



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2022. gada 13. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Kopējas sistēmas vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā izveidošana – Aizliegums diskriminēt reliģijas vai uzskatu dēļ – Privāta uzņēmuma iekšējie noteikumi, ar kuriem darba vietā ir aizliegta jebkāda reliģiskās pārliecības, filozofisko vai politisko uzskatu paušana – Aizliegums šo pārliecību vai uzskatus paust ar vārdiem, apģērbu vai jebkādā citā veidā – Reliģiska apģērba valkāšana

Lietā C-344/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Briseles frankofonā Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) iesniegusi ar 2020. gada 17. jūlijā lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 27. jūlijā, tiesvedībā

L.F.

pret

S.C.R.L.,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja A. Prehala [*A. Prechal*], tiesneši M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*], F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), N. Vāls [*N. Wahl*] un J. Pasers [*J. Passer*],

ģenerālvokāte: L. Medina,

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- L.F. vārdā – *V. Van der Plancke*, advokāte,
- S.C.R.L. vārdā – *A. Kamp*, advokāte, un *T. Perdieu*, *advocaat*,
- Beļģijas valdības vārdā – *C. Pochet*, *L. Van den Broeck* un *M. Van Regemorter*, pārstāves,

* Tiesvedības valoda – franču.

- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *M. Van Hoof*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2022. gada 28. aprīļa 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.), 1. pantu, 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu un 8. panta 1. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp L.F., prasītāju pamatlietā, un S.C.R.L., atbildētāju pamatlietā, kas ir kooperatīvā sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kuras galvenā darbība ir sociālo mājokļu izīrēšana un ekspluatācija, par to, ka netika akceptēts prasītājas pamatlietā spontāns pieteikums praksei, jo viņa atteicās ievērot S.C.R.L. aizliegumu tās darbiniekiem paust – citastarp ar apģērbu – savu reliģisko pārliecību, filozofiskos vai politiskos uzskatus.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

- 3 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 [..].”

4 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.”

5 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. [pantā] minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
- i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..]

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.”

6 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;

[..].”

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

“Dalībvalstis drīkst ieviest vai uzturēt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienādas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā izklāstītie noteikumi.”

Beļģijas tiesības

8 Ar *loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (2007. gada 10. maija likums cīņai ar noteikta veida diskriminācijas veidiem; *Moniteur belge*, 2007. gada 30. maijs, 29016. lpp.; turpmāk tekstā – “Vispārējais likums pret diskrimināciju”) Beļģijas tiesību aktos tiek transponēta Direktīva 2000/78.

9 Šā likuma 3. pantā ir noteikts:

“Šī likuma mērķis ir 5. pantā minētajās jomās radīt vispārēju regulējumu cīņai pret diskrimināciju vecuma, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa, izcelšanās, mantiskā stāvokļa, reliģiskās pārliecības vai filozofisko uzskatu, politisko uzskatu, valodas, pašreizējā vai sagaidāmā veselības stāvokļa, invaliditātes, fiziskas vai ģenētiskas raksturiezīmes vai sociālās izcelsmes dēļ.”

10 Minētā likuma 4. pantā, kurā ir ietvertas definīcijas, ir noteikts, ka:

“Šajā likumā:

[..]

4° aizsargātie kritēriji: vecums, seksuālā orientācija, ģimenes stāvoklis, izcelšanās, mantiskais stāvoklis, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, politiskā pārliecība, valoda, veselības stāvoklis pašlaik vai nākotnē, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska raksturiezīme, sociālā izcelsme;

[..]

6° tieša atšķirīga attieksme: situācija, kura rodas, tiklīdz, balstoties uz aizsargātajiem kritērijiem, salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu;

7° tieša diskriminācija: tieša nošķiršana, kuras pamatā ir kāds no aizsargātajiem kritērijiem, ko nevar pamatot ar II sadaļas noteikumiem;

[..].”

11 Šī paša likuma 5. panta 1. punktā ir paredzēts:

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

12 Vispārējā likuma pret diskrimināciju 7. pantā ir noteikts:

“Jebkāda atšķirīga attieksme, kas ir balstīta uz kādu no iepriekš minētajiem aizsargātajiem kritērijiem, ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju, ja vien šī tieša atšķirīgā attieksme nav objektīvi attaisnota ar legītimu mērķi un pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami.”

13 Šī likuma 8. panta 1. punktā ir noteikts:

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

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 14 2018. gada 14. martā biroja darbinieka profesionālo apmācību ietvaros prasītāja pamatlietā, kas ir islāmticīgā un nēsā musulmaņu galvas lakatu, iesniedza *S.C.R.L.* spontānu pieteikumu sešu nedēļu ilgai neapmaksātai praksei.
- 15 2018. gada 22. martā prasītājai pamatlietā notika intervija ar *S.C.R.L.* atbildīgajām personām, kuras noslēgumā tās norādīja, ka ir guvušas pozitīvu iespaidu par viņas kandidatūru un jautāja, vai viņa piekristu *S.C.R.L.* īstenotajam neitralitātes noteikumam.
- 16 Saskaņā ar šo neitralitātes noteikumu, kas paredzēts *S.C.R.L.* iekšējā reglamenta 46. pantā, “darbinieki apņemas ievērot uzņēmumā noteikto striktas neitralitātes politiku” un šie darbinieki “nekādā veidā – ne vārdos, ne ar apģērbu, ne citā veidā – nepauž savu reliģisko pārliecību, filozofiskos, politiskos vai jebkāda cita veida uzskatus”.
- 17 Prasītāja pamatlietā *S.C.R.L.* atbildīgajām personām darija zināmu, ka viņa atsakās nenēsāt galvas lakatu un ievērot minēto neitralitātes noteikumu.
- 18 Kad saistībā ar prasītājas pamatlietā kandidatūru nekāda turpmāka virzība nenotika, 2018. gada aprīlī viņa atkārtoti pieteicās praksē *S.C.R.L.*, piedāvājot valkāt cita veida galvassegu. Atbildot uz šo atkārtoto pieteikumu, *S.C.R.L.* viņu informēja, ka nevar viņai piedāvāt prakses vietu, jo uzņēmuma telpās nav atļauts nēsāt nekādas galvassegas, vienalga, vai tā būtu naģene, cepure vai šalle.
- 19 2019. gada maijā, pēc tam kad prasītāja pamatlietā bija paziņojusi par diskrimināciju neatkarīgai valsts iestādei, kuras kompetencē ir cīņa pret diskrimināciju, un pēc sarakstes starp šo iestādi un *S.C.R.L.*, prasītāja pamatlietā vērsās iesniedzējtiesā ar prasību par noteikuma piemērošanas izbeigšanu. Ar šo prasību viņa sūdzas par to, ka nav noslēgts prakses līgums, uzskata, ka tā iemesls tieši vai netieši ir reliģiskā pārliecība, un vēlas panākt, lai tiktu konstatēts, ka *S.C.R.L.* konkrēti pārkāpj Vispārējā diskriminācijas aizlieguma likuma normas.
- 20 Iesniedzējtiesā *S.C.R.L.*, pamatojoties uz 2017. gada 14. marta spriedumu *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), apgalvo, ka tās iekšējais reglaments nerada tiešu diskrimināciju, jo tajā ir ietverta vienāda attieksme pret visiem uzņēmuma darbiniekiem, vispārēji un vienādi paredzot neitralitāti apģērbā, kam ir pretrunā redzamu reliģiskās pārliecības vai filozofisko vai politisko uzskatu zīmju nēsāšana.
- 21 Iesniedzējtiesa, būdama informēta par 2017. gada 14. marta spriedumiem *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) un *Bouagnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), uzskata, ka jēdziena “tieša diskriminācija” interpretācija, kādu Tiesa ir sniegusi pirmajā no šiem spriedumiem, “rada nopietnas bažas”. Vienas no šīs tiesas šaubām ir par valstu tiesu kompetencē ietilpstošo situāciju salīdzināmības novērtēšanu. Tātad ir svarīgi nošķirt, no vienas puses, Tiesai piešķirtās interpretācijas pilnvaras un, no otras puses, tiesību normu piemērošanu konkrētās lietas

faktiem, kas ietilpst valsts tiesas ekskluzīvā kompetencē. 2017. gada 14. marta spriedumā *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) Tiesa bija balstījusies uz konstatējumu par vispārēju un vienādu iekšējās kārtības noteikuma piemērošanu, ar ko ir paredzēts aizliegums darba vietā redzamā veidā nēsāt filozofiskus, politiskus vai reliģiskus simbolus, tomēr tā neizslēdza iespēju, ka, balstoties uz lietas materiāliem, kuru nebija tās rīcībā, minētās normas piemērošana ieinteresētajai personai varēja atšķirties no tā, kā šī norma tiek piemērota jebkuram citam darbiniekam. Tā kā šī sprieduma rezolutīvajā daļā šī būtiskā nianse nebija atspoguļota, rodas jautājums, vai valsts tiesai vēl joprojām ir novērtējuma brīvība, jeb arī šai tiesai ir liegta jebkāda iespēja *in concreto* novērtēt situāciju salīdzināmību, ja ir jāpārbauda, vai privāta uzņēmuma iekšējais noteikums, ar kuru ir aizliegta jebkādu politisku, filozofisku vai reliģisku zīmju nēsāšana darba vietā, ir diskriminējošs.

22 Iesniedzējtiesai turklāt ir šaubas par to, vai Tiesa 2017. gada 14. marta spriedumos *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) un *Bouagnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204) ir vēlējusies apvienot reliģisko pārliecību, filozofiskos un politiskos uzskatus vienā aizsargātā kritērijā, līdz ar to šie kritēriji nebūtu jānošķir. Tas nozīmētu, ka Direktīvas 2000/78 1. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka “reliģija [vai] uzskati” šī panta izpratnē ir viena un tā pašā aizsargātā kritērija divi aspekti. Taču, ja reliģija būtu jānostata tādā pašā līmenī kā citi uzskati, kas nav reliģiskas dabas, tas ievērojami sašaurinātu to personu loku, kurā atrast atsaucē personas, lai izvērtētu situāciju salīdzināmību, izvērtējot tiešas diskriminācijas esamību. Proti, tas nozīmētu, ka atbilstoši tādām noteikumiem, kāds tiek aplūkots pamatlietā, darbinieku, kas atsauktos uz reliģisko pārliecību, nevarētu salīdzināt ar darbinieku, kam ir kādi filozofiski vai politiski uzskati. Šāds jautājums radītu vēl vienu jautājumu, proti, vai tāds valsts tiesiskais regulējums, ar ko reliģiskajai pārliecībai, filozofiskajiem uzskatiem un politiskajiem uzskatiem piešķir katram atsevišķu aizsardzību un kas tādējādi ir vērsti uz šīs aizsardzības stiprināšanu, iezīmējot katra no tiem īpatnības un tos izceļot, ir uzskatāms par valsts noteikumiem “kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā [Direktīvā 2000/78] paredzētie noteikumi” tās 8. panta 1. punkta izpratnē. Visbeidzot iesniedzējtiesa norāda virkni faktoloģisku kritēriju, kurus tā uzskata par piemērotiem, lai noteiktu, vai atšķirīga attieksme rada tiešu diskrimināciju.

23 Šādos apstākļos *tribunal du travail francophone de Bruxelles* (Briseles frankofonā Darba un sociālo lietu tiesa, Beļģija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

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

- 3) Vai [Direktīvas 2000/78] 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts var tikt interpretēts tādējādi, ka uzņēmuma darba iekšējās kārtības noteikumos ietverts noteikums, ar kuru darbiniekiem ir noteikts “nekādā veidā, ne vārdos, ne ar apģērbu, ne citā veidā nepaust savu reliģisko, filozofisko, politisko vai jebkāda cita veida pārliecību”, ir kvalificējams kā tieša diskriminācija, ja no konkrētās šī iekšējā kārtības noteikuma piemērošanas izriet, ka:
- a) pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darba ņēmēju, kurš sevi nepieskaita nevienai reliģijai, nekultivē nekāda veida filozofiskos uzskatus un nav sekotājs kādai politiskai piederībai, un kuram šī iemesla dēļ nav nekāda iemesla nēsāt jebkādus politiskus, filozofiskus vai reliģiskus simbolus?
 - b) pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darba ņēmēju, kuram ir jebkāda veida filozofiska vai politiska pārliecība, bet kuram ir mazāk nepieciešams to izrādīt, sabiedrībā nēsājot simbolu ar konotāciju, vai, iespējams, tas nav vispār nepieciešams?
 - c) pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darba ņēmēju, kurš pieder pie kādas reliģijas, iespējams, tās pašas, bet kuram ir mazāk nepieciešams to izrādīt, sabiedrībā nēsājot simbolu ar konotāciju, vai, iespējams, tas nav vispār nepieciešams?
 - d) vadoties no konstatējuma, ka pārliecībai ne obligāti piemīt reliģisks, filozofisks vai politisks raksturs un ka tā var būt pilnīgi cita veida pārliecība (mākslinieciska, estētiska, sportiska, muzikāla u.c.), pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darba ņēmēju, kuram būtu cita veida pārliecība, kas nav reliģiska, filozofiska vai politiska rakstura, un kurš šo pārliecību izpaustu ar apģērbu?
 - e) vadoties no principa, ka reliģisko uzskatu paušanas brīvība tās negatīvajā aspektā nozīmē arī to, ka indivīdam nevar likt atklāt ne savu piederību kādai reliģijai, ne savu reliģisko pārliecību, pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, valkājot galvassegu, kas pats par sevi nav viennozīmīgs šīs reliģijas simbols, – ievērojot, ka cita darba ņēmēja varētu izvēlēties valkāt šādu galvassegu, vadoties no estētiskiem, kultūras vai pat veselības apsvērumiem, un ka šī galvassega ne obligāti atšķiras no visparastākā galvas lakata, – izturas sliktāk, nekā pret citu darba ņēmēju, kurš ar vārdiem paustu savu reliģisko, filozofisko vai politisko pārliecību, jo, balstoties uz [Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas] 9. panta 1. punktu pret darba ņēmēju, kas valkā galvassegu, tiek pieļauts vēl lielāks reliģiskās brīvības aizskārums, jo – ja vien netiek ļauta brīva vaļa aizspriedumiem – galvassegas identificēšana ar pārliecību nav acīmredzama un šāda sasaiste visbiežāk ir iespējama tikai tad, ja galvassegas nēsātāju piespiež šādas rīcības iemeslus atklāt darba devējam?
 - f) pret darba ņēmēju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darba ņēmēju, kurš pieder tai pašai reliģiskajai pārliecībai un kurš izvēlētos to atklāt, nēsājot bārdi, kas atšķirībā no pārliecības paušanas ar apģērbu nav tiešā veidā aizliegts darba iekšējās kārtības noteikumos?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 24 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā esošā frāze “relīģija [vai] uzskati” ir viens un vienots diskriminācijas iemesls, vai – gluži pretēji – tā ietver dažādus diskriminācijas iemeslus.
- 25 Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 1. pantā “relīģija” un “uzskati” ir minēti tādā pašā veidā kā dažādās Savienības primāro tiesību normās, piemēram, LESD 19. pantā, kurā noteikts, ka Savienības likumdevējs var veikt vajadzīgos pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju, kuras pamatā citastarp ir “relīģija vai uzskati”, vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. pantā, kurā kā viens no dažādajiem tajā minētajiem diskriminācijas iemesliem ir minēta “relīģija vai pārliecība” (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 47. punkts).
- 26 Tiesa secināja, ka, lai piemērotu Direktīvu 2000/78, jēdzieni “relīģija” un “uzskati” ir analizējami kā “viena un tā paša un vien[ota] 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).
- 27 Atbilstoši šai judikatūrai un kā izriet no Hartas 21. panta, diskriminācijas iemesls relīģijas 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 pārliecību, gan filozofiskajiem vai garīgajiem uzskatiem (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 47. punkts).
- 28 Attiecībā uz vārdkopu “jebkāda cita veida” saistībā ar pamatlietā aplūkotajā uzņēmuma reglamentā minētajiem uzskatiem pietiek konstatēt, ka Direktīvā 2000/78 garantētā aizsardzība pret diskrimināciju attiecas tikai uz šīs direktīvas 1. pantā izsmēloši minētajiem iemesliem un tādējādi tā neattiecas ne uz politiskajiem uzskatiem vai ar arodbiedrībām saistītiem uzskatiem, ne uz mākslinieciska, sporta, estētiska vai cita veida uzskatiem vai preferencēm. Līdz ar to šo uzskatu aizsardzība, ko īsteno dalībvalstis, minētās direktīvas normās nav reglamentēta.
- 29 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā esošā frāze jēdziens “relīģija [vai] uzskati” ir viens vienots diskriminācijas iemesls, kas ietver gan reliģisko pārliecību, gan filozofiskos vai garīgos uzskatus.

Par trešo jautājumu

- 30 Ar trešo jautājumu, kas ir jāizskata kā nākamais, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds uzņēmuma iekšējā reglamenta noteikums, kas aizliedz darbiniekiem ar vārdiem, apģērbu vai jebkāda citā veidā paust viņu reliģisko pārliecību, filozofiskos, politiskos vai jebkāda cita veida uzskatus, šīs direktīvas izpratnē rada diskrimināciju “relīģijas vai uzskatu” dēļ pret tiem darbiniekiem, kuri savu reliģiskās pārliecības un apziņas brīvību vēlas īstenot, nēsājot redzamus reliģiskos simbolus vai reliģisko apģērbu.

- 31 Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir jāatgādina, ka Tiesa, protams, ir nospriedusi, ka tāds uzņēmuma iekšējais noteikums, ar ko aizliedz nēsāt uzkrītošas un liela izmēra citastarp reliģiskās pārliecības vai filozofisko uzskatu zīmes, var radīt tiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē – gadījumos, kad šis kritērijs ir nesaraucami saistīts ar vienu vai vairākām konkrētām reliģijām vai uzskatiem (šajā ziņā skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel* (C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594), 72. un 73. punkts).
- 32 Tomēr šajā gadījumā Tiesai uzdots jautājums attiecas uz noteikumu, ar kuru ir aizliegta nevis liela izmēra zīmju nēsāšana, bet gan jebkādu redzamu politisko vai filozofisko uzskatu vai reliģiskās pārliecības zīmju nēsāšana darba vietā.
- 33 Tiesa ir vairākkārt nospriedusi, ka šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka privāta uzņēmuma iekšējs noteikums, ar ko darba vietā aizliegts nēsāt jebkādas redzamas politisko vai filozofisko uzskatu vai reliģiskās pārliecības zīmes, nav tieša diskriminācija “reliģijas vai uzskatu dēļ” minētās normas izpratnē, jo šis noteikums vienādi attiecas uz jebkādu šo 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).
- 34 Šajā ziņā Tiesa ir precizējusi, ka, tā kā ikviena persona var praktizēt reliģiju vai filozofiskus vai garīgus uzskatus, šāds noteikums, ja vien tas tiek piemērots vispārēji un vienādi, nerada atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz kritēriju, kurš ir nesaraucami saistīts ar reliģiju 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, 52. punkts).
- 35 Tiesa, pirms nonāca pie šī secinājuma, atgādināja, ka Hartas 10. panta 1. punktā paredzētās tiesības uz apziņas un reliģijas brīvību, kuras ir Direktīvas 2000/78 interpretācijas konteksta neatņemama daļa, atbilst Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 9. pantā garantētajām tiesībām un ka saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu tām ir tāda pati nozīme un apjoms (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 48. punkts). Saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūru minētās konvencijas 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).
- 36 Šajā ziņā ir jāpiebilst, ka no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka netiek apgalvots, ka *S.C.R.L.* pamatlietā aplūkoto iekšējo reglamentu nebūtu piemērojusi vispārēji un vienādi vai ka attieksme pret prasītāju pamatlietā būtu bijusi citāda kā pret jebkuru citu darbinieku, kurš būtu paudis savu reliģiju vai reliģisko pārliecību vai filozofiskos uzskatus, izmantojot simbolus, apģērbu vai citādi.
- 37 No Tiesas pastāvīgās judikatūras arī izriet, ka tāds iekšējais noteikums kā pamatlietā var radīt atšķirīgu attieksmi, kas ir netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tiek pierādīts – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, ka šķietami neitrāls pienākums, kas tajā ir ietverts, faktiski rada konkrētas nelabvēlīgākas sekas

personām, kuras pieder pie noteiktas reliģijas vai uzskatiem (spriedumi, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, 34. punkts un 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 59. punkts).

- 38 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu šāda atšķirīga attieksme tomēr nebūtu kvalificējama kā netieša diskriminācija minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja tā ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir piemēroti un vajadzīgi.
- 39 Attiecībā uz nosacījumu par likumīga mērķa esamību ir jānorāda, ka darba devēja griba attiecībā gan ar privātā, gan publiskā sektora klientiem ievērot politiskas, filozofiskas vai reliģiskas neitralitātes politiku ir jāuzskata par likumīgu. 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 darbiniekus, kuru darba pienākumos ietilpst kontaktēšanās ar darba devēja klientiem (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 63. punkts).
- 40 Taču Tiesa ir arī precizējusi, ka tikai ar darba devēja gribu īstenot neitralitātes politiku, lai gan tā pati par sevi ir likumīgs 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 (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 64. punkts).
- 41 Šādas interpretācijas pamatā ir vēlme principā veicināt iecietību un respektu, kā arī lielākas daudzveidības pieņemšanu un izvairīties no tā, ka tiek nepareizi īstenota neitralitātes politika uzņēmumā, kaitējot darba ņēmējiem, kuri ievēro reliģiskus priekšrakstus, kas uzliek pienākumu valkāt noteiktu apģērbu.
- 42 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds uzņēmuma iekšējā reglamenta noteikums, ar kuru darbiniekiem ir aizliegts ar vārdiem, apģērbu vai jebkādā citā veidā paust viņu reliģisko pārliecību, filozofiskos vai jebkāda cita veida uzskatus, šīs direktīvas izpratnē nerada diskrimināciju “reliģijas vai uzskatu” dēļ pret tiem darbiniekiem, kuri savu reliģiskās pārliecības un apziņas brīvību vēlas īstenot, nēsājot redzamus reliģiskus simbolus vai reliģisko apģērbu, ja šis noteikums tiek piemērots vispārēji un vienādi.

Par otro jautājumu

- 43 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā, ka valsts tiesību normas, kuru mērķis ir nodrošināt šīs direktīvas transponēšanu valsts tiesībās un kuras tiek interpretētas tādējādi, ka reliģiskā pārliecība, filozofiskie un politiskie uzskati veido trīs atsevišķus diskriminācijas iemeslus, var tikt uzskatītas par “noteikumiem, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi” tās 8. panta 1. punkta izpratnē.
- 44 Lai atbildētu uz šo jautājumu, pirmkārt, ir jāatgādina, kā izriet no šī sprieduma 28. punkta, ka Direktīvā 2000/78 garantētā aizsardzība pret diskrimināciju attiecas tikai uz šīs direktīvas 1. pantā izsmēloši minētajiem iemesliem un tādējādi šī direktīva neattiecas uz šajā jautājumā minētajiem politiskajiem uzskatiem.

- 45 Otrkārt, kā izriet no atbildes uz pirmo jautājumu, Direktīvas 2000/78 1. pantā ietvertā frāze “religija [vai] uzskati” ir jāinterpretē kā viens un vienots diskriminācijas pamats, kas ietver kā reliģisko pārliecību, tā arī filozofiskus vai garīgus uzskatus.
- 46 Kad tas ir precizēts, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesas uzdotā otrā jautājuma mērķis būtībā ir noskaidrot dalībvalstu rīcībā esošo novērtējuma brīvību, lai pieņemtu vai paturētu spēkā noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā Direktīvas 2000/78 noteikumi tās 8. panta 1. punkta izpratnē.
- 47 Par minētās direktīvas 8. panta 1. punkta interpretāciju Tiesa ir nospriedusi, ka valsts konstitucionālo tiesību normas, kas aizsargā reliģijas brīvību, var tikt ņemtas vērā kā labvēlīgāki noteikumi minētās normas izpratnē, veicot pārbaudi par tādas atšķirīgas attieksmes piemērotību, kura netieši balstīta uz reliģiju vai uzskatiem (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 90. punkts).
- 48 Lai nonāktu pie šī secinājuma, Tiesa atgādināja, ka ar Direktīvu 2000/78 ir izveidots vispārējs regulējums šai vienlīdzīgajai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā, kas dalībvalstīm sniedz rīcības brīvību, it īpaši saskaņojot dažādas attiecīgās tiesības un intereses, ņemot vērā to daudzveidīgās pieejas tam, 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 pārbaudi Eiropas līmenī, kurā it īpaši tiek noskaidrots, vai valsts līmenī veiktie pasākumi principā ir pamatoti un vai tie ir samērīgi (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 86. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 49 Tiesa piebilda, ka šādi izveidotais ietvars parāda, ka Direktīvā 2000/78 Savienības likumdevējs pats nav saskaņojis domas, pārliecības un ticības brīvību un likumīgos mērķus, uz kuriem var atsaukties, lai attaisnotu nevienlīdzīgu attieksmi šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē, bet gan šīs saskaņošanas īstenošanu ir atstājis dalībvalstu un to tiesu ziņā (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 87. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 50 No tā Tiesa secināja, ka 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 (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 88. punkts).
- 51 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka, izvērtējot pamatlietā aplūkotajam aizliegumam līdzīga aizlieguma nepieciešamību, valsts tiesām, ievērojot visus attiecīgās lietas apstākļus, ir jāņem vērā attiecīgās intereses un jāiegrožo attiecīgo brīvību ierobežojumi “līdz strikti nepieciešamajam” (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 83. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 52 Tādējādi no šīs judikatūras izriet, ka Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktam nav pretrunā tas, ka valsts tiesa, samērojot atšķirīgas intereses, piešķir lielāku nozīmi reliģijas vai uzskatu interesēm nekā tām, kas saistītas citastarp ar uzņēmējdarbības brīvību, ciktāl tas izriet no valsts tiesībām. Šādā gadījumā uzskatu un reliģijas brīvībai tādējādi var tikt piešķirta plašāka aizsardzība nekā citām brīvībām, piemēram, Hartas 16. pantā atzītajai darījumdarbības brīvībai, jo šī aizsardzība rada sekas stadijā, kad tiek izvērtēts, vai pastāv iemesls netiešai diskriminācijai šī sprieduma 39. punktā minētās judikatūras izpratnē.

- 53 Jākonstatē, ka šajā lietā aplūkoto valsts tiesību normu gadījuma tā nav. Proti, kā paskaidrojuši iesniedzējtiesa, šo tiesību normu piemērošanas rezultātā “religija” un “uzskati” tiek vērtēti kā dažādi diskriminācijas iemesli.
- 54 Dalībvalstīm atzītā rīcības brīvība nevar būt tik plaša, lai ļautu tām vai valsts tiesām vienu no Direktīvas 2000/78 1. pantā izsmeltošiem diskriminācijas iemesliem sadalīt vairākos, jo pretējā gadījumā tiktu apšaubīts šī paša iemesla formulējums, konteksts un mērķis un tiktu apdraudēta vispārējās sistēmas par labu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, kas ieviesta ar šo direktīvu, lietderīgā iedarbība.
- 55 Tā kā diskriminācijas iemesls, ko veido “religija vai uzskati”, vienādi attiecas uz visiem darbiniekiem, sadalot to atkarībā no attiecīgā noteikuma mērķa, tiktu radītas darbinieku apakšgrupas un tādējādi tiktu pārkāpta ar Direktīvu 2000/78 izveidotā vispārējā sistēma vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.
- 56 Šo interpretāciju neliek apšaubīt arguments, ka tā zināmās situācijās varētu pavājināt aizsardzību pret diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ, jo tādā gadījumā kā pamatlietā, šķiet, nekas neliedz valsts tiesām attiecīgās valsts tiesību normas interpretēt tādējādi, ka, samērojot darbinieka un viņa darba devēja atšķirīgās intereses, filozofiski un politiski uzskati ir tikpat aizsargājami kā reliģija vai reliģiskā pārliecība.
- 57 Visbeidzot, runājot konkrētāk par iesniedzējtiesas izklāstīto argumentāciju, ka tad, ja būtu vienots kritērijs, kas aptver reliģisko pārliecību un filozofiskos uzskatus, tiktu pavājināta aizsardzība pret tiešu diskrimināciju šo iemeslu dēļ, jo tas esot šķērslis darbinieku ar attiecīgi reliģisko pārliecību un filozofiskiem uzskatiem salīdzināšanai, ir jāprecizē turpmākais.
- 58 Pirmkārt, kā ir norādījusi šī tiesa, šādas salīdzināmības problemātika ir nozīmīga tikai, lai novērtētu, vai pastāv tieša diskriminācija. Taču tiešas diskriminācijas esamība tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, ir izslēgta, kā tas ir atgādināts šī sprieduma 33. punktā.
- 59 Otrkārt, katrā ziņā Tiesai ir bijusi iespēja precizēt, ka Direktīvā 2000/78 paredzētais diskriminācijas aizliegums neaprobežojas tikai ar to atšķirīgo attieksmi, kas pastāv attiecībā uz personām, kuras praktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus, un personām, kuras nepraktizē konkrētu reliģiju vai uzskatus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 49. punkts). Citiem vārdiem sakot, tas, ka pastāv viens kritērijs, kas aptver reliģiju un uzskatus, neliedz salīdzināt ne darbiniekus, kuriem ir reliģiska pārliecība, ar darbiniekiem, kuriem ir cita veida uzskati, ne arī ar darbiniekiem, kuriem ir citādas reliģiskās pārliecības.
- 60 Direktīvas 2000/78 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, kurām nav attiecīgās reliģiskās pārliecības vai uzskatu (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 50. punkts).
- 61 Direktīvas 2000/78 mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu dēļ (pēc analogijas 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, 34. punkts), paturot prātā, 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 (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE un MH Müller Handel*, C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 49. punkts).

- 62 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tas, ka valsts tiesību normas, ar kurām šī direktīva tiek transponēta valsts tiesībās un kas tiek interpretētas tādējādi, ka reliģiskā pārliecība un filozofiskie uzskati ir divi dažādi diskriminācijas iemesli, var tikt uzskatītas par “noteikumiem, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā [minētajā] direktīvā paredzētie noteikumi” tās 8. panta 1. punkta izpratnē.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 63 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 (otrā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā esošā frāze “reliģija [vai] uzskati” apzīmē vienu un vienotu diskriminācijas iemeslu, kas ietver gan reliģisko pārliecību, gan filozofiskos vai garīgos uzskatus.**
- 2) **Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds uzņēmuma iekšējā reglamenta noteikums, ar kuru darbiniekiem ir aizliegts ar vārdiem, apģērbu vai jebkādā citā veidā paust viņu reliģisko pārliecību, filozofiskos vai jebkāda cita veida uzskatus, šīs direktīvas izpratnē nerada diskrimināciju “reliģijas vai uzskatu” dēļ pret tiem darbiniekiem, kuri savu reliģiskās pārliecības un apziņas brīvību vēlas īstenot, nēsājot redzamus reliģiskos simbolus vai reliģisko apģērbu, ja šis noteikums tiek piemērots vispārēji un vienādi.**
- 3) **Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tas, ka valsts tiesību normas, ar kurām šī direktīva tiek transponēta valsts tiesībās un kas tiek interpretētas tādējādi, ka reliģiskā pārliecība un filozofiskie uzskati ir divi dažādi diskriminācijas iemesli, var tikt uzskatītas par “noteikumiem, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā [minētajā] direktīvā paredzētie noteikumi” tās 8. panta 1. punkta izpratnē.**

[Paraksti]