

Lieta C-344/20

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums, kas sagatavots saskaņā ar Tiesas reglamenta 98. panta 1. punktu

Iesniegšanas datums:

2020. gada 27. jūlijs

Iesniedzējtiesa:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Beļģija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 17. jūlijs

Prasītāja:

L.F.

Atbildētāja:

S.C.R.L.

Lietā:

L.F.- (turpmāk tekstā – “prasītāja”),

PRET:

S.C.R. L. [...] (turpmāk tekstā – “atbildētāja”),

1. Prasības priekšmets

Prasības priekšmets tostarp ir lūgums konstatēt, ka atbildētāja ir pārkāpusi tiesību normu cīņai ar diskrimināciju, proti, tā nav noslēgusi prakses līgumu tieši vai netieši reliģiskās pārliecības un dzimtes/dzimuma dēļ.

2. Fakti

- 1 Atbildētāja ir dzīvojamo telpu pārvaldes uzņēmēj sabiedrība.
- 2 Prasītāja ir piederīga islāma reliģijai un nēsā [musulmaņu sievietes] galvassegu.

- 3 2018. gada 14. martā prasītāja nosūtīja atbildētājam savu kandidatūru, lai pieteiktos praksē šajā uzņēmēj sabiedrībā.
- 4 2018. gada 22. marta intervijā atbildētāja uzdeva prasītājai jautājumu par galvassegas nēsāšanu saistībā ar uzņēmumā ievēroto neitralitātes politiku, kas ir ietverta tā darba iekšējās kārtības noteikumu 46. pantā šādā redakcijā:
- “Darbinieks apņemas ievērot uzņēmumā noteikto striktas neitralitātes politiku.*
- Darbinieks nekādā veidā neizpauž ne vārdos, ne ar apģērbu, ne citā veidā savu reliģisko, filozofisko, politisko vai jebkāda cita veida pārliecību.”*
- 5 Šīs intervijas laikā atbildētājas pārstāvji:
- “[...] pievērsās un paskaidroja neitralitātes prasības uzņēmumā, tostarp kā piemēru minēdami divas darbinieces, [...] kuras, ienākdamas darba vietā, galvassegu noņem”;
 - norādīja prasītājai, ka, pildot savus administratīvās praktikantes pienākumus, tai būšot pastāvīgi jātiekas ar projektu autoriem, citiem birojiem [*bureaux d’études*], uzņēmējiem un piegādātājiem;
 - paužot pozitīvu nostāju par prasītājas kandidatūru, uzdeva prasītājai jautājumu, vai viņai būtu iespējams piekrist šim kopīgajam noteikumam, tomēr prasītāja tam nepiekrīta.
- 6 Prasītāja apstiprina, ka šajā sakarā tā ir darījusi zināmu savu nostāju nenoņemot galvassegu. Attiecībā uz viņas pieteikumu nesevoja nekāda turpmāka reakcija.
- 7 2018. gada 24. aprīlī prasītāja atkārtoti interesējās par iespēju veikt praksi atbildētājas uzņēmēj sabiedrībā, piedāvājot valkāt cita veida galvassegu.
- 8 2018. gada 25. aprīlī atbildētāja tai darīja zināmu, ka tas nav iespējams, jo darba vietā neesot atļauts valkāt nekāda veida galvassega, neatkarīgi, vai tā būtu beisbola cepure, cepure vai lakats.
- 9 2019. gada 9. maijā prasītāja cēla šo prasību tiesā.

3. Par lietas būtību

- 10 Ar 2007. gada 10. maija *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*¹ (Likums cīņai ar noteikta veida diskriminācijas veidiem) (turpmāk tekstā – “Vispārējais likums pret diskrimināciju”) 1. pantu Beļģijas tiesībās tiek pārņemta Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.). Tās mērķis ir noteikt sistēmu jomās, uz kurām šī direktīva attiecas, lai apkarotu diskrimināciju, kas ir balstīta uz dažādiem aizsargātiem kritērijiem, tostarp, uz reliģisko pārliecību vai filozofiskajiem uzskatiem. Šī direktīva ir piemērojama ikvienai personai tostarp “*darba attiecību*” jomā. Darba attiecības tajā ir plaši definētas, un tās ir plašākas nekā tikai darba līgums, ietverot arī attiecības, kādas izveidojas, pildot nealgotu darbu, darbu, ko veic saistībā ar prakses līgumu, apmācību vai iekļaušanos profesijā.

- 11 Prasītājas pretendēšana uz prakses vietu atbildētājas dienestā ir uzskatāma par nodarbinātības attiecībām Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 1. punkta izpratnē.
- 12 Turpmākajā izklāstā minētais tiesiskais regulējums ir Vispārējais likums pret diskrimināciju, kā arī Direktīva 2000/78, kura ar šo likumu ir transponēta, un Eiropas Savienības Tiesas judikatūra. Īpaša uzmanība tiks pievērsta arī Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrai konkrēti attiecībā uz aizsargāto reliģijas kritēriju, kas ir šī strīdus centrā, ņemot vērā, ka pats Eiropas [Savienības] likumdevējs šajā jautājumā ir iedvesmojies no Eiropas Cilvēktiesību konvencijas un Pamattiesību hartas ².

3.1. Piemērojamās tiesību normas

- 13 Ar Vispārējo likumu pret diskrimināciju ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija – tieša vai netieša – jomās, kas ietilpst šī likuma piemērošanas jomā. Tiešas vai netiešas diskriminācijas kvalifikācija ir atkarīga no tā, vai atšķirīgā attieksme izpaužas tieši vai netieši.
- 14 Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā ir ietverts aizsargāto kritēriju saraksts, proti, “vecums, seksuālā orientācija, ģimenes stāvoklis, izcelšanās, mantiskais stāvoklis, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, politiskā pārliecība, pārliecība attiecībā uz arodbiedrībām, valoda, veselības stāvoklis pašlaik vai nākotnē, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska raksturiezīme, sociālā izcelsme”. Šis saraksts ir garāks par Direktīvas 2000/78 1. pantā iekļauto.
- 15 Reliģijas jēdziens Direktīvā 2000/78 nav definēts. 2017. gada 14. marta spriedumā *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) (turpmāk tekstā – “spriedums *Achbita*”) Tiesa precizēja, kā saprast tā jēgu:

“26. Tomēr Savienības likumdevējs Direktīvas 2000/78 preambulas 1. apsvērumā ir atsaucies uz pamattiesībām, kuras ir garantētas Eiropas Konvencijā par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, kas ir parakstīta Romā 1950. gada 4. novembrī (turpmāk tekstā – “ECPAK”), un tās 9. pantā

² Skat. spriedumu, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203, 28. punkts), un spriedumu, 2017. gada 14. marts, *Boungaoui* un *ADDH* (C-188/15, 30. punkts).

ir noteikts, ka ikvienam cilvēkam ir tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību; šīs tiesības ietver arī brīvību mainīt savu reliģisko piederību vai ticību un nodoties savai reliģijai vai pārliecībai, kā vienatnē tā kopā ar citiem, publiski vai privāti, pielūdzot, izpildot reliģiskas vai rituālas ceremonijas, ievērojot paražas un sludinot mācību.

27. Tajā pašā apsvērumā Savienības likumdevējs tostarp ir atsaucies uz dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām kā Savienības tiesību vispārējiem principiem. Šo tiesību starpā, kuras izriet no kopīgajām tradīcijām un kuras ir atkārtoti apliecinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – “Harta”), ietilpst domu, pārliecības un ticības brīvība, kas ir noteikta Hartas 10. panta 1. punktā. Atbilstoši šai normai 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.

28. Ciktāl ECPAK un vēlāk Hartā ir sniegta plaša jēdziena “reliģija” izpratne, jo tajās šajā jēdzienā ir iekļauta personu brīvība paust savu ticību, ir jāuzskata, ka Savienības likumdevējs ir vēlējies ievērot šo pašu pieeju, pieņemot Direktīvu 2000/78, un līdz ar to šīs direktīvas 1. pantā ietvertais jēdziens “reliģija” ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver gan forum internum, proti, uzskatu pastāvēšanu, gan forum externum, proti, reliģiskas ticības publisku paušanu.”

- 16 Saskaņā ar Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 7. punktu ar tiešu diskrimināciju saprot “*tiešu atšķirīgu attieksmi, kas ir balstīta uz vienu no aizsargātajiem kritērijiem, un kuru nevar attaisnot, pamatojoties uz normām, kas ir ietvertas II sadaļā “Attaisnojumi atšķirīgai attieksmei” no 7.–13. pantam.*- 17 Tieša atšķirīga attieksme ir definēta šī paša likuma 4. panta 6. punktā kā “*situācija, kura rodas, tiklīdz, balstoties uz aizsargātajiem kritērijiem, salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies, vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu*”³.
- 18 Vispārējā likuma pret diskrimināciju 7. pantā ir noteikts, ka “*Ikvienu atšķirīga attieksme, kas ir balstīta uz kādu no aizsargātajiem kritērijiem, ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju, ja vien šī tiešā atšķirīgā attieksme nav objektīvi attaisnota ar legītīmu mērķi un pasākumi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami*”.

³ [Iesniedzējtiesas] uzsvērums

- 19 Tomēr šī paša likuma 8. panta 1. punktā ir noteikts, ka tiešu atšķirīgu attieksmi, kas ir balstīta uz reliģisko pārliecību, var attaisnot vienīgi ar *“īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju”*.
- 20 Vispārēji, lai būtu atšķirīga attieksme un līdz ar to tieša diskriminācija, ir jābūt izpildītiem šādiem trīs nosacījumiem:
- atšķirīga attieksme (sliktāka izturēšanās);
 - personas, kas atrodas salīdzināmos apstākļos;
 - cēloniskais sakars starp prettiesisko attieksmi un aizsargāto kritēriju (šajā gadījumā – reliģisko pārliecību).
- 21 Situācijām, kuras tiek izvērtētas, ir jābūt salīdzināmām. Tām nav jābūt identiskām. Turklāt pārbaude par to, vai divas situācijas ir salīdzināmas, ir jāveic nevis vispārīgi un abstrakti, bet gan specifiski un konkrēti⁴.

3.2. Lietas dalībnieku nostāja

- 22 Savos procesuālajos rakstos zem virsraksta *“Tiešās diskriminācijas pastāvēšana”* ar atsaucēm uz Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4., 6. un 8. pantu prasītāja apgalvo, šķiet kā galveno argumentu, ka *“atšķirīga attieksme, kas pamatojas uz lakatu, ko nēsā sievietē, ir atšķirīga attieksme, kas balstās uz reliģisko pārliecību un dzimti”*. Turpinājumā un *“ievērojot faktu izklāstu”* atteikums pieņemt praktikanti, kas nēsā lakatu *“pirmkārt, nevar tikt attaisnots ar īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju un, otrkārt, tam nav objektīva un saprātīga pamatojuma, jo nevar uzskatīt, lai ko arī neapgalvotu atbildētāja, ka ar lakata nēsāšanu vien prasītāja neievērotu neitralitātes principu”*.
- 23 Atbildētāja savukārt nošķir:
- Diskrimināciju dzimuma dēļ:
Atbildētājas ieskatā neviens faktiskais apstāklis nenorāda uz dzimuma diskrimināciju.
 - Diskrimināciju reliģiskās pārliecības dēļ:
Atbildētāja galvenokārt atsaucas uz spriedumu lietā *Achbita*, lai apgalvotu, ka islāmiskās galvassegas aizliegums, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma, saskaņā ar kuru darbavietā tiek aizliegta jebkādu politisku, reliģisku vai filozofisku simbolu redzamu nēsāšana, nav uzskatāma par tiešu diskrimināciju, kas ir balstīta uz reliģiju vai pārliecību.

⁴ Spriedums, 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

3.3. Novērtējums

3.3.1. Tieša diskriminācija, kas ir balstīta uz dzimumu

- 24 Prasītāja nesniedz pierādījumus par faktiem, ar ko var pierādīt tiešas uz dzimumu balstītas diskriminācijas pastāvēšanu.

3.3.2. Tieša diskriminācija, kas ir balstīta uz reliģisko pārliecību

- 25 Atteikums ņemt vērā prasītājas kandidatūru uz praktikanta vietu atbildētājas uzņēmējšabiedrībā ir pilnībā balstīts uz prasītājas, kuras pieder musulmaņu konfesijai, atteikumu noņemt galvassegu, lai izpildītu atbildētājas darba kārtības reglamentā noteikto. Atbildētājas sniegtā atbilde uz prasītājas atkārtoto pieteikumu nerada nekādas šaubas šajā ziņā, jo atbildētāja noraidīja prasītājas piedāvājumu nēsāt cita veida galvassegu, argumentējuma, ka tās darbavietā nav atļauts nēsāt nekāda veida galvassegu.
- 26 Aizliegums nēsāt reliģiskos simbolus ir iejaukšanās tiesību uz ticības brīvību īstenošanā, kas ir aizsargātas ar ECPAK [Eiropas Cilvēktiesību konvencijas] 9. pantu⁵.
- 27 Atbildētājas darba iekšējās kārtības reglamenta sekas neapšaubāmi ir tādas, ka tiek ierobežotas darba ņēmēju tiesības paust savu reliģisko pārliecību tostarp ar apģērbu.
- 28 Tas nozīmē, ka strīdīgais noteikums tik tiešām ir sliktāks darba ņēmējam, kas vēlas izmantot savas tiesības norādīt uz savu reliģiju ar apģērbu. Tomēr vēl ir jākonstatē, vai šāda attieksme ir sliktāka pret šādu darba ņēmēju salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem, kas atrodas salīdzināmos apstākļos.
- 29 Tiešā diskriminācija *a priori* ir redzamāka, jo tā tiešā veidā balstās uz kādu no aizsargājamiem kritērijiem. Tādējādi lietā *Maruko* ģenerālvokāts uzskatīja, ka tiešās diskriminācijas Direktīvas 2000/78 2. panta izpratnē nav situācijā, kad homoseksuālam prasītājam tika liegta apgādnieka zaudējuma pensija, jo viņš nebija precējies ar savu dzīvesbiedru un tāpat nebija “atraitnis”, jo atteikums nebija pamatots ar aizsargāto kritēriju, proti, seksuālo orientāciju⁶. Tas turklāt lika Tiesai uzskatīt, ņemot vērā faktu, ka apstrīdētā tiesību norma attiecībā uz darba kavējumiem slimības dēļ bija identiski piemērojama personām ar invaliditāti un personām bez invaliditātes, kas ir kavējušas darbu vairāk kā 120 dienas šāda

⁵ Šajā nozīmē skat. Eiropas Cilvēktiesību tiesas [turpmāk tekstā – “ECT”] spriedumu, 2013. gada 15. janvāris, *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>); izglītības jomā skat. arī ECT spriedumu, 2005. gada 10. novembris, *Leyla Şahin* pret Turciju (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 78. punkts) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-70954>).

⁶ Skat. ģenerālvokāta Ruiss-Harabo Kolomers [*Ruiz-Jarabo Colomer*] secinājumus lietā *Maruko* (C-267/06, EU:C:2007:486, 96. punkts).

iemesla dēļ, ka šajā tiesību normā “nav paredzēta tieša diskriminācija invaliditātes dēļ, jo tā ir balstīta uz kritēriju, kas nav nesaraucjami saistīts ar invaliditāti”⁷.

- 30 Spriedumā lietā *Achbita* Tiesa secināja, ka nav tiešas diskriminācijas uzņēmuma iekšējās kārtības noteikuma dēļ, kas “attiecas uz redzamu politisko, filozofisko un reliģisko atšķirības zīmju nēsāšanu un tātad vienādi attiecas uz jebkuru šādu uzskatu paušanu”, jo šāds noteikums “līdz ar to ir uzskatāms par tādu, kas ir vienādi attiecināms uz visiem darba ņēmējiem uzņēmumā, tiem vispārēji un vienādi nosakot tostarp neitrālu gērbšanās veidu, kam ir pretrunā šādu atšķirības zīmju nēsāšana” (30. punkts).
- 31 Tiesas judikatūra tomēr nav akmenī iekalti nostiprināti un nemaināmi principi. Tiesas sniegtā interpretācija, atbildot uz prejudiciālo jautājumu, ir saistoša iesniedzējtiesai, taču tai paliek novērtējuma brīvība attiecībā uz to, vai tā ir saņēmusi pietiekamu izsmelošu atbildi, vai arī tai ir nepieciešams vērsties Tiesā no jauna⁸. Jauna strīdus gadījumā tiesa varētu izvēlēties izjautāt Tiesu vēlreiz par jau izspriestu jautājumu, ja tās ieskatā sniegtā atbilde nav bijusi pietiekami skaidra, vai arī sniegtā interpretācija attiecas uz konkrētu faktisko situāciju, vai arī turpina pastāvēt domstarpības un atsevišķi argumenti, šķiet, nav tikuši iepriekš ņemti vērā.
- 32 Tik tiešām daļa doktrīnas⁹ uzskata, ka Tiesa spriedumā lietā *Achbita* ir nonākusi pie kļūdainiem secinājumiem.
- 33 Tieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 izpratnē, “nozīmē, pirmām kārtām, ka apskatāmās situācijas ir salīdzināmas”¹⁰ un “šī salīdzināmā rakstura izvērtēšana

⁷ Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 74. punkts).

⁸ Spriedums, 1969. gada 24. jūnijs, *Milch-, Fett- und Eierkontor* (29/68, EU:C:1969:27, 3. punkts).

⁹ *BUSSCHAERT, G.* un *DE SOMER, S.*, “Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile? À propos de l’arrêt *Achbita*” [Pārliecības simbolu nēsāšana darba vietā: Tiesa atklāj savas domas? Piezīmes par spriedumu *Achbita*] Nr.°C 157/15, 2017. gada 14. marts, *J.T.T.*, [Journal des tribunaux de travail] 2017, 279. lpp., (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5); *WATTIER, S.*, “L’impact du fait religieux sur le droit social et économique de l’Union européenne” [Reliģiskā faktora ietekme uz Eiropas Savienības sociālajām un ekonomiskajām tiesībām], *J.D.E.* [Journal de droit européen,], 2020, 97. lpp., (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); *BRIBOSIA, E.* un *RORIVE, I.*, “Affaires *Achbita* et *Boungaoui* : entre neutralité et préjugés” [*Achbita* un *Boungaoui* lietas: starp neitralitāti un aizspriedumiem], *R.T.D.H.*, [Revue trimestrielle des droits de l’homme] Nr. 112, 2017, 1027. lpp. (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

¹⁰ Spriedums, 2011. gada 10. maijs, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 41. punkts).

ir jāveic nevis vispārēji un abstrakti, bet īpaši un konkrēti”¹¹. Tomēr “tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi”¹². Tādējādi valsts tiesai “ir jāņem vērā visi ar apstrīdēto praksi saistītie apstākļi, lai noteiktu, vai ir pietiekami daudz norāžu, lai fakti, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša diskriminācija [...], tiktu uzskatīti par pierādītiem”¹³. Jāuzsver, ka novērtējums par to, vai divas situācijas ir salīdzināmas, ietilpst valsts tiesas kompetencē¹⁴. Tātad ir svarīgi nošķirt, pirmkārt, Tiesai piešķirtās interpretācijas pilnvaras un, otrkārt, tiesību normu piemērošanu konkrētās lietas faktiem, kas ir valsts tiesas kompetencē.

- 34 Iepriekš minētajam vajadzētu sniegt skaidrību sprieduma lietā *Achbita* interpretācijai, jo, šķiet, no tā izriet, ka Tiesa ir balstījusies uz konstatējumu par “vispārēju un abstraktu” iekšējā kārtības noteikuma piemērošanu, ar ko ir paredzēts aizliegums darba vietā redzamā veidā nēsāt filozofiskus, politiskus vai reliģiskus simbolus, tomēr tā, šķiet, nav izslēgusi iespēju, ka, balstoties uz lietas materiāliem, kas nav tās rīcībā, minētās normas piemērošana ieinteresētajai personai varētu atšķirties no tā, kā šī norma tiek piemērota jebkuram citam darba ņēmējam¹⁵.
- 35 Jāsaka gan, ka šī sprieduma pamatojumā minētā nianse, šķiet, nav ietverta tā rezolutīvajā daļā: “*Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK [...], 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka aizliegums nēsāt islāmisko lakatu, kas izriet no privāta uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumiem, ar ko vispārēji ir aizliegts nēsāt jebkuras ārējas politiskās, filozofiskās vai reliģiskās pārliecības atšķirības zīmes darba vietā, nav tieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ šīs direktīvas izpratnē*”.
- 36 Līdz ar to, vai valsts tiesai saglabājas novērtējuma brīvība, vai arī tai vairs nav nekādu iespēju *in concreto* novērtēt divu situāciju salīdzināmību? It īpaši, vai tāda iekšējās kārtības noteikuma gadījumā, kāds tiek aplūkots šajā lietā, valsts tiesai joprojām būtu iespējams secināt, ka tieša diskriminācija pastāv?

¹¹ Turpat, 42. punkts.

¹² Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvērumš.

¹³ Spriedums, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 80. punkts).

¹⁴ Spriedums, 2011. gada 10. maijs, *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, 52. punkts).

¹⁵ Spriedums *Achbita*, 30. un 31. punkts.

37 Rīkojumā, kas pieņemts analogā lietā¹⁶, iesniedzējtiesa jau ir lēmusi, ka “nav lietderīgi apstrīdams, ka A darba iekšējās kārtības regulējums, ar ko ir tieši aizliegts nēsāt jebkādu pārliecību izsakošus simbolus, salīdzinājumā ar citiem A darbiniekiem nozīmē “sliktāku vai nelabvēlīgāku izturēšanos” pret personām, kas sevi pieskaita reliģijai, kurā atbilstoši šo personu teiktajam tiek prasīts nēsāt īpašu atšķirības zīmi, vai arī kuri reliģiskas zīmes nēsāšanai piedēvē lielāku nozīmi, un kuri vēlas īstenot savu reliģijas brīvību”.

38 Attiecībā uz atbildētājas darba iekšējā reglamentā paredzēto aizliegumu, šķiet, var piemērot šo pašu konstatējumu no vairākiem aspektiem:

- pret prasītāju, kura vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, redzamā veidā valkājot simbolu ar zināmu konotāciju, proti, galvassegu, izturas sliktāk nekā pret citu darbinieku, kurš sevi nepieskaita nevienai reliģijai, nekultivē nekāda veida filozofiskus uzskatus un nav sekotājs kādai politiskai piederībai, un kuram šī iemesla dēļ nav nekāda iemesla nēsāt jebkādu politiskus, filozofiskus vai reliģiskus simbolus¹⁷;
- pret prasītāju, 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 ir mazāk nepieciešams to izrādīt, sabiedrībā nēsājot simbolu ar konotāciju, vai, iespējams, tas nav vispār nepieciešams;
- pret prasītāju, 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;
- vadoties no konstatējuma, ka pārliecībai ne obligāti piemīt reliģisks, filozofisks vai politisks raksturs un ka tā var būt pilnīgi cita veida (mākslinieciska, estētiska, sportiska, muzikāla utt.)¹⁸, pret prasītāju, 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;
- vadoties no principa, ka reliģisko uzskatu paušanas brīvība tās negatīvajā aspektā nozīmē arī to, ka indivīdam nevar likt atklāt ne savu piederību kādai

¹⁶ 2015. gada 26. novembris, R.G. 13/7828/A, 81. punkts, fragmenti un piezīmes A.P.T. [Administration publique (Trimestriel)], 2016, 491. lpp., (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr ?docEtiq=apt2016_4p491).

¹⁷ Skat. arī ģenerāldvokātes Eleanoras Šarpstones [Eleanor Sharpston] secinājumus lietā *Boungaoui un ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, 88. punkts)*

¹⁸ Turpat, 110. punkts.

- religijai, ne savu reliģisko pārliecību¹⁹, pret prasītāju, kas vēlas īstenot savu reliģijas brīvību, valkājot galvassegu, kas pats par sevi nav viennozīmīgs šīs reliģijas simbols, – ievērojot, ka cita sieviete varētu izvēlēties valkāt šādu galvassegu, vadoties no estētiskiem, kultūras vai pat veselības apsvērumiem, un ka tas ne obligāti atšķiras no visparastākā galvas lakata, – izturas sliktāk, nekā pret citu darba ņēmēju, kas ar vārdiem paustu reliģisko, filozofisko vai politisko pārliecību, jo pret darba ņēmēju, kas valkā galvassegu, tas ir vēl lielāks reliģiskās brīvības aizskārums, balstoties uz ECPAK 9. panta 1. punktu, ievērojot to, ka, – ja vien netiek ļauta brīva vaļa aizspriedumiem, – saistīt galvassegu ar pārliecību nav nekas acīmredzams un šāda sasaiste visbiežāk ir iespējama tikai tad, ja galvassegas nēsātāju piespiež, – pat arī netieši, – atklāt šī lakata valkāšanas iemeslus darba devējam, kas tā arī notika šajā lietā²⁰;
- pret prasītāju, 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 tās pašas reliģiskās pārliecības un kurš izvēlētos to atklāt, nēsājot bārdi, kas atšķirībā no pārliecības paušanas ar apģērbu nav tiešā veidā aizliegts darba iekšējās kārtības noteikumos.
- 39 Spriedumā, kas tika pārsūdzēts kasācijas instancē, kas bija iesniedzējtiesa *Achbita* lietā, *Cour du travail d'Anvers* [Antverpenes Darba un sociālo lietu apelācijas tiesa] uzskatīja, ka lietas materiālos nekas nenorādīja uz to, ka uzņēmums darba devējs “izturējās, vai būtu izturējies, iecietīgāk pret salīdzināmu atsaucis personu, it īpaši darba ņēmēju, kas ir piederīga citai reliģijai vai filozofijas novirzienam, kura atteiktos vai ilgstoši būtu atteikusies ievērot šo aizliegumu”. Šāda pieeja divu situāciju salīdzināmības jautājumam šķiet kļūdaina, jo tā raugās pēc atsaucis personas vienīgi starp tādiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas tas pats aizsargātais kritērijs, kas tiek mākslīgi paplašināts. Būtībā tas nozīmē apgalvot, izmantojot absurdu argumentu, ka tāds uzņēmuma iekšējais noteikums, ar kuru tiktu paredzēts aizliegums pieņemt darbā “melnās rases” darba ņēmēju, nebūtu uzskatāms par atšķirīgu attieksmi un nebūtu kvalificējams par tieši diskriminējošu tādēļ, ka pie attiecīgā darba devēja tiktu noraidīta ikviena “melnās rases” darba ņēmēja kandidatūra, kas pie tā gribētu stāties darbā.
- 40 Ar šādu loģiku diskriminācijas aizlieguma normai tiek atņemta lietderīgā iedarbība, jo pietiks konstatēt, ka, saskaroties ar strīdīgo normu, visām personām, uz ko attiecas aizsargātais kritērijs, piemēro vienādu regulējumu, lai secinātu, ka nepastāv nevienlīdzīga attieksme vai jebkāda veida sliktāka izturēšanās, un līdz ar to tiktu noraidīta arī jebkādas diskriminācijas pastāvēšana. Šāda loģika turklāt noklusē faktu, ka divi darba ņēmēji, kam ir kopīga reliģija, ne obligāti izjūt

¹⁹ Skat. ECPAK 9. panta rokasgrāmatu, atjaunināta 2019. gada 31. decembrī, 23. lpp., https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

²⁰ Skat. iepriekš 2. punktu, faktu hronoloģija.

vienādu vajadzību izpaust savu pārliecību ar apģērbu, un šis atšķirības ir sliktākas izturēšanās iemesls pret to darba ņēmēju, kas piešķir lielāku nozīmi pārliecības simbola nēsāšanai. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka tiesības uz reliģijas brīvību ir piemērojamas tādiem uzskatiem, kas sasniedz noteiktu neapstrīdamības, nopietnības, vienotības un nozīmīguma līmeni, un, lai šo nosacījumu izpildītu, “*valsts neitralitātes un objektivitātes pienākums nav savienojams ar jebkādu tās novērtējumu par reliģiskās pārliecības leģitimitāti vai veidu, kā tā tiek izpausta*”²¹ un indivīdam “*nekādā gadījumā nav jāpierāda, ka viņš ir rīkojies atbilstoši kādai attiecīgās reliģijas prasībai*”²².

- 41 *Achbita* spriedums, šķiet, ietilpst šajā reducējošajā loģikā, kas sevī ietver acīmredzamu pretrunu. Tiesa šajā spriedumā noraidīja tiesas diskriminācijas pastāvēšanu, pamatojoties uz to, ka tās ieskatā iekšējās kārtības noteikuma piemērošana “*nebūtu bijusi atšķirīga no šī noteikuma piemērošanas jebkuram citam darba ņēmējam*”, tomēr tā pavēra iespēju aplūkot šo lietu no netiešās diskriminācijas perspektīvas, kas var izrietēt no slēdziena, ka šķietami neitrāls noteikums “*faktiski rada konkrētas nelabvēlīgākas sekas personām, kuras pieder noteiktai reliģijai vai uzskatiem*”²³. Tomēr, ja iekšējās kārtības noteikums nerada nekāda veida nelabvēlīgas sekas tiešās diskriminācijas izpratnē darba ņēmējam, uz ko attiecas aizsargātais kritērijs, kā gan vēl ir iespējams iedomāties netiešās diskriminācijas pastāvēšanu, ja jau sākotnēji tiek pieņemts, ka nepastāv nekāda veida nelabvēlīgas sekas?
- 42 Turklāt, lai veiktu novērtējumu par netiešās diskriminācijas pastāvēšanu, Tiesa, šķiet, balstās tikai uz vienu vienīgu aizsargāto kritēriju attiecībā gan uz reliģisko, gan uz filozofisko un politisko pārliecību. Vai tas nozīmē, ka šie kritēriji nav jānošķir, lai gan Direktīvas 2000/78 1. pantā, šķiet, tomēr tie tiek atšķirti, norādot uz “*reliģiju [vai] [...] uzskat[iem]*”, un tāpat arī Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā ir minēta “*reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, vai politiskā pārliecība*”? Visbeidzot, vai Direktīvas 2000/78 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka reliģija un cita veida pārliecības ir viena un tā paša aizsargātā kritērija divas puses, 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?
- 43 Atbilde uz šo jautājumu ir izšķirīga, jo reliģiju klasificējot vienā kategorijā ar pārliecību, kas nav reliģiska, tiek sašaurināts lokss, kurā raudzīties pēc atsaucē personā. Līdz ar to pazeminātos skartajām personām garantētās aizsardzības līmenis. Saskaņoties ar tādu noteikumu kā strīdus tiesību normu, darba ņēmēju,

²¹ ECT spriedums, 2013. gada 15. janvāris, *Eweida u.c.* pret Apvienoto Karalisti (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 81. punkts) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>).

²² Turpat, 82. punkts.

²³ Spriedums *Achbita*, 31. un 34. punkts.

kas atsauktos uz reliģisko pārliecību, nevarētu salīdzināt ar darba ņēmēju, kam ir kāda filozofiska vai politiska pārliecība.

- 44 Visbeidzot, ja ir jāuzskata, ka Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē reliģija un [cita veida] pārliecības ir viena un tā paša aizsargātā kritērija divas puses, būtu jākonstatē, ka tas neatbilst interpretācijai, kas valsts tiesībās ir atspoguļota Vispārējā likuma pret diskrimināciju 4. panta 4. punktā, jo šajā normā tiek atsevišķi minēta “*reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, [vai] politiskā pārliecība*”. Uzskatot, ka atsevišķi garantējot aizsardzību reliģiskajai, filozofiskajai un politiskajai pārliecībai šī aizsardzība tiek stiprināta, ļaujot uzsvērt to specifiskās īpašības un tās padarot redzamākas, vai valsts tiesai nebūtu jāļauj turpināt veicināt šādu plurālismu, kādu tā ievēro piemērojot tiesību normas faktiem?
- 45 Direktīvā 2000/78 ir noteiktas “minimālās prasības”, atstājot dalībvalstīm rīcības brīvību pieņemt vai paturēt spēkā labvēlīgākas tiesību normas, un šīs direktīvas ieviešana “*neva[r] kalpot par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī* (preambulas 28. apsvērum). Šī ideja ir izteikta arī direktīvas 8. pantā, kurā ir noteikts:

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

2. Šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nav par pamatu tam, lai vājinātu aizsardzību pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.”

- 46 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus un labākai tiešās diskriminācijas jēdziena izpratnei, kas ir šī strīdus centrā, ir jāuzdod Tiesai šādi prejudiciālie jautājumi.

4. Prejudiciālie jautājumi

- 1) Vai 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 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 Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 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 2007. gada 10. maija Likuma cīņai ar noteikta veida diskriminācijas veidiem 4. panta 4. punktu tādējādi, ka reliģiskās, filozofiskās un politiskās pārliecības tiek uzskatītas par atšķirīgiem aizsargātiem kritērijiem?

- 3) Vai Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 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 iekšējās 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 filozofiskus uzskatus un nav sekotājs kādai politiskai piederībai, un kuram šī iemesla dēļ nav nekāda iemesla nēsāt jebkādas 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 ECPAK 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?