustu, musulmaņu galvassegu vai ebreju kipu, ir norādīts:

“Nē, tas nav atļauts, jo pedagogi nedrīkst ietekmēt bērnus tādā jautājumā kā reliģija. Apģērba apzināta izvēle, lai paustu reliģisko pārliecību vai uzskatus, ir pretrunā neitralitātes principam.”

27 2018. gada 1. jūnijā IX ieradās savā darba vietā, nēsājot islāmisko lakatu. Tā kā IX atteicās novilkt šo lakatu, iestādes vadītāja viņu uz laiku atstādināja no darba.

28 2018. gada 4. jūnijā IX atkal ieradās darbā, nēsājot islāmisko lakatu. Viņai tika izsniegts ar šo datumu datēts brīdinājums par islāmiskā lakata nēsāšanu 2018. gada 1. jūnijā, un, norādot uz neitralitātes principu, viņa tika aicināta turpmāk veikt savu darbu bez šī lakata. Tā kā IX atkārtoti atteicās novilkt minēto lakatu, viņa tika nosūtīta uz mājām un uz laiku atstādināta no darba. Tajā pašā dienā viņa saņēma jaunu brīdinājumu.

29 Šajā pašā laikposmā *WABE* panāca, ka cita darbiniece, kura kā kaklarotu nēsāja krustu, to noņēma.

30 IX vērsās iesniedzējtiesā ar prasību, lai *WABE* tiktu piespriests izņemt no viņas personas lietas materiāliem brīdinājumus par islāmiskā lakata nēsāšanu. Savas prasības pamatojumam tā vispirms norāda, ka, neraugoties uz politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības pazīmju redzamas nēsāšanas aizlieguma vispārējo raksturu, šis aizliegums tieši attiecas uz islāmisko lakatu un tādējādi ir tieša diskriminācija, turpinājumā, ka šis aizliegums attiecas tikai uz sievietēm un tātad tas ir jāizvērtē, ņemot vērā diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ, un, visbeidzot, ka šis aizliegums vairāk attiecas uz sievietēm, kuras ir imigrējušas, un līdz ar to tā var tikt uzskatīta par diskrimināciju, kas ir balstīta tikai uz etnisko izcelsmi. Turklāt *Bundesverfassungsgericht* (Federālā Konstitucionālā tiesa, Vācija) esot nospriedusi, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu bērnu aprūpes iestādē ir būtisks ticības un pārliecības brīvības aizskārums, un, lai tas būtu pieļaujams, tam esot jābalstās uz pierādītu un konkrētu risku. Visbeidzot, 2017. gada 14. marta spriedums *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) neļaujot iebilst pret lūgumu atsaukt minētos brīdinājumus. Proti, šajā spriedumā Tiesa esot vienīgi noteikusi minimālos standartus Savienības tiesībās tādējādi, ka Vācijā sasniegtais aizsardzības pret diskrimināciju līmenis, pateicoties *Bundesverfassungsgericht* (Federālā Konstitucionālā tiesa) judikatūrai attiecībā uz *GG* 4. panta 1. punktu un *AGG* 8. pantu, nevar tikt samazināts.

31 *WABE* lūdz iesniedzējtiesu noraidīt šo prasību. Šī lūguma pamatojumam tā tostarp norāda, ka iekšējās kārtības noteikums, ar ko aizliedz redzamu politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšanu, atbilst *GewO* 106. panta pirmajam teikumam, lasot to kopsakarā ar

AGG 7. panta 1.–3. punktu, un šis valsts tiesību normas esot jāinterpretē atbilstoši Savienības tiesībām. Taču no 2017. gada 14. marta sprieduma *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) izrietot, ka privāts darba devējs var īstenot neitralitātes politiku, ja viņš to īsteno konsekventi un sistemātiski un piemēro tikai tiem darbiniekiem, kuri ir saskarsmē ar klientiem. Netieša diskriminācija nepastāvot, ja attiecīgo tiesību normu objektīvi attaisno tāds leģitīms mērķis kā darba devēja vēlme īstenot neitralitātes politiku saskarsmē ar klientiem un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un vajadzīgi. Tā tas esot šajā gadījumā. Turklāt IX nevar tikt iecelta amatā, kas neietver saskarsmi ar bērniem un viņu vecākiem, jo šāds amats neatbilstu viņas spējām un kvalifikācijai. Ar 2017. gada 14. marta spriedumu *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) Eiropas Savienības Tiesa esot galīgi atrisinājusi jautājumu par pamattiesību līdzsvarošanu atbilstoši Pamattiesību hartai saistībā ar pienākumu ievērot neitralitātes principu, kuru ir noteicis darba devējs. Ņemot vērā, ka AGG 3. panta 2. punkta mērķis esot transponēt Savienības tiesības, Vācijas tiesas, nepārkāpjot Savienības tiesību pārākumu un Savienības tiesībām atbilstošas interpretācijas principu, nevarot veikt atšķirīgu reliģijas brīvības izsvēršanu, kādu ir noteikusi *Bundesverfassungsgericht* (Federālā Konstitucionālā tiesa). Turklāt, pat pieņemot, ka ir jāpierāda konkrēts risks vai konkrēts ekonomisks kaitējums, lai ierobežotu reliģijas brīvību, izskatāmajā lietā šie pierādījumi esot sniegti, jo no prasītājas pamatlietā izklāstiem, kas sniegti viņas sociālā tīkla personīgajā lapā, izrietot, ka ar savu rīcību tā mērķtiecīgi un apzināti vēlējās ietekmēt trešās personas.

- 32 Ņemot vērā šos argumentus, iesniedzējtiesa uzskata, ka IX varētu būt tieši diskriminēta reliģijas dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo pret viņu vērstā nelabvēlīgā attieksme, proti, brīdinājuma izdošana, ir saistīta ar aizsargāto iezīmi, kas ir reliģija.
- 33 Tiesas diskriminācijas neesamības gadījumā iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai uzņēmuma īstenota neitralitātes politika var būt netieša diskriminācija reliģijas dēļ, vai pat, ņemot vērā to, ka pamatlietā aplūkotais aizliegums lielākajā daļā gadījuma attiecas uz sievietēm, netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Šajā ziņā tā jautā, vai atšķirīga attieksme reliģijas un/vai dzimuma dēļ var tikt attaisnota ar neitralitātes politiku, kas izveidota, lai ņemtu vērā klientu vēlmes. Turklāt atšķirīgas netieši uz reliģiju balstītas atšķirīgas attieksmes gadījumā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai, lai izvērtētu šādas atšķirīgas attieksmes piemērotību, tā var ņemt vērā GG 4. panta 1. punktā paredzētos kritērijus kā labvēlīgāku tiesību normu Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē.
- 34 Šādos apstākļos *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai darba devēja vienpusēja instrukcija, kas aizliedz nēsāt jebkādu redzamu politiskās, uzskatu vai reliģiskās pārliecības zīmi, Direktīvas [2000/78] 2. panta [1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta] nozīmē tieši diskriminē darbiniekus reliģijas dēļ, kuri, pamatojoties uz reliģiskām prasībām par aizsedzoša apģērba nēsāšanu, ievēro noteiktus ģērbšanās noteikumus?
- 2) Vai darba devēja vienpusēja instrukcija, kas aizliedz nēsāt jebkādu redzamu politiskās, uzskatu vai reliģiskās pārliecības zīmi, Direktīvas 2000/78 2. panta [1. punkta un 2. punkta b) apakšpunkta] nozīmē netieši diskriminē reliģijas un/vai dzimuma dēļ darba ņēmēju, kura savas musulmaņu ticības dēļ nēsā galvassegu?

It īpaši:

- a) Vai saskaņā ar Direktīvu 2000/78 [netiešu] diskrimināciju reliģijas un/vai dzimuma dēļ var attaisnot ar darba devēja subjektīvo vēlmi ievērot politiskās, uzskatu un reliģiskās neitralitātes politiku arī tad, ja darba devējs tādējādi vēlas izpildīt savu klientu subjektīvās vēlmes?
- b) Vai Direktīva 2000/78 un/vai pamattiesības uz darījumdarbības brīvību, kas noteiktas [Hartas] 16. pantā, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktu, nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kas paredz, ka, lai aizsargātu pamattiesības uz reliģijas brīvību, reliģiska apģērba nēsāšanas aizliegumu nevar attaisnot, balstoties vien uz abstraktu piemērotību darba devēja neitralitātes apdraudējumam, bet gan tikai uz pietiekami konkrētu apdraudējumu, it īpaši darba devējam vai attiecīgai trešai personai konkrēti draudošu ekonomisku kaitējumu?”

Lietā C-341/19

- 35 Kopš 2002. gada MJ ir bijusi nodarbināta vienā no *MH* filiālēm kā pārdošanas konsultante un kasiere. Kopš 2014. gada viņa nēsā islāmisko lakatu. Tā kā MJ nebija izpildījusi *MH* lūgumu novilkt šo lakatu savā darba vietā, viņa tika norikota darbā citā amatā, kas viņai ļāva nēsāt šo lakatu. 2016. gada jūnijā *MH* viņu vēlreiz lūdza novilkt minēto lakatu. Pēc tam, kad MJ atteicās izpildīt šo lūgumu, viņa tika nosūtīta mājās. 2016. gada jūlijā *MH* viņai uzdeva ierasties savā darba vietā bez uzkrītošām un lielizmēra reliģiskas, politiskas vai filozofiskās pārliecības zīmēm.
- 36 MJ cēla prasību valsts tiesās, lūdzot konstatēt minētā rīkojuma spēkā neesamību un atlīdzinājumu par nodarīto kaitējumu. Prasības pamatojumam MJ atsaucās uz savu reliģijas brīvību, ko aizsargā *GG*, vienlaikus apgalvojot, ka *MH* vēlamajai neitralitātes politikai nav beznosacījuma pārākums attiecībā uz reliģijas brīvību un tā ir jāpakļauj samērīguma pārbaudei. *MH* apgalvoja, ka kopš 2016. gada jūlija iekšējā direktīva, ar kuru ir aizliegts darba vietā nēsāt uzkrītošas un lielizmēra reliģiskas, politiskas vai filozofiskas pārliecības zīmes (turpmāk tekstā – “iekšējā direktīva”), ir piemērojama visās tās filiālēs. Šīs direktīvas mērķis esot saglabāt neitralitāti uzņēmumā un tādējādi novērst konfliktus starp darbiniekiem. Šādi konflikti, kas attiecināmi uz dažādajām uzņēmumā esošajām reliģijām un kultūrām, jau iepriekš esot izpaukušies vairākkārt.
- 37 Tā kā MJ šo tiesu pieņemtie nolēmumi bija labvēlīgi, *MH* iesniedza *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) revīzijas sūdzību, arī norādot, ka no 2017. gada 14. marta sprieduma *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) izriet, ka, lai varētu likumīgi piemērot aizliegumu paust savu pārliecību, nav jāpierāda konkrēta ekonomiska kaitējuma rašanās vai klientu skaita samazināšanās. Tādējādi Tiesa esot piešķirusi lielāku nozīmi Hartas 16. pantā aizsargātajai darījumdarbības brīvībai nekā reliģijas brīvībai. Atšķirīgs rezultāts nevar tikt attaisnots, ņemot vērā ar valsts tiesībām aizsargātās pamattiesības.
- 38 Iesniedzējtiesa uzskata, ka, lai varētu izšķirt tajā izskatāmo strīdu, tai ir jāizvērtē sabiedrības *MH* darbiniecei MJ adresētā rīkojuma, kā arī iekšējās direktīvas tiesiskums, ņemot vērā ierobežojumus, kas noteikti darba devēja tiesībām sniegt instrukcijas saskaņā ar *GewO* 106. panta pirmo teikumu. Tādējādi iesniedzējtiesa norāda, ka tai, pirmkārt, būs jāpārbauda, vai šajā rīkojumā un iekšējā direktīvā, uz kuru tas ir balstīts, ir pausta nevienlīdzīga attieksme *AGG* 3. panta izpratnē un vai šī nevienlīdzīgā attieksme ir aizliegta diskriminācija. Ja minētais rīkojums atbilst pastāvošajam tiesiskajam regulējumam, tad, otrkārt, esot jāveic novērtējums *ex aequo et bono*, kas, pēc iesniedzējtiesas domām, prasa konkurējošo interešu līdzsvarošanu, it īpaši, ņemot vērā konstitucionālo un leģislatīvo regulējumu, vispārējos samērīguma un atbilstības principus, kā arī izmantošanas praksi. Šajā vērtējumā esot jāņem vērā visi pamatlīnijas īpašie apstākļi.

- 39 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa uzskata, ka *MH* iekšējā direktīvā, kurai ir vispārēja noteikuma raksturs, ir pausta nevienlīdzīga attieksme, kas ir netieši balstīta uz reliģiju *AGG* 3. panta 2. punkta un Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē. Proti, MJ tiekot diskriminēta īpašā veidā salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem *AGG* 1. pantā minētā iemesla dēļ, jo agnostiķi retāk publiski paužot savu pārliecību, izmantojot apģērbus, rotaslietas vai citas zīmes nekā personas, kuras praktizē noteiktu reliģiju vai pārliecību. Tomēr, lai noteiktu, vai šī nevienlīdzīgā attieksme ir uzskatāma par prettiesisku netiešu diskrimināciju *AGG* 3. panta 2. punkta izpratnē, esot arī jāatbild uz jautājumu, vai tikai pilnīgs aizliegums, kas attiecas uz visu redzamo politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu izpausmes formu, ir piemērots, lai sasniegtu uzņēmuma īstenoto neitralitātes politikas mērķi vai arī – kā tas ir pamatlietā – pietiek ar aizliegumu, kas attiecas vienīgi uz lielizmēra uzkrītošām zīmēm, ja tas tiek īstenots konsekventi un sistemātiski. Tiesas judikatūrā, it īpaši 2017. gada 14. marta spriedumā *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), kā arī 2017. gada 14. marta spriedumā *Bouagnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204) neesot sniegta atbilde uz šo jautājumu.
- 40 Ja tiktu secināts, ka šis pēdējais ierobežojums ir pietiekams, rastos jautājums, vai pamatlietā aplūkotais aizliegums, kas šķiet nepieciešams, ir atbilstošs Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē. Iesniedzējtiesa šajā ziņā vēlas noskaidrot, vai, izvērtējot šī aizlieguma piemērotību, ir jālīdzsvaro, pirmkārt, Hartas 16. pantā un, otrkārt, Hartas 10. pantā nostiprinātās tiesības, vai arī šī līdzsvarošana ir jāveic tikai brīdī, kad attiecīgajā individuālajā gadījumā tiek piemērota vispārējā norma, piemēram, brīdī, kad instrukcija ir adresēta darbiniekam vai atlaišanas gadījumā. Ja tiktu secināts, ka no Hartas un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk tekstā – “ECPAK”) izrietošās konfliktējošās tiesības nevar tikt ņemtas vērā, izvērtējot pamatlietā aplūkotā aizlieguma piemērotību šaurā nozīmē, rastos jautājums par to, vai ar valsts konstitucionālo tiesību normu aizsargātās tiesības, it īpaši ar *GG* 4. panta 1. un 2. punktu aizsargātā reliģijas un uzskatu brīvība, var tikt uzskatītas par labvēlīgāku tiesisko regulējumu Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē.
- 41 Visbeidzot, vēl būtu jāpārbauda, vai Savienības tiesībās – šajā gadījumā Hartas 16. pantā – ir izslēgta iespēja ņemt vērā ar valsts tiesībām aizsargātās pamattiesības, izvērtējot darba devēja instrukcijas spēkā esamību. Tā, konkrēti rodoties jautājums par to, vai tāda privātpersona kā darba devējs tiesvedībā, kurā strīds ir tikai starp privātpersonām, var atsaukties uz Hartas 16. pantu.
- 42 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumos paredzēta netieša atšķirīga attieksme reliģijas dēļ Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta nozīmē var būt piemērota tikai tad, ja saskaņā ar šiem noteikumiem ir aizliegta jebkādu redzamu simbolu nēsāšana, un ne tāpēc, ka tiek aizliegta tikai uzkrītošu, lielizmēra reliģisku, politisku un citu uzskatu atspoguļojošu zīmju nēsāšana?
- 2) Ja atbilde uz [pirmo jautājumu] ir noliedzoša:
- a) Vai Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesības, kas izriet no [Hartas] 10. panta un [ECPAK] 9. panta, var tikt ņemtas vērā, lai pārbaudītu, vai privāta uzņēmuma iekšējā kārtībā paredzēta netieša atšķirīga attieksme reliģijas dēļ, kas aizliedz uzkrītošu [lielizmēra] reliģisku, politisku un citu uzskatu atspoguļojošu zīmju nēsāšanu, ir piemērota?

b) Vai Direktīvas [2000/78] 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts konstitucionālo tiesību normas, kas aizsargā ticības brīvību, kā labvēlīgāki noteikumi šīs pašas direktīvas 8. panta 1. punkta izpratnē var tikt ņemtas vērā, lai pārbaudītu, vai privāta uzņēmuma iekšējā kārtībā paredzēta netieša atšķirīga attieksme reliģijas dēļ, kas aizliedz uzkrītošu [lielizmēra] reliģisku, politisku un citu uzskatu pārliecību atspoguļojošu zīmju nēsāšanu, ir piemērota?

3) Ja atbilde uz [otrā jautājuma a) daļu un otrā jautājuma b) daļu] ir noliedzoša:

Vai primāro Savienības tiesību dēļ ir jāatturas no valsts konstitucionālo tiesību normu, kas aizsargā ticības brīvību, piemērošanas, vērtējot saskaņā ar privāta uzņēmuma iekšējo kārtību izdotu instrukciju, kas aizliedz uzkrītošu [lielizmēra] reliģisku, politisku un citu uzskatu atspoguļojošu atšķirības zīmju nēsāšanu, pat ja primārās Savienības tiesības, kā, piemēram, [Hartas] 16. pants, atzīst atsevišķus valsts tiesību aktus un praksi?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu lietā C-804/18

- 43 Ar pirmo jautājumu lietā C-804/18 iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 1. pants un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskos noteikumus par apģērba nēsāšanu, ir tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē.
- 44 Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punktu “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav jebkāda veida tiešas vai netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš šīs direktīvas 1. pantā minēts iemesls”. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka 2. panta 1. punkta piemērošanas mērķiem uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minēta iemesla dēļ, starp kuriem ir reliģija vai uzskati.
- 45 Attiecībā uz jēdzienu “reliģija” Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē Tiesa jau ir nospriedusi, ka tas ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver 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), un šī interpretācija atbilst šī paša jēdziena interpretācijai, kurš izmantots Hartas 10. panta 1. punktā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 17. decembris, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* u.c., C-336/19, EU:C:2020:1031, 52. punkts).
- 46 Zīmju vai apģērba nēsāšanu, lai paustu savu reliģiju vai uzskatus, aptver Hartas 10. pantā aizsargātā “domu, pārliecības un ticības brīvība”. Pats reliģisko konceptu saturs ir balstīts uz vērtējumu, kas Tiesai nav jāveic.

- 47 Šajā ziņā ir jāpiebilst, ka Direktīvas 2000/78 1. pantā ir minēta reliģija un uzskati tāpat kā LESD 19. pantā, saskaņā ar kuru Savienības likumdevējs var veikt vajadzīgos pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju, kuras pamatā tostarp ir “reliģija vai uzskati”, vai Hartas 21. pantā, kurā kā viens no dažādajiem tajā minētajiem diskriminācijas iemesliem ir minēta “reliģija vai pārliecība”. No tā izriet, ka, lai piemērotu Direktīvu 2000/78, jēdzieni “reliģija” un “uzskati” ir analizējami kā viena un tā paša un vienīgā diskriminācijas iemesla divas puses. Kā izriet no Hartas 21. panta, 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.
- 48 Jāpiebilst arī, ka Hartas 10. panta 1. punktā nostiprinātās tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību, kas ir neatņemama konteksta, kuram ir nozīme Direktīvas 2000/78 interpretācijā, sastāvdaļa, atbilst ECPAK 9. pantā garantētajām tiesībām un ka saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu tām ir tāda pati nozīme un apjoms kā šim pantam (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 27. punkts). Saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību tiesas (turpmāk tekstā – “ECT”) judikatūru ECPAK 9. pantā nostiprinātās tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību ir viens no “demokrātiskas sabiedrības” pamatiem [šīs konvencijas] izpratnē, un “to reliģiskajā dimensijā ir viens no svarīgākajiem elementiem, kas veicina ticīgo identitātes un viņu dzīves koncepcijas veidošanos”, kā arī “vērtīgs ieguvums ateistiem, agnostiķiem, skeptiķiem vai vienaldzīgajiem”, veicinot “plurālismu – dārgi izcīnītu gadsimtu gaitā –, kas ir ļoti būtisks šādā sabiedrībā (ECT, 2001. gada 15. februāris, *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka, atsaucoties, pirmkārt, uz diskrimināciju, “kuras pamatā” ir viens no Direktīvas 2000/78 1. pantā minētajiem iemesliem, un, otrkārt, mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām viena no šiem iemesliem “dēļ”, un izmantojot jēdzienus “viena” persona un “cita persona”, šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punkta formulējums neļauj secināt, ka saistībā ar šajā 1. pantā ietvertu aizsargāto iemeslu, kas ir reliģija vai uzskati, minētajā direktīvā paredzētais diskriminācijas aizliegums attiektos tikai uz to atšķirīgo attieksmi, kas pastāv attiecībā uz personām, kuras praktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus, un personām, kuras nepraktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus. Savukārt no iepriekš atgādinātā formulējuma “kuras pamatā” izriet, ka diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē var konstatēt tikai tad, ja attiecīgā mazāk labvēlīgā attieksme vai īpaši nelabvēlīgā situācija ir radusies saistībā ar reliģiju vai uzskatiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 29. un 30. punkts).
- 50 Direktīvas 2000/78 īstenotais mērķis liecina par labu tādai šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punkta interpretācijai, kas neierobežo to personu loku, attiecībā uz kurām var veikt salīdzināšanu, lai identificētu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ minētās direktīvas izpratnē, ar personām, kuras nepraktizē konkrētu reliģiju vai noteiktus uzskatus (šajā ziņā skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 31. punkts).
- 51 Kā izriet no šī sprieduma 44. punkta, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu un, kā izriet gan no tās nosaukuma un preambulas, gan arī no tās konteksta un mērķa, šī direktīva tiecas noteikt vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp reliģijas vai uzskatu dēļ attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, sniedzot

ikvienai personai efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta tostarp uz šo iemeslu (spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 32. punkts).

- 52 Konkrētāk, attiecībā uz jautājumu, vai privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darba vietā ir aizliegts nēsāt redzamas politiskās, filozofiskās un reliģiskās pārliecības zīmes, ir tieša diskriminācija reliģijas vai pārliecības dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, Tiesa jau ir nospriedusi, ka šāds noteikums nav šāda diskriminācija tādēļ, ka tas vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu un ir vienādi attiecināms uz visiem darba ņēmējiem uzņēmumā, tiem vispārēji un vienādi nosakot tostarp neitrālu ģērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu zīmju nēsāšana (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 30. un 32. punkts). Tā kā ikviena persona var praktizēt reliģiju vai uzskatus, šāds noteikums, ja vien tas tiek piemērots vispārēji un vienādi, nerada atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz kritēriju, kurš ir nesaraujami saistīts ar reliģiju vai uzskatiem (pēc analogijas saistībā ar diskrimināciju invaliditātes dēļ skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 53 Šo konstatējumu, kā ģenerālvokāts ir norādījis secinājumā 54. punktā, neatspēko apsvērums, ka attiecīgie darbinieki ievēro reliģiskus priekšrakstus par noteikta apģērba nēsāšanu. Lai gan tāda iekšējās kārtības noteikuma kā šī sprieduma 52. punktā minētā piemērošana, protams, šādiem darbiniekiem var radīt īpašas neērtības, šis apstāklis neietekmē minētajā punktā izdarīto konstatējumu, saskaņā ar kuru šis pats noteikums, kas atspoguļo darba devēja politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku, principā nerada atšķirīgu attieksmi pret darbiniekiem, pamatojoties uz kritēriju, kas nesaraujami saistīts ar reliģiju vai uzskatiem Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē.
- 54 Tā kā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka *WABE* esot arī pieprasījusi un panākusi, ka darbinieks, kas nēsā reliģisku krustu, novelk šo zīmi, no pirmā acu uzmetiena šķiet, ka pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma ir tikusi piemērota IX, neveicot nekādu nošķiršanu salīdzinājumā ar jebkuru citu *WABE* darbinieku, un līdz ar to nevar uzskatīt, ka pret IX ir bijusi atšķirīga attieksme tieši viņas reliģisko uzskatu dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāveic nepieciešamais faktu vērtējums un jānosaka, vai *WABE* pieņemtais iekšējās kārtības noteikums ir ticis piemērots vispārēji un vienādi attiecībā uz visiem šī uzņēmuma darbiniekiem.
- 55 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu lietā C-804/18 ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 1. pants un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darbiniekiem ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskus noteikumus par apģērba nēsāšanu, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē, tādēļ ka šis noteikums tiek piemērots vispārēji un nediferencēti.

Par otrā jautājuma a) daļu lietā C-804/18

- 56 Ar otrā jautājuma a) daļu lietā C-804/18 iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju un/vai dzimumu un kas izriet no uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darbiniekiem ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas

politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, var tikt attaisnota ar darba devēja vēlmi īstenot politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku attiecībā pret saviem klientiem vai pakalpojumu lietotājiem, lai ņemtu vērā to legītīmās vēlmes.

- 57 Vispirms ir jānorāda, ka šis jautājums ir balstīts uz iesniedzējtiesas konstatējumu, saskaņā ar kuru valsts tiesību norma, par kuru ir runa pamatlietā lietā C-804/18, aizliedzot redzamu politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecības zīmju nēsāšanu, kad WABE darbinieki nonāk saskarsmē ar vecākiem vai bērniem, faktiski vairāk attiecas uz noteiktām reliģijām un vairāk attiecas uz sievietēm nekā vīriešiem.
- 58 Vispirms, runājot par šajā jautājumā minēto netiešo diskrimināciju dzimuma dēļ, ir jākonstatē, kā secinājumu 59. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts, ka šis diskriminācijas iemesls neietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, un tas ir vienīgais Savienības tiesību akts, uz kuru attiecas šis jautājums. Līdz ar to nav jāpārbauda, vai šāda diskriminācija pastāv.
- 59 Saistībā ar jautājumu par atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ir jāatgādina, ka šāda atšķirīga attieksme pastāv, ja tiek pierādīts, ka tajā ietverts šķietami neitrāls pienākums faktiski rada konkrētas nelabvēlīgākas sekas personām, kuras praktizē noteiktas reliģijas vai uzskatus (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 34. punkts). Lai gan iesniedzējtiesai ir jāpārbauda šis jautājums, ir jānorāda, ka saskaņā ar šīs tiesas konstatējumiem lietā C-804/18 aplūkotais noteikums statistikas ziņā skar gandrīz tikai sieviešu dzimuma darbinieces, kuras nēsā lakatu musulmaņu ticības dēļ, lai gan Tiesa balstās uz pieņēmumu, ka šis noteikums ir uzskatāms par atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju.
- 60 Attiecībā uz jautājumu, vai atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju, var tikt attaisnota ar darba devēja vēlmi īstenot politisko, filozofisko un reliģisko neitralitātes politiku darba vietā, lai ņemtu vērā tā klientu vai pakalpojumu lietotāju vēlmes, ir jāatgādina, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā ir paredzēts, ka šāda atšķirīga attieksme ir aizliegta, ja vien no tās izrietošā tiesību norma, kritērijs vai prakse ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir pienācīgi un vajadzīgi. Līdz ar to tāda atšķirīga attieksme, kāda minēta otrā jautājuma a) punktā lietā C-804/18, nav uzskatāma par netiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tā ir objektīvi attaisnota ar legītimu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir pienācīgi un vajadzīgi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 14. marts, *Bougnaoui un ADDH*, C-188/15, EU:C:2017:204, 33. punkts).
- 61 Šajā ziņā attiecībā uz legītīma mērķa jēdzienu un tā īstenošanai izmantoto līdzekļu piemērotību un vajadzību ir jāprecizē, ka tie ir jāinterpretē šauri (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumu, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 112. punkts).
- 62 Tādējādi šajā direktīvā jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts šobrīd Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips (spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 33. punkts). Šīs direktīvas 4. apsvērumā ir atgādināts, ka ikvienas personas tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas vairākos starptautiskajos nolīgumos, un no minētās direktīvas 11. un 12. apsvēruma izriet, ka Savienības likumdevējs ir vēlējies uzskatīt, pirmkārt, ka diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ var apdraudēt LESD mērķu sasniegšanu, it īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes

paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, kā arī mērķi veicināt Eiropas Savienības pārveidošanu par telpu, kurā valda brīvība, drošība un tiesiskums, un, otrkārt, ka attiecībā uz šīs pašas direktīvas aptvertajām jomām visā Savienībā ir jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ.

- 63 Šajā ziņā attiecībā uz nosacījumu par leģitīma mērķa esamību ir jānorāda, ka darba devēja griba attiecībās gan ar privātā, gan publiskā sektora klientiem ievērot politiskas, filozofiskas vai reliģiskas neitralitātes politiku ir jāuzskata par leģitīmu. Darba devēja griba izrādīt neitralitāti attiecībā pret klientiem ir saistīta ar Hartas 16. pantā atzīto darījumdarbības brīvību, un principā tai ir likumīgs raksturs, tostarp tad, ja darba devējs šī mērķa sasniegšanā iesaista vienīgi tos darba ņēmējus, kuru darba pienākumos ietilpst kontaktēšanās ar darba devēja klientiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 37. un 38. punkts).
- 64 Tādējādi tikai ar darba devēja gribu īstenot neitralitātes politiku, lai gan tā pati par sevi ir leģitīms mērķis, vien nepietiek, lai objektīvi attaisnotu atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, jo šāda attaisnojuma objektīvo raksturu var identificēt tikai tad, ja šim darba devējam ir patiesa vajadzība, kas tam ir jāpierāda.
- 65 Šādos apstākļos, lai pierādītu objektīva attaisnojuma esamību un līdz ar to patiesas darba devēja vajadzības esamību, pirmkārt, var tikt ņemtas vērā it īpaši klientu vai pakalpojumu lietotāju tiesības un leģitīmās vēlmes. Tā tas ir, piemēram, attiecībā uz vecāku tiesībām nodrošināt savu bērnu izglītību un apmācību atbilstoši viņu reliģiskajai, filozofiskajai un pedagoģiskajai pārliecībai, kas ir atzīta Hartas 14. pantā, un viņu vēlmes, lai viņu bērnu lokā būtu personas, kuras nepauž savu reliģiju vai uzskatus, nonākot saskarsmē ar bērniem, lai tostarp “nodrošinātu savu bērnu audzināšanu un izglītību saskaņā ar savu reliģisko, filozofisko un pedagoģisko pārliecību”, kā tas ir paredzēts *WABE* pieņemtajās dienesta instrukcijās.
- 66 Šādas situācijas savukārt ir jānošķir tostarp, pirmkārt, no lietas, kurā pasludināts 2017. gada 14. marta spriedums *Bougnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), kurā darba ņēmēja atļaušana no darba notika pēc klienta sūdzības un tā kā nebija tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, kā arī, no otras puses, lietas, kurā pasludināts 2008. gada 10. jūlija spriedums *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397), kas attiecas uz netiešu diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ, kura esot izrietējusi no klientu paustajām diskriminējošajām prasībām.
- 67 Otrkārt, lai novērtētu darba devēja patiesas vajadzības esamību šī sprieduma 64. punktā atgādinātajā izpratnē, īpaša nozīme ir apstāklim, ka darba devējs ir sniedzis pierādījumus, ka šādas politiskas, filozofiskas un reliģiskas neitralitātes politikas neesamības gadījumā tiktu apdraudēta Hartas 16. pantā atzītā darījumdarbības brīvība, jo, ņemot vērā tā darbības raksturu vai tās kontekstu, tas ciestu nelabvēlīgas sekas.
- 68 Vēl ir jāuzsver, kā tas ir atgādināts šī sprieduma 60. punktā, ka tādai valsts tiesību normai kā pamatlietā aplūkotā, lai tā netiktu kvalificēta kā netieša diskriminācija, ir arī jābūt piemērotai, lai nodrošinātu darba devēja neitralitātes politikas pareizu piemērošanu, un tas nozīmē, ka šī politika patiešām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski un ka šajā tiesību normā ietvertais aizliegums nēsāt jebkādu redzamu politiskās, filozofiskās un reliģiskās pārliecības zīmi aptver to, kas ir strikti nepieciešams (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 40. un 42. punkts).

- 69 Šī pēdējā minētā prasība it īpaši paredz pārbaudīt, vai tāds Hartas 10. panta 1. punktā garantētās domu, pārliecības un ticības brīvības ierobežojums, kurš ietver aizliegumu darbiniekiem savā darba vietā izpildīt priekšrakstu, kas viņam liek nēsāt redzamu savas reliģiskās pārliecības zīmi, šķiet strikti nepieciešams, ņemot vērā nelabvēlīgās sekas, ko darba devējs vēlas novērst ar šādu aizliegumu.
- 70 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otrā jautājuma a) punktu lietā C-804/18 ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem un kas izriet no uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darbiniekiem ir aizliegts darba vietā nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, var tikt attaisnota ar darba devēja gribu īstenot politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku attiecībā pret saviem klientiem vai pakalpojumu lietotājiem, ja vien, pirmkārt, šī politika atbilst patiesām šī darba devēja vajadzībām, un tas tam ir jāpierāda, tostarp ņemot vērā šo klientu vai pakalpojumu lietotāju leģitīmās vēlmes, kā arī nelabvēlīgās sekas, kādas šim darba devējam iestātos šādas politikas neesamības gadījumā, ņemot vērā tā darbības raksturu vai tās kontekstu, otrkārt, šī politika ir piemērota, lai nodrošinātu darba devēja neitralitātes politikas pareizu piemērošanu, un tas nozīmē, ka šī politika patiesām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski un, treškārt, šajā noteikumā ietvertais aizliegums nēsāt jebkādu redzamu politiskās, filozofiskās un reliģiskās pārliecības zīmi aptver to, kas ir strikti nepieciešams, ņemot vērā tādu nelabvēlīgo seku reālo apjomu un smagumu, kuras darba devējs vēlas novērst ar šādu aizliegumu.

Par pirmo jautājumu lietā C-341/19

- 71 Ar pirmo jautājumu lietā C-341/19 iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, kas izriet no tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darba vietā ir aizliegts nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas pārliecības zīmes ar mērķi nodrošināt neitralitātes politiku šajā uzņēmumā, var tikt attaisnota vienīgi tad, ja šāds aizliegums attiecas uz jebkādu redzamu politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušanas formu vai arī ir pietiekami, ka šāds aizliegums attiecas vienīgi uz lielizmēra uzkrītošām zīmēm, tādēļ ka tas tiek īstenots saskanīgi un sistemātiski.
- 72 Šajā ziņā vispirms jānorāda, ka, lai gan šis jautājums ir balstīts uz pieņēmumu par netiešas diskriminācijas esamību, tomēr, kā Eiropas Komisija it īpaši uzsvērusi savos apsvērumos, kas sniegti lietā C-341/19, tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru, kā tas ir šajā lietā, ir aizliegta tikai lielizmēra zīmju nēsāšana, var vissmagāk ietekmēt personas, kuras iekļāvušās reliģiskos, filozofiskos vai nekonfesionālos novirzienos, kas paredz apģērba vai lielizmēra zīmes, piemēram, galvassegas, nēsāšanu.
- 73 Kā atgādināts šī sprieduma 52. punktā, nevienlīdzīga attieksme, kas izriet no tādas tiesību normas vai prakses, kura ir balstīta uz kritēriju, kurš nesaraujami saistīts ar aizsargāto iemeslu, šajā gadījumā – reliģiju vai uzskatiem, ir uzskatāma par tādu, kas ir tieši balstīta uz šo iemeslu. Tādējādi gadījumos, kad lielizmēra politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšanas kritērijs ir nesaraujami saistīts ar vienu vai vairākām noteiktām reliģijām vai uzskatiem, darba devēja aizliegums saviem darbiniekiem izmantot atšķirības zīmes, balstoties uz šādu kritēriju, nozīmē, ka pret atsevišķiem darbiniekiem izturēsies mazāk labvēlīgi nekā pret citiem, pamatojoties uz viņu reliģiju vai uzskatiem, un ka līdz ar to Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē varēs tikt konstatēta tieša diskriminācija.

- 74 Gadījumā, ja šāda tieša diskriminācija tomēr nebūtu konstatējama, ir jāatgādina, ka saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu atšķirīga attieksme, kādu ir minējusi iesniedzējtiesa, veidotu – ja tiktu konstatēts, ka tā faktiski rada īpašu nelabvēlīgu situāciju personām, kuras praktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus –, netiešu diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, kā jau ir norādīts šī sprieduma 60. punktā, izņemot, ja tā ir objektīvi attaisnota ar leģitīmu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami.
- 75 Šajā ziņā ir jānorāda, ka no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka attiecīgā pasākuma mērķis ir novērst sociālos konfliktus uzņēmumā, it īpaši, ņemot vērā agrāk izveidojušos spriedzi saistībā ar politiskajiem, filozofiskajiem vai reliģiskajiem uzskatiem.
- 76 Kā ir konstatēts šī sprieduma 63. punktā, neitralitātes politika var būt leģitīms mērķis Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta nozīmē. Lai noteiktu, vai šī politika ir pietiekama, lai objektīvi attaisnotu atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, ir jāpārbauda, kā izriet no šī sprieduma 64. punkta, vai tā atbilst patiesām uzņēmuma vajadzībām. Šajā ziņā ir jānorāda, ka gan sociālo konfliktu novēršana, gan darba devēja neitrāla prezentēšana klientiem var atbilst patiesai darba devēja vajadzībai, kas tam ir jāpierāda. Tomēr saskaņā ar šī sprieduma 68. un 69. punktā izklāstīto vēl ir jāpārbauda, vai iekšējās kārtības noteikums, saskaņā ar kuru tiek aizliegta jebkādas uzkrītošas politiskās, filozofiskās un reliģiskās pārliecības zīmes nēsāšana, ir piemērots izvīrītā mērķa sasniegšanai un vai šis aizliegums tiek piemērots, ievērojot strikti nepieciešamo.
- 77 Šajā ziņā ir jāprecizē, ka uzņēmuma neitralitātes politika, par kādu ir runāts pirmajā jautājumā lietā C-341/19, var tikt efektīvi īstenota vienīgi tad, ja nekāda redzama politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušana nav atļauta, kad darbinieki nonāk saskarsmē ar klientiem 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.
- 78 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz lietā C-341/19 uzdoto pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, kas izriet no tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darba vietā ir aizliegts nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas pārliecības zīmes, ar mērķi nodrošināt neitralitātes politiku šajā uzņēmumā, var tikt attaisnota vienīgi tad, ja šāds aizliegums attiecas uz jebkādu redzamu politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušanas formu. Aizliegums, kas attiecas tikai uz tādu uzkrītošu un apjomīgu politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšanu, var tikt uzskatīts par tiešu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ, kas katrā ziņā nevar tikt attaisnots, balstoties uz šo pašu tiesību normu.

Par otrā jautājuma b) daļu lietā C-804/18 un otrā jautājuma b) daļu lietā C-341/19

- 79 Ar otrā jautājuma b) daļu lietā C-804/18 un otrā jautājuma b) daļu lietā C-341/19, kuras ir jāizskata kopā, *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa) būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts konstitucionālās tiesību normas, ar kurām tiek aizsargāta reliģijas brīvība, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas tiesību normas šīs direktīvas 8. panta 1. punkta izpratnē, lai izvērtētu, vai atšķirīga attieksme, kas netieši balstās uz reliģiju vai uzskatiem, ir piemērota.

- 80 Šī jautājuma pamatā ir arī *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba lietu tiesa) izvirzītais jautājums lietā C-341/19 par to, vai, pārbaudot pamatlietās aplūkojamā uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma piemērotību, ir jālīdzsvaro konfliktējošās tiesības un brīvības, konkrētāk, Hartas 14. un 16. pants, no vienas puses, un Hartas 10. pants, no otras puses, vai arī, vai šī līdzsvarošana ir jāveic vienīgi tad, kad šīs iekšējās kārtības noteikums tiek piemērots konkrētā gadījumā, piemēram, kad instrukcija tiek adresēta darbiniekam vai, atbrīvojot viņu no darba. Ja tiktu secināts, ka minētās pārbaudes ietvaros nevar tikt ņemtas vērā no Hartas izrietošās konfliktējošās tiesības, rastos jautājums, vai valsts konstitucionālo tiesību normu, piemēram, GG 4. panta 1. un 2. punktu, ar ko tiek aizsargāta reliģijas un ticības brīvība, var uzskatīt par labvēlīgāku tiesisko regulējumu Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē.
- 81 Pirmkārt, attiecībā uz to, vai, veicot pārbaudi par to, vai no Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta skatpunkta ir piemērots ierobežojums, kas izriet no pasākuma, kurš ir ieviests, lai nodrošinātu politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku, ir jāņem vērā attiecīgās dažādās tiesības un brīvības, vispirms ir jāatgādina, kā Tiesa to jau ir konstatējusi, veicot jēdziena “reliģija” interpretāciju Direktīvas 2000/78 1. panta nozīmē, ka Savienības likumdevējs šīs direktīvas 1. apsvērumā ir atsaucies uz pamattiesībām, kādas ir garantētas ECPAK, kuras 9. pantā paredzēts, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību, šīs tiesības it īpaši ietver brīvību praktizēt savu reliģiju vai pārliecību gan vienatnē, gan kopā ar citiem, publiski vai privāti, pielūdzot, izpildot reliģiskas vai rituālas ceremonijas, ievērojot paražas un sludinot mācību. Turklāt šajā pašā apsvērumā Savienības likumdevējs uz dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām tostarp ir atsaucies kā uz Savienības tiesību vispārējiem principiem. Starp šīm tiesībām, kuras izriet no kopīgajām tradīcijām un kuras ir no jauna apliecinātas Hartā, ir Hartas 10. panta 1. punktā nostiprinātā domu, pārliecības un ticības brīvība. Šīs tiesības ietver brīvību mainīt ticību vai pārliecību un brīvību individuāli vai kolektīvi un publiski vai privāti paust ticību vai pārliecību lūgšanās, mācībās, ieražās un ceremonijās. Kā izriet no Paskaidrojumiem attiecībā uz Pamattiesību hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.), tās 10. panta 1. punktā garantētās tiesības atbilst ECPAK 9. pantā garantētajām tiesībām un saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu tām ir tāda pati nozīme un piemērošanas joma (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 26. un 27. punkts).
- 82 Līdz ar to, pārbaudot ierobežojuma, kas izriet no pasākuma, kura mērķis ir nodrošināt politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politikas piemērošanu, piemērotību Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē, ir jāņem vērā dažādās attiecīgās tiesības un brīvības.
- 83 Turpinot, Tiesa jau ir nospriedusi, ka, izvērtējot pamatlietā aplūkotajam aizliegumam līdzīga aizlieguma nepieciešamību, valsts tiesām, ņemot vērā visus attiecīgās lietas materiālus, ir jāņem vērā attiecīgās intereses un “jāiegrožo attiecīgo brīvību ierobežojumi līdz strikti nepieciešamajam” (spriedums, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 43. punkts). Tā kā šī sprieduma pamatā esošajā lietā runa bija tikai par Hartas 16. pantā atzīto darījumdarbības brīvību, ir jāsecina, ka otra brīvība, uz kuru Tiesa atsaucās šajā pašā spriedumā, bija šī pašā sprieduma 39. punktā minētā domu, pārliecības un ticības brīvība.
- 84 Visbeidzot, ir jākonstatē, ka šādi sniegtā Direktīvas 2000/78 interpretācija atbilst Tiesas judikatūrai, jo tā ļauj nodrošināt, ka, ja tiek aplūkotas vairākas Līgumos nostiprinātās pamattiesības un principi, kā, piemēram, šajā gadījumā Hartas 21. pantā nostiprinātais diskriminācijas aizlieguma princips un Hartas 10. pantā garantētās tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību, no vienas puses, kā arī Hartas 14. panta 3. punktā atzītās vecāku tiesības nodrošināt bērnu izglītību un mācības saskaņā ar savu reliģisko, filozofisko un pedagoģisko

pārliecību un Hartas 16. pantā atzītā darījumdarbības brīvība, no otras puses, vērtējums, vai ir ievērots samērīguma princips, ir jāveic, ievērojot prasību par nepieciešamo šo dažādo pamattiesību un principu saskaņošanu un taisnīgu līdzsvaru starp šīm pamattiesībām un principiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 17. decembris, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* u.c., C-336/19, EU:C:2020:1031, 65. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 85 Runājot par pamatlīdētās aplūkotajām valsts tiesību normām, it īpaši GG 4. panta 1. punktu, un tajās ietvertu prasību, saskaņā ar kuru tādā situācijā, kāda ir aplūkota šajās lietās, darba devējam ir jāpierāda ne tikai tas, ka tam ir likumīgs mērķis, kas var pamatot netiešu nevienlīdzīgu attieksmi reliģijas vai uzskatu dēļ, bet arī jāpierāda, ka brīdī, kad tika ieviests šāds iekšējās kārtības noteikums, pastāvēja vai ka pašlaik pastāv pietiekami konkrēts šī mērķa apdraudējuma risks, piemēram, konkrētu problēmu rašanās risks uzņēmumā vai konkrēts risks zaudēt ieņēmumus, ir jākonstatē, ka šāda prasība ietilpst ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu noteiktajā ietvarā saistībā ar atšķirīgas attieksmes reliģijas vai pārliecības dēļ attaisnojumu.
- 86 Otrkārt, attiecībā uz jautājumu par to, vai valsts tiesību norma par reliģijas un pārliecības brīvību var tikt uzskatīta par labvēlīgāku valsts tiesību normu vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē, ir jāatgādina, kā izriet no šīs direktīvas nosaukuma, ka ar to ir izveidots vispārējs regulējums par labu šai vienlīdzīgajai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā, kas dalībvalstīm sniedz rīcības brīvību, ņemot vērā to pieejas daudzveidību saistībā ar to, kāda nozīme šajās valstīs tiek piešķirta reliģijai vai uzskatiem. Šādi dalībvalstīm 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, 2020. gada 17. decembris, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* u.c., C-336/19, EU:C:2020:1031, 67. punkts).
- 87 Turklāt šādi izveidotais ietvars parāda, ka Direktīvā 2000/78 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 to tiesu ziņā šīs saskaņošanas īstenošanu (pēc analogijas skat. spriedumu, 2020. gada 17. decembris, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* u.c., C-336/19, EU:C:2020:1031, 47. punkts).
- 88 Līdz ar to Direktīva 2000/78 ļauj ņemt vērā katras dalībvalsts īpašo kontekstu un atzīt katrai dalībvalstij rīcības brīvību, novēršot nepieciešamību saskaņot dažādas attiecīgās tiesības un intereses, lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp šīm tiesībām un interesēm.
- 89 No tā izriet, ka valsts tiesību normas, kas aizsargā domu, pārliecības un ticības brīvību kā vērtību, kurai jau vairākus gadus modernās demokrātiskās sabiedrībās ir piešķirta lielāka nozīme, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas tiesību normas vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punkta izpratnē, izvērtējot to, kas ir atšķirīga attieksme reliģijas vai uzskatu dēļ. Tādējādi, piemēram, uz šī 8. panta 1. punktā piedāvāto iespēju attiektos valsts tiesību normas, kurās tādās atšķirīgas attieksmes pamatojums, kura ir netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem, ir pakārtots stingrākām prasībām, nekā tas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā.

- 90 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz otrā jautājuma b) daļu lietā C-804/18 un uz otrā jautājuma b) daļu lietā C-341/19 ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību normas, kas aizsargā reliģijas brīvību, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas tiesību normas šīs direktīvas 8. panta 1. punkta izpratnē, veicot pārbaudi par tādas atšķirīgas attieksmes piemērotību, kura netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem.

Par otrā jautājuma a) daļu un trešo jautājumu lietā C-341/19

- 91 Ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu lietā C-341/19, nav jāatbild nedz uz otrā jautājuma a) daļu šajā lietā, nedz uz trešo jautājumu šajā pašā lietā.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 1. pants un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma iekšējās kārtības noteikums, ar kuru darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, attiecībā uz darbiniekiem, kuri ievēro noteiktus reliģiskos noteikumus par apģērba nēsāšanu, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē, ja šis noteikums tiek piemērots vispārēji un nediferencēti.**
- 2) Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka atšķirīga attieksme, kas netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem un kas izriet no uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darbiniekiem darba vietā ir aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmes, var tikt attaisnota ar darba devēja gribu īstenot politiskās, filozofiskās un reliģiskās neitralitātes politiku attiecībā pret saviem klientiem vai pakalpojumu lietotājiem, ja vien, pirmkārt, šī politika atbilst patiesām šī darba devēja vajadzībām, kas tam ir jāpierāda, tostarp ņemot vērā šo klientu vai pakalpojumu lietotāju legītimās vēlmes, kā arī nelabvēlīgās sekas, kādas šim darba devējam iestātos šādas politikas neesamības gadījumā, ņemot vērā tā darbības raksturu vai tās kontekstu, otrkārt, šī politika ir piemērota, lai nodrošinātu darba devēja neitralitātes politikas pareizu piemērošanu, un tas nozīmē, ka šī politika patiesām tiek īstenota saskanīgi un sistemātiski un, treškārt, šajā noteikumā paredzētais aizliegums nēsāt jebkādu redzamu politiskās, filozofiskās un reliģiskās pārliecības zīmi, aptver to, kas ir strikti nepieciešams, ņemot vērā tādu nelabvēlīgu seku reālo apjomu un smagumu, kuras darba devējs vēlas novērst ar šādu aizliegumu.**
- 3) Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, kas izriet no tāda uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, ar kuru darba vietā ir aizliegts nēsāt redzamas politiskas, filozofiskas vai reliģiskas pārliecības zīmes ar mērķi nodrošināt neitralitātes politiku šajā uzņēmumā, var tikt attaisnota vienīgi tad, ja šāds aizliegums attiecas uz jebkādu redzamu**

politisko, filozofisko vai reliģisko uzskatu paušanas formu. Aizliegums, kas attiecas tikai uz uzkrītošu un apjomīgu politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšanu, var tikt uzskatīts par tiešu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ, un tas katrā ziņā nevar tikt attaisnots, balstoties uz šo pašu tiesību normu.

- 4) Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību normas, kas aizsargā reliģijas brīvību, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgākas tiesību normas šīs direktīvas 8. panta 1. punkta izpratnē, veicot pārbaudi par tādas atšķirīgas attieksmes piemērotību, kura netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem.

[Paraksti]