

Lieta C-258/24

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2024. gada 12. aprīlis

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2024. gada 1. februāris

Atbildētāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja, atbildētāja apelācijas tiesvedībā un revīzijas sūdzības iesniedzēja:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Prasītāja, atbildētāja apelācijas tiesvedībā, apelācijas sūdzības iesniedzēja un atbildētāja revīzijas tiesvedībā:

JB

**BUNDESARBEITSGERICHT
[FEDERĀLĀS DARBA LIETU
TIESAS]**

[..]

Tautas vārdā!

pasludināts

2024. gada 1. februārī

LĒMUMS

[..]

lietā

Katholische Schwangerschaftsberatung

atbildētāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja, atbildētāja apelācijas tiesvedībā un revīzijas (*Revision*) sūdzības iesniedzēja,

[..] [pret]

JB

prasītāja, atbildētāja apelācijas tiesvedībā, apelācijas sūdzības iesniedzēja un atbildētāja revīzijas tiesvedībā,

Bundesarbeitsgericht Otrais senāts, balstoties uz 2024. gada 1. februārī notikušo [..] tiesas sēdi, nolēma:

I. Saskaņā ar LESD 267. pantu lūgt Eiropas Savienības Tiesu atbildēt uz šādiem jautājumiem:

1) Vai ar Savienības tiesībām, it īpaši ar Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (turpmāk tekstā – “Direktīva 2000/78/EK”), ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 10. panta 1. punktu un 21. panta 1. punktu, ir saderīgi,

ja valsts tiesiskais regulējums paredz, ka privāta organizācija, kuras ētoss balstās uz reliģiju,

var pieprasīt, lai tajā strādājošās personas, darba tiesisko attiecību laikā neizstājas no konkrētas baznīcas,

vai arī darba tiesisko attiecību saglabāšanu var pakļaut nosacījumam, ka tajā strādājošai personai, kura darba tiesisko attiecību laikā ir izstājusies no baznīcas, tai no jauna pievienojas,

ja citādi tā neprasa, lai personas, kas tajā strādā, piederētu šai baznīcai

un tajā strādājošai personai nav publiski naidīga attieksme pret baznīcu?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša: kādas papildu prasības konkrētajā gadījumā saskaņā ar Direktīvu 2000/78/EK, ņemot vērā Hartas 21. pantu, ir piemērojamas šādas atšķirīgas attieksmes reliģijas dēļ attaisnojumam?

II. Apturēt revīzijas tiesvedību līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa pasludinās nolēmumu par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Pamatojums

A. Pamatlietas priekšmets

Starp pusēm ir strīds par divu atlaišanas gadījumu spēkā esamību sakarā ar personas izstāšanos no baznīcas un ar tiem saistītiem maksājuma pieprasījumiem.

Atbildētāja biedrība ir Katoļu baznīcas sieviešu un profesionālā apvienība Vācijā, kuras mērķis ir palīdzēt bērniem, jauniešiem, sievietēm un viņu ģimenēm īpašās dzīves situācijās. Tās uzdevumos ietilpst grūtnieču konsultēšana. Attiecībā uz grūtnieču konsultēšanu, atbildētājai ir izstrādātas vadlīnijas, kuras prasītāja ir apņēmusies ievērot. To saturs izvilksimu veidā ir šāds:

“Cilvēka dzīvības aizsardzība no tās sākuma līdz beigām ir Dieva bauslis. Pamatojoties uz to, Katoļu baznīca sniedz konsultācijas un palīdzību [...]. Šī konsultatīvā darbība ir daļa no Katoļu baznīcas identitātes apziņas un tās pašas misijas. [...] Baznīcas iesaistīšanās nedzimušas dzīvības aizsardzībā un konsultāciju un palīdzības piedāvāšana grūtniecēm ārkārtas un konflikta situācijās tiks saglabāta arī turpmāk. [...]

§ 1 Mērķi un uzdevumi

- (1) Konsultāciju mērķis ir nedzimušā bērna aizsardzība, atbalstot sievieti (un viņas ģimeni) visos grūtniecības posmos un pēc bērna piedzimšanas.
- (2) konsultāciju pamatā ir jābūt centieniem iedrošināt sievieti turpināt grūtniecību un pieņemt bērnu, kā arī sniegt iespējas dzīvot kopā ar bērnu, it īpaši, ja sieviete ir nonākusi ārkārtas un konflikta situācijā. [...]

§ 12 Konsultāciju centru atzīšana no Baznīcas puses

- (1) Katoļu konsultāciju centriem ir nepieciešama Baznīcas atzīšana. [...]

§ 13 Darbinieku pienākumi

Visi darbinieki, kas strādā katoļu konsultāciju centros, rakstiski apņemas ievērot šīs vadlīnijas. Šis paziņojums (1. pielikums) ir jāpievieno personas lietai. Šo vadlīniju neievērošanai ir darba tiesībās paredzētas sekas.

§ 15 Stāšanās spēkā

- (1) Šīs vadlīnijas stājas spēkā 2001. gada 1. janvārī.”

Vācijā saskaņā ar *StGB* [Kriminālkodeksa] 218. un 219. pantā paredzētajiem nosacījumiem grūtniecības pārtraukšana ir atbrīvota no soda tikai pēc tam, kad grūtniece ārkārtas un konflikta situācijā ir saņēmusi konsultāciju no atzīta konsultāciju centra. Pamatojoties uz 2002. gadā Limburgas bīskapam adresētu pāvesta vēstuli, atbildētāja – atšķirībā no citiem konsultāciju centriem Vācijā – neizsniedz izziņas par konsultāciju, kas ir priekšnoteikums aborta veikšanai bez soda.

Prasītāja ir piecu bērnu māte un kopš 2006. gada ir nodarbināta pie atbildētājas, sākotnēji kā ar projektu saistīta konsultante grūtniecības konsultāciju jomā. No 2013. gada 11. jūnija līdz 2019. gada 31. maijam viņa bija bērna kopšanas atvaļinājumā. Pirms tam viņa bija nodarbināta pie atbildētājas, sniedzot konsultācijas grūtniecības jautājumos. 2013. gada oktobrī prasītāja paziņoja pašvaldības iestādei kā valsts iestādei, kas ir kompetenta attiecībā uz viņu, par savu izstāšanos no Katoļu baznīcas.

Saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem izstāšanās no baznīcas ir pieļaujama valstiski reģistrētas dalības baznīcā izbeigšana. Līdz ar izstāšanās stāšanos spēkā uz “baznīcas tiesību” valsts daļu pārstāj attiekties visi pienākumi, kas balstīti uz personisko piederību organizētai baznīcai. Personas, kura ir izstājusies, iepriekš pastāvošais pienākums maksāt baznīcas nodokli beidzas tā mēneša beigās, kurā stājās spēkā paziņojums par izstāšanos. Pašvaldības iestāde par paziņojumu par izstāšanos informē gan nodokļu administrāciju, gan attiecīgo baznīcu vai reliģijas un pārliecības kopienu. Personas, kura ir izstājusies, darba devējs par to uzzina tikai tāpēc, ka nodokļu administrācija tam sniedz informāciju par izmaiņām tā darbinieka nodokļu uzlikšanas kritērijos (pienākuma maksāt baznīcas nodokli atcelšana).

Pamatojoties uz atsauci darba līgumā, *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* [Baznīcas dienesta pamatnoteikumi attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām baznīcā] ir darba tiesisko attiecību sastāvdaļa. Tie (turpmāk tekstā – “Pamatnoteikumi”) *Verband der Diözesen Deutschlands* [Vācijas Diecēžu apvienības] pilnsapulces 2015. gada 27. aprīļa lēmuma redakcijā, kas ir piemērojama šajā lietā, izvilktumu veidā ir formulēti šādi:

“1. pants. Baznīcas dienesta pamatprincipi

Visi, kas strādā kādā no Katoļu baznīcas struktūrām, neatkarīgi no nodarbinātības statusa ar savu darbu dod kopīgu ieguldījumu, lai struktūra varētu pildīt tai uzticēto baznīcas sūtības uzdevumu (kalpošanas kopiena). [..]

4. pants. Lojalitātes pienākumi

(1) No katoļticīgajiem darbiniekiem tiek prasīts, lai viņi atzītu un ievērotu katolisko ticības un tikumisko mācību. [..]

(2) No katoļticībai nepiederīgiem darbiniekiem kristiešiem tiek prasīts, lai viņi ciena Evaņģēlija patiesības un vērtības un veicina to īstenošanu struktūras darbā.

(3) Darbiniekiem, kas nav kristieši, ir jābūt gataviem veikt viņiem uzticētos uzdevumus baznīcas struktūrā baznīcas garā.

(4) Visi darbinieki atturas paust naidīgu attieksmi pret baznīcu. [..]

5. pants. Lojalitātes pienākumu neizpilde

(1) Ja kāds darbinieks vairs nenodrošina nodarbinātības prasību izpildi, darba devējs ar pārrunu palīdzību mēģina pārliecināt darbinieku neatgriezeniski novērst šo trūkumu. Konkrētajā gadījumā ir jāpārbauda, vai šādas skaidrojošas pārrunas vai brīdinājums, oficiāls rājiens vai cits pasākums (piemēram, pārcelšana, uzteikums saistībā ar līguma grozījumiem) ir piemēroti, lai novērstu pienākumu neizpildi. Galējais pasākums ir atlaišana.

(2) Par nopietniem uzteikuma iemesliem, kas saistīti ar baznīcu, baznīca uzskata it īpaši šādus lojalitātes pienākumu neizpildes gadījumus 4. panta izpratnē:

1. attiecībā uz visiem darbiniekiem:

a) publiska iebilšana pret katoļu baznīcas pamatprincipiem (piemēram, abortu vai ksenofobijas propaganda), [..]

2. Katoļticībai piederīgu darbinieku gadījumā:

a) izstāšanās no katoļu baznīcas, [..]

(3) Ja pastāv nopietns lojalitātes pārkāpums saskaņā ar 2. punktu, tad turpmākas nodarbinātības iespēja ir atkarīga no konkrētā gadījuma apstākļu izvērtēšanas. Baznīcas identitātes apziņai šajā ziņā ir piešķirama īpaša nozīme, tomēr baznīcas intereses nav pārākas pār darbinieka interesēm. Cita starpā ir pienācīgi jāņem vērā darbinieka izdarītā lojalitātes pienākuma neizpildes apzināšanās, ieinteresētība saglabāt darba vietu, vecums, darba stāžs un izredzes atrast jaunu darbu. Attiecībā uz darbiniekiem, kas veic pastorālo, katehēzes darbu, ir nodarbināti, pamatojoties uz *Missio canonica* vai citu rakstiski sniegtu bīskapa pilnvarojumu, nopietna lojalitātes pārkāpuma esamība saskaņā ar 2. punktu parasti izslēdz turpmākas nodarbinātības iespēju. No atlaišanas šādos gadījumos izņēmuma kārtā var atteikties, ja konkrētā gadījumā nopietnu iemeslu dēļ tā ir uzskatāma par nesamērīgu. Tas pats attiecas uz darbinieka izstāšanos no Katoļu baznīcas.”

Atbildētāja pēc prasītājas bērna kopšanas atvaļinājuma beigām ar 2019. gada 1. jūnija vēstuli izbeidza darba tiesiskās attiecības nekavējoties, neievērojot [uzteikuma] termiņu, pakārtoti – ar 2019. gada 31. decembri parastajā kārtībā. Pirms tam atbildētāja bija nesekmīgi mēģinājusi pamudināt prasītāju no jauna iestāties Katoļu baznīcā. Atlaišanas brīdī atbildētāja konsultāciju sniegšanā grūtniecības jautājumos nodarbināja četras darbinieces, kuras piederēja pie Katoļu baznīcas, un divas darbinieces, kuras piederēja pie Evangēliskās baznīcas.

Abas iepriekšējo instanču tiesas apmierināja prasību par aizsardzību pret atlaišanu. Turklāt *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba lietu tiesa] noraidīja atbildētājas apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas notiesājošo spriedumu izmaksāt kompensāciju diskriminācijas dēļ 2314,22 EUR apmērā, kā arī atlīdzību par darba izpildes neiespējamību darba devēja dēļ par laikposmu no 2019. gada 1. jūnija līdz 2020. gada 31. maijam. Ar revīzijas sūdzību atbildētāja joprojām uztur spēkā savu prasījumu par prasības noraidīšanu.

B. Atbilstošās Vācijas tiesības

I. Konstitucionālās tiesības un *Bundesverfassungsgericht* [Federālās konstitucionālās tiesas] judikatūra

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland [Vācijas Federatīvās Republikas Pamatlikuma] (turpmāk tekstā – “GG”) [...] 4. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

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

(2) Reliģisku rituālu praktizēšanas brīvība ir garantēta.”

GG 140. pants:

“Vācijas 1919. gada 11. augusta Konstitūcijas 136., 137., 138., 139. un 141. panta nosacījumi ir šā Pamatlikuma sastāvdaļa.”

Vācijas 1919. gada 11. augusta Veimāras Konstitūcijas (turpmāk tekstā – “WRV”) 137. panta 3. punkta pirmajā teikumā ir noteikts:

“Katra reliģiskā kopiena kārtu un pārvalda savas lietas patstāvīgi, ievērojot visiem piemērojamā likuma noteiktās robežas.”

Saskaņā ar *Bundesverfassungsgericht* judikatūru ar GG 4. panta 1. un 2. punktu tiek aizsargāta arī reliģisko organizāciju brīvība. Tās elementāra sastāvdaļa ir baznīcas dienesta īpatnību (baznīcas *proprium*) noteikšana. Par tā formulējumu ir atbildīgas vienīgi baznīcas (*BVerfG*, 2014. gada 22. oktobris, 2 BvR 661/12, 101. punkts, *BVerfGE* 137, 273). Tas attiecoties uz visiem pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt darbības reliģisko dimensiju baznīcas pašizpratnes nozīmē un saglabāt darbības tiešo saistību ar baznīcas pamatmisiju. Ja baznīcas vai to

struktūras izmanto savu personisko autonomiju darba tiesisko attiecību dibināšanai, tad šīm darba tiesiskajām attiecībām kā tiesību izvēles sekām ir piemērojamas arī valsts darba tiesības. Tomēr darba tiesisko attiecību iekļaušana valsts darba tiesībās tostarp baznīcas struktūru gadījumā neizslēdz to, ka šīs darba tiesiskās attiecības pieder pie baznīcas “pašas lietām” (*BVerfG, 2014. gada 22. oktobris, 2 BvR 661/12, 110. punkts, BVerfGE 137, 273*). Tādēļ baznīcas dienesta organizāciju, pat ja baznīcas to regulē, pamatojoties uz darba līgumiem, varot balstīt uz īpašu visu savu darbinieku kristīgās kalpošanas kopienas modeli (*BVerfG, 1985. gada 4. jūnijs, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, par pamatojuma B daļas II sadaļas 1. punkta d) apakšpunktu, BVerfGE 70, 138*). Strīdu gadījumā par baznīcas darba tiesiskajām attiecībām valsts tiesām kā kritērijs esot jāņem vērā attiecīgās organizētās baznīcas vadlīnijas, it īpaši tās ticības definētā pašizpratne un baznīcas dienesta specifika –, ja vien tie nav pretrunā ar konstitucionālajām pamatgarantijām, – un uz tām jābalsta savi vērtējumi un lēmumi (*BVerfG, 2014. gada 22. oktobris, 2 BvR 661/12, 118. punkts, BVerfGE 137, 273*). Īpašas tiesību normas, kas reglamentētu tiesiskās attiecības baznīcas darba tiesiskajās attiecībās, ciktāl tam ir nozīme šajā gadījumā, valsts tiesībās nepastāv.

II. Likumu normas

1. 2006. gada 14. augusta *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* [Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi] (turpmāk tekstā – “AGG”) (*BGBI. I, 1897. lpp.*), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2023. gada 22. decembra likuma 14. un 15. pantu (*BGBI. I Nr. 414*):

“§ 1 Likuma mērķis

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

§ 2 Darbības joma

(1) Saskaņā ar šo likumu diskriminācija kāda no šī likuma 1. pantā minētā iemesla dēļ ir aizliegta, ja tā attiecas uz:

1. [..]

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,

[..]

§ 3 Definīcijas

(1) Uzskata, ka tieša 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. [..]

(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.

[..]

§ 7 Diskriminācijas aizliegums

(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.

[..]

§ 8 Pieļaujama atšķirīga attieksme profesionālo prasību dēļ

(1) Atšķirīga attieksme kāda no 1. pantā minētā iemesla dēļ ir pieļaujama tad, ja profesionālās darbības raksturs vai izpildes nosacījumi ir īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien mērķis ir leģitīms un prasība ir samērīga.

[..]

§ 9 Pieļaujama atšķirīga attieksme reliģijas un pārliecības dēļ

[..]

(2) Atšķirīgas attieksmes aizliegums reliģijas vai pārliecības dēļ neskar 1. punktā minēto reliģisko kopienu, tām piederīgo struktūru neatkarīgi no to juridiskās formas vai apvienību, kuru uzdevums ir sabiedrībā īstenot reliģiju vai pārliecību, tiesības pieprasīt, lai to nodarbinātajiem būtu lojāla un godprātīga attieksme to attiecīgās identitātes apziņas izpratnē.”

2. *Bürgerliches Gesetzbuch* [Vācijas Civilkodeksa] (turpmāk tekstā – “BGB”) 134. pants redakcijā, kas publicēts 2002. gada 2. janvārī (*BGBI. I 42. lpp., labojums – 2909. lpp. un BGBI. 2003 I, 738. lpp.*), ir šāds:

“134 § Likumā paredzēts aizliegums

Tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā paredzētam aizliegumam, nav spēkā, ja vien likumā nav noteikts citādi.”

C. Savienības tiesības

Senāta ieskatā piemērojamās Savienības tiesību normas ir šādas:

- Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju ([..] turpmāk tekstā – “Direktīva 2000/78/EK”), 1. pants, 2. panta 2. punkts, 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts un 4. pants,
- Līguma par Eiropas Savienības darbību ([..] turpmāk tekstā – “LESD”) 17. pants un
- Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ([..] turpmāk tekstā – “Harta”) 10. panta 1. punkts un 21. panta 1. punkts.

D. Eiropas Savienības Tiesas nolēmuma nepieciešamība un prejudiciālo jautājumu paskaidrojums

I. Par pirmo prejudiciālo jautājumu

1. Senāts uzskata, ka prasītāja, atbildētājai viņu 2019. gada 1. jūnijā atlaižot no darba reliģijas dēļ, ir tieši diskriminēta AGG 1. panta un 3. panta 1. punkta pirmā teikuma izpratnē. Tas atbilst tiešai diskriminācijai reliģijas dēļ Direktīvas 2000/78/EK 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

a) Diskriminācija kāda AGG 1. pantā minētā iemesla dēļ saskaņā ar AGG 2. panta 1. punkta 2. apakšpunktu, tostarp attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem, ir aizliegta. Darba tiesisko attiecību izbeigšana ir šāds atlaišanas nosacījums. Direktīva 2000/78/EK saskaņā ar tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu ir piemērojama.

b) Prasītāja, kas neveic ne pastorālo katehēzes darbu, ne strādā, pamatojoties uz *Missio canonica* vai kādu citu rakstiski sniegtu bīskapa pilnvarojumu, viņas sākotnējās piederības pie Katoļu baznīcas dēļ ar atbildētājas veikto atlaišanu (AGG 3. panta 1. punkta pirmais teikums) un līdz ar to tieši reliģijas dēļ (AGG 1. pants) tiek diskriminēta, salīdzinot ar citiem darbiniekiem.

aa) AGG 1. pantā ar jēdzienu “reliģija” ir pārņemts atbilstošais Direktīvā 2000/78/EK ietvertais jēdziens. Pašā direktīvā tas gan nav definēts. Tomēr direktīvas pirmā apsvēruma otrajā teikumā Savienības likumdevējs ir atsaucies arī uz pamattiesībām, kas garantētas 1950. gada 4. novembrī Romā parakstītajā Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā (turpmāk tekstā – “ECPAK”). Tas attiecas arī uz ECPAK 9. pantu. Saskaņā ar šo tiesību normu ikvienam cilvēkam ir tiesības uz domu, pārliecības un ticības

brīvību, turklāt šīs tiesības ietver ne tikai brīvību nodoties savai reliģijai vai pārliecībai, kā vienatnē tā kopā ar citiem, publiski vai privāti, bet arī negatīvu ticības brīvību (*ECT, 2020. gada 25. jūnijs, 52484/18, 43. un 44. punkts; 2017. gada 6. aprīlis, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, 77. un nākamie punkti*). Tādējādi ECPAK 9. pantā ir garantēta arī brīvība nepiederēt reliģijai (*ECT, 2011. gada 18. marts, 30814/06, 60. punkts*). Hartas 10. panta 1. punktā ir ietverts identisks formulējums. Kā izriet no Paskaidrojumiem attiecībā uz Hartu (*OVES C 303, 20[0]7. gada 14. decembris, 17. lpp.*), Hartas 10. panta 1. punktā garantētās tiesības atbilst tām, kas ir garantētas ECPAK 9. pantā; saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu to nozīme un apjoms ir tāds pats kā ECPAK noteiktajām tiesībām (*skat. Tiesas spriedumus, 2021. gada 15. jūlijs, C-804/18 un C-341/19, [WABE un MH Müller Handel], 48. punkts; 2017. gada 14. marts, C-157/15, [G4S Secure Solutions], 25. un nākamie punkti*). Tādēļ tajā varētu ietilpt tiesības pārtraukt dalības attiecības ar baznīcu vai reliģisko kopienu.

bb) Atbildētāja atsauces uz to, ka atbilstoši Pamatnoteikumu prasībām, uz kuriem ir izdarīta atsauce darba līgumā, tā drīkst atlaist darbiniekus, kuri saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir izstājušies no Katoļu baznīcas un tai no jauna nepievienojas, tikai šīs izstāšanās no baznīcas dēļ. Prasītājas diskriminācija, ko izraisīja šī atļaišana, ir tieši saistīta ar viņas negatīvās reliģijas brīvības īstenošanu. Darbinieka, kurš nekad iepriekš nav bijis Katoļu baznīcas loceklis, atļaišanu no darba nevar pamatot ar Pamatnoteikumu 5. panta 2. punkta 2. apakšpunkta a) punktu un 3. panta 4. punktu. Tādējādi no tā izrietošā atšķirīgā attieksme salīdzinājumā ar personām, kuras izbeidz dalību citās reliģiskās kopienās, un personām, kuras nekad tām nav piederējušas, notiek tieši reliģijas dēļ AGG 1. panta, 3. panta 1. punkta pirmā teikuma izpratnē.

cc) Tādējādi nepastāv tikai netieša atšķirīga attieksme pret prasītāju reliģijas dēļ vai tikai netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē. Atbildētāja nenošķir, pamatojoties uz “acīmredzami neitrāl[iem] noteikum[iem], kritērij[iem] vai praks[i]”, bet gan tieši un vienīgi pamatojoties uz to, vai darbinieks saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir atteicies no savas dalības Katoļu baznīcā. Šajā ziņā tai arī nav būtiski, vai darbinieks pēc savas izstāšanās ievēro Evaņģēlija patiesības un vērtības, kā tas tiek sagaidīts no Katoļu baznīcai nepiederīgiem darba ņēmējiem kristiešiem atbilstoši Pamatnoteikumu 4. panta 2. punktam, un veicina to īstenošanu struktūras darbā, vai attiecīgi tas, vai viņš pēc izstāšanās ir gatavs veikt viņam uzticētos uzdevumus baznīcas garā, kā tas atbilstoši Pamatnoteikumu 4. panta 3. punktam tiek sagaidīts no darbiniekiem, kuri nav kristieši.

2. Prejudiciālā jautājuma nozīmīgums

Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā – “Tiesa”) atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir nepieciešama, lai senāts varētu izvērtēt, vai atšķirīgā attieksme pret prasītāju ir pamatota vai nu saskaņā ar AGG 9. pantu, vai saskaņā ar 8. pantu. Tikai tad senāts var lemt par primāri izskatāmo jautājumu, kas attiecas uz atļaišanas spēkā neesamību.

a) Senāts pieņem, ka nepastāv citi spēkā neesamības pamati, kas izvirzīti pret 2019. gada 1. jūnija atļaušanas spēkā esamību. It īpaši katra atsevišķā gadījuma novērtējums, kas saskaņā ar Pamatnoteikumu 5. panta 3. punkta piekto un sesto teikumu tiek prasīts no darba devēja, kurš veic atļaušanu, nevar pamatot atļaušanas spēkā neesamību. Šie noteikumi tikai ļauj darba devējam atsevišķā gadījumā atturēties no atļaušanas. Taču tā lēmums nav pakļauts nekādai ar to saistītai pārbaudei tiesā.

b) Tāpēc senātam lēmuma pieņemšanai ir būtiski tas, vai prasītājas tiešā diskriminācija, ko izraisīja atļaušana sakarā ar viņas izstāšanos no Katoļu baznīcas, ņemot vērā Savienības tiesību aktu prasības, ir attaisnojama.

aa) Saskaņā ar valsts tiesību aktiem AGG 9. vai 8. pants būtu jāinterpretē, ņemot vērā jaunāko *Bundesverfassungsgericht* judikatūru. Saskaņā ar to izstāšanās no baznīcas Katoļu baznīcas ieskatā nav saderīga ne ar tās uzticamību, ne ar tās prasīto uz uzticēšanos balstīto sadarbību starp līgumslēdzējām pusēm (*skat. BVerfG, 1985. gada 4. jūnijs, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, attiecībā uz pamatojuma B daļas II sadaļas 4. punkta c) apakšpunktu, BVerfGE 70, 138*).

bb) Tomēr ar AGG 9. pantu ir īstenota Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmā daļa un ar AGG 8. pantu, cita starpā, tās 4. panta 1. punkts (*BT-Drs. 16/1780 35. lpp.*).

Tādēļ abas valsts tiesību normas, ciktāl tas ir iespējams, ir jāinterpretē saskaņā ar Savienības tiesībām (*Tiesas spriedumi, 2018. gada 11. septembris, C-68/17, [IR], 63. un nākamie punkti; 2018. gada 17. aprīlis, C-414/16, [Egenberger], 71. un nākamie punkti.*).

(1) Saskaņā ar *Bundesverfassungsgericht* judikatūru Pamatlikumā ar tā 23. panta 1. punkta otrajā teikumā ietvertu pilnvarojumu nodot suverēnās tiesības Eiropas Savienībai ir apstiprināta arī likumā par Līgumu apstiprināšanu ietvertā piemērošanas prioritātes piešķiršana Savienības tiesībām. Principā tā attiecas arī uz [Savienības tiesībām] pretrunā esošām valsts konstitucionālo tiesību normām, un pretrunas gadījumā tas parasti noved pie valsts tiesību normu nepiemērojamības konkrētajā gadījumā (*BVerfG, 2016. gada 21. jūnijs, 2 BvE 13/13 u.c., [OMT-Programm], 118. punkts*).

(2) Direktīvā 2000/78/EK jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts šobrīd Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips (*Tiesas spriedumi, 2021. gada 21. oktobris, C-824/19, [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], 32. punkts; 2021. gada 26. janvāris, C-16/19, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], 33. punkts*). Pretēji atsevišķiem viedokļiem, kas pausti ar baznīcu saistītajā valsts doktrīnā, senāts uzskata, ka Eiropas Savienības tiesības, kā tās interpretējusi Tiesa, nav nepiemērojamas Vācijā. Tās nav balstītas nedz uz aktu *ultra vires*, nedz tās arī ietekmē Vācijas Federatīvās Republikas konstitucionālo identitāti

Bundesverfassungsgericht judikatūras izpratnē (šajā ziņā skat. detalizētu pamatojumu BAG [Federālās darba lietu tiesas] spriedumā, 2019. gada 20. februāris, 2 AZR 746/14, 48. un nākamie punkti).

cc) Jautājums par to, vai AGG 9. pants var tikt saprasts tādējādi, ka pienākums darba tiesisko attiecību laikā neizstāties no konkrētas reliģiskās kopienas vai pēc izstāšanās no tās tai no jauna pievienoties var būt pamatota lojalitātes prasība, ja vienlaikus tiek nodarbinātas personas, kuru gadījumā dalības citā reliģiskā kopienā izbeigšana vai pilnīga nepiedalīšanās šādā kopienā paliek bez sankcijām, tāpēc ir atkarīgs no tā, vai ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmo un otro daļu, ņemot vērā Hartas 21. pantu, tiek pieļauta šāda izpratne. Saskaņā ar direktīvas formulējumu tas ir vismaz apšaubāmi. Ciktāl ir zināms, attiecīga Tiesas judikatūra šajā ziņā vēl nav pieejama. Ja ar AGG 9. pantu, ņemot vērā Savienības tiesības, nevarētu attaisnot atšķirīgu attieksmi pret prasītāju viņas izstāšanās no Katoļu baznīcas dēļ, tad nozīme būtu tam, vai ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punktu tiek pieļauta atbilstoša AGG 8. panta izpratne.

dd) Senātam nav šaubu par to, ka atbildētāja ir privāta organizācija, kuras ētoss Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmās un otrās daļas izpratnē balstās uz reliģiju. Tas izriet jau no Limburgas diecēzes bīskapa ietekmes, ko garantē atbildētājas statūti.

ee) Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punktā tiek nošķirts starp dažādas attieksmes pamatojumu, pirmkārt (pirmā daļa), ar attaisnotu prasību attiecībā uz profesiju un, otrkārt, (otrá daļa) ar lojalitātes prasībām.

(1) Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmajā daļā cita starpā kā iespējama attaisnota prasība attiecībā uz profesiju ir minēta reliģija. Tas, vismaz saskaņā ar formulējumu, ietver prasību neizstāties no konkrētas reliģiskas kopienas vai tai no jauna pievienoties. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmo daļu personas reliģija vai pārliecība var būt “īsta, likumīga un attaisnota prasība attiecībā uz profesiju” tikai atkarībā no attiecīgās darbības veida vai apstākļiem, kādos tā tiek veikta (šajā ziņā skat. arī Tiesas spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, C-414/16, [Egenberger]).

(a) Šajā lietā atbildētāja darbības, kas pie tās veicamas, nepadara atkarīgas no piederības konkrētai organizētai baznīcai vai reliģiskai kopienai. Tā neprasa, lai darbinieki piederētu pie Katoļu baznīcas. Saskaņā ar Pamatnoteikumos minētajām prasībām darbinieki tikai nedrīkst būt izstājušies no Katoļu baznīcas. Ciktāl šāda izstāšanās nav notikusi, tie turklāt var nepiederēt nevienai baznīcai vai reliģiskai kopienai vai arī piederēt citai baznīcai vai reliģiskai kopienai un no tās izstāties.

(b) Tomēr senāts uzskata, ka nav izslēgts, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmo daļu, ņemot vērā LESD 17. pantā un Hartas 10. panta 1. punktā aizsargāto to baznīcu un citu organizāciju autonomiju, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai pārliecību (šajā ziņā skat. Tiesas spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, C-414/16, [Egenberger], 50. punkts), pārsniedzot tās formulējumu, attaisnota

prasība attiecībā uz profesiju var būt ne tikai piederība konkrētai reliģijai, bet arī apstākļi, ka persona nav izstājusies no konkrētas reliģiskas kopienas vai prasība tai no jauna pievienoties. Saskaņā ar Pamatnoteikumu 3. panta 4. punktu ikviens, kurš ir izstājies no Katoļu baznīcas, nav piemērots dienestam Baznīcā. Saskaņā ar kanoniskajām tiesībām izstāšanās no baznīcas ir viens no smagākajiem pārkāpumiem pret ticību un baznīcas vienotību (*skat. BVerfG 1985. gada 4. jūnijs, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, attiecībā uz pamatojuma B daļas II sadaļas 4. punkta c) apakšpunktu, BVerfGE 70, 138*). Tādējādi pirmais prejudiciālais jautājums attiecas uz to, vai darbinieka izstāšanās no Katoļu baznīcas, kas atzīta saskaņā ar valsts tiesību aktiem, nepastāvot citiem apstākļiem, rada attiecīgās personas nepiemērotību dienestam pie darba devēja, kas ir piesaistīts baznīcai.

(c) Lietas izskatīšanas laikā prasītāja apgalvoja, ka viņa ir izstājusies no Katoļu baznīcas, jo Limburgas diecēze – papildus valsts noteiktajam baznīcas nodoklim – iekasē īpašu baznīcas nodevu no personām, kuras – tāpat kā prasītāja – dzīvo ar labi pelnošu laulāto “dažādu konfesiju laulībā”. Atbildētāja apgalvoja, ka sakarā ar izstāšanos Katoļu baznīcas, tai nav pārliecības, ka prasītāja, veicot savu darbu, ņems vērā atbildētājas ētikas prasības un vēl jutīsies piesaistīta Katoļu baznīcas mācībai. Izstājoties no baznīcas, viņa ārēji ir likusi noprast, ka vairs nevēlas, lai tai būtu kāds sakars ar Katoļu baznīcu.

(d) Senāts uzskata, ka atbilstoši valsts tiesību aktiem īstenotā dalības Katoļu baznīcā izbeigšana vien saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmo daļu nevar attaisnot atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ, ko rada sākotnēji katoļticīga darbinieka atļaišana.

Ir taisnība, ka ar baznīcu saistīta darba devēja ētikas un reliģisko prasību neievērošana var pamatot darbinieka nepiemērotību. Tomēr izstāšanās pati par sevi nav pietiekams pamats šāda pieņēmuma izdarīšanai. Iemesliem dalības izbeigšanai – kā tas ir prasītājas argumentācijas gadījumā, kas netika apstrīdēta, nav jābūt balstītiem uz ētiski reliģiskiem apsvērumiem, bet tie var izrietēt arī no privātās sfēras, kurus darba devējs nevar novērtēt. Tādējādi nav nekāda faktiska pamata pieņēmumam, ka darbinieks, pamatojoties tikai uz viņa paziņojumu par izstāšanos, neturpinās izpildīt viņam piemērojamās profesionālās prasības. Tas attiecas arī uz darba devēja apgalvojumu, ka tikai dalības izbeigšanas dēļ tas ir zaudējis pārliecību, ka viņa darbinieks pienācīgi izpildīs pienākumus. Darba devējam drīzāk ir jāpaskaidro, ka, pamatojoties uz pārbaudāmiem faktiem, pastāv šaubas par to, vai darbinieks ticības vai ētisko uzskatu maiņas dēļ vēl ir gatavs vai spēj izpildīt viņa darba devēja attiecīgās profesionālās prasības. Savukārt, ja sekotu atbildētājas viedoklim (35. punkts), apgalvotajai darbinieka piemērotības zuduma pārskatīšanai nebūtu iespējams veikt efektīvu pārbaudi tiesā. Tas tā ir vēl jo vairāk tāpēc, ka konsultāciju centra darbiniekiem saskaņā ar atbildētājas vadlīniju 13. pantu (2. punkts) darba līgumos bija jāapņemas tās ievērot.

(2) Tāpat arī saskaņā ar valsts tiesību aktiem īstenotā dalības baznīcā izbeigšana, nepastāvot īpašiem apstākļiem, saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta otro daļu nevar attaisnot atšķirīgu attieksmi, ko izraisa atļaišana.

(a) Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta otrajā daļā, atšķirībā no šīs tiesību normas pirmās daļas, ir precizēts, ka viena no profesionālajām prasībām, kuras baznīcas vai citas valsts vai privātās organizācijas, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai pārliecību, var noteikt tajās strādājošajām personām, ir prasība par to, ka šīm personām ir jāizturas godprātīgi un lojāli pret šīs baznīcas vai organizācijas ētosu. Tomēr – kā izriet it īpaši no frāzes “ar noteikumu, ka citādi šo direktīvu ievēro” – šīs tiesības ir jāizmanto, ievērojot pārējās Direktīvas 2000/78/EK tiesību normas, konkrēti – šīs direktīvas 4. panta 2. punkta pirmajā daļā noteiktos kritērijus, attiecībā uz kuriem vajadzības gadījumā ir jābūt iespējai veikt efektīvu pārbaudi tiesā (*Tiesas spriedums, 2018. gada 11. septembris, C-68/17, [IR], 46. punkts*). Šajā ziņā jebkurš tiesas diskriminācijas attaisnojums ir jāpārbauda, pamatojoties uz Tiesas 2018. gada 17. aprīļa spriedumā (*C-414/16, [Egenberger]*) un 2018. gada 11. septembra spriedumā (*C-68/17, [IR]*) noteiktajiem kritērijiem.

(b) Senāts uzskata, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem īstenota dalības organizētā baznīcā izbeigšana pati par sevi nav uzskatāma par darbinieka nelojālu rīcību. Tas attiecas arī uz gadījumiem, kad darbinieks ir darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju, kas ir saistīts ar Katoļu baznīcu. Ja darba devējs nodarbina citu kristīgo reliģiju vai pārliecību pārstāvjus vai nekristiešus, tad darbiniekam, kas pieder pie Katoļu baznīcas, darba tiesisko attiecību ietvaros nav pienākuma saglabāt dalību Katoļu baznīcā. Tas tā ir, pat ņemot vērā no kanoniskajām tiesībām izrietošo pienākumu saglabāt Baznīcas kopienu (*Codex Iuris Canonici [Kanonisko tiesību kodekss; turpmāk tekstā – “CIC”] 209. kanona 1. punkts*). Ar Pamatnoteikumiem šādu darba līgumos paredzētu pienākumu varētu efektīvi pamatot tikai tad, ja to konkrētajā gadījumā attaisnotu prasības attiecībā uz profesiju. Pretējā gadījumā tas salīdzinājumā ar darbiniekiem, kas nav kristieši, radītu papildu pienākumus, kam būtībā nav ar profesiju saistītu iemeslu. Tāpat arī Katoļu baznīcas tiesībās noteiktais pienākums sniegt finansiālu ieguldījumu baznīcas uzdevumu izpildē (*CIC 222. kanona 1. punkts, skatot to kopsakarā ar 1263. kanonu, sagatavošanas aktu 354. lpp.*) nenozīmē, ka katoļticīgam darbiniekam viņa atbilstoši kanoniskajām tiesībām pastāvošā dalība būtu pastāvīgi jāsaglabā kā sekundārs no darba tiesiskajām attiecībām izrietošs pienākums. Arī ar Katoļu baznīcu saistīts darba devējs nevar prasīt, lai tikai katoļticīgi darbinieki veiktu finansiālu ieguldījumu šīs baznīcas uzdevumu veikšanai.

(c) To papildina arī fakts, ka paziņojums par dalības izbeigšanu Katoļu baznīcā tiek iesniegts valsts iestādē. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem par to tiek informēta tikai attiecīgā baznīca un darba devējs.

Pēdējais minētais tikai tādēļ, lai tas varētu ņemt vērā pareizos nodokļu uzlikšanas kritērijus un pareizi aprēķināt atalgojumu un tam piemērojamos atskaitījumus. Ar dalības izbeigšanu nav saistīta nekāda turpmāka publicitāte. Tikai tad, ja

darbinieks izstāšanos publiski un nepiedienīgā veidā popularizētu, to varētu uzskatīt par baznīcai naidīgu un līdz ar to nelojālu rīcību, kas – tāpat kā citu darbinieku gadījumā – saskaņā ar Pamatnoteikumu 5. panta 2. punkta 1. apakšpunktu varētu būt par pamatu atļaišanai no darba ar uzvedību saistītu iemeslu dēļ.

(d) Neatkarīgi no tā Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta otrās daļas formulējums varētu pieļaut nošķiršanu starp lojālu un godprātīgu izturēšanos baznīcas vai organizācijas ētosa izpratnē un lojālu un godprātīgu izturēšanos pret organizāciju kā darba devēju.

Tādējādi, lai gan darbinieks, pārtraucot savu dalību, var būt izturējies nelojāli pret baznīcu, tas tomēr ne vienmēr var būt uzskatāms par nelojālu izturēšanos pret darba devēju, kura ētoss viņam ir jāievēro savā darbā.

(e) Tiesas 2018. gada 11. septembra sprieduma (*C-68/17, [IR]*) rezultātā senāta lūgtā Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta otrās daļas interpretācija nav lieka. Tas neattiecas uz šeit aplūkoto situāciju, kurā privāta organizācija, kuras ētoss balstās uz reliģiju, no tajā strādājošām personām darba tiesisko attiecību laikā pieprasa neizstāties no baznīcas vai pēc izstāšanās no tās – no jauna tai pievienoties. Lēmuma pieņemšanai būtiska drīzāk bija saskaņā ar kanoniskajām tiesībām aizliegtas otras civillaulības noslēgšana. Tomēr šajā ziņā, ņemot vērā, iespējams, piemērojamo nošķiršanu starp lojālu izturēšanos pret baznīcu un lojālu izturēšanos baznīcas ētosa izpratnē, varētu būt piemērojama atšķirīgi kritēriji.

ff) Saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punktu atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. Piemērotības prasība – neizstāties no konkrētas reliģiskas kopienas – varētu būt šāda ar reliģiju “saistīta īpašība” (*attiecībā uz nošķiršanu no iemesla, uz kuru ir balstīta atšķirīgā attieksme, skat. Tiesas spriedumu, 2021. gada 21. oktobris, C-824/19, [Komisija za zashtita ot diskriminatsia], 44. punkts; 2019. gada 7. novembris, C-396/18, [Cafaro], 59. punkts*). Tomēr jautājums par to, vai īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, kā arī likumīgs mērķis un samērīga prasība Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punkta izpratnē, saskaņā ar šīs normas formulējumu, atšķirībā no Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta otrās daļas, nebūtu jāatbild, ņemot vērā “organizācijas ētosu”. Pret to liecinātu arī tas, ka jēdziens “īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju” Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punkta izpratnē nozīmē nevis darba devēja subjektīvus apsvērumus, bet gan prasību, kas ir objektīvi nepieciešama attiecīgās profesionālās darbības veida vai ar tās veikšanu saistīto nosacījumu dēļ (*Tiesas spriedums, 2017. gada 14. marts, C-188/15, [Bougnaoui un ADDH], 40. punkts*). Tomēr, lai strādātu grūtniecības konsultāciju jomā, nav objektīvi nepieciešams, lai persona nebūtu izstājies no Katoļu baznīcas. Tomēr nešķiet pilnīgi neiespējami uz reliģiju balstītas organizācijas ētosu uzskatīt par objektīvu prasību Direktīvas 2000/78/EK

4. panta 1. punkta izpratnē, ko var pietiekami nošķirt no tikai subjektīviem apsvērumiem, turklāt tad būtu jāņem vērā arī iepriekš minētā nošķiršana starp ētosu un identitātes apziņu. Šajā kontekstā varētu būt jāņem vērā LESD 17. pantā un Hartas 10. panta 1. punktā aizsargātā to baznīcu un citu organizāciju autonomija, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai pārliecību (*attiecībā uz Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punktu skat. Tiesas spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, C-414/16, [Egenberger], 50. punkts*). Tomēr, ciktāl ar Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu, skatot to kopsakarā ar tās 23. apsvērumu, kurā ir atsauce uz “ļoti retiem gadījumiem”, kādos šāda atšķirīga attieksme var tikt attaisnota, ir atļauts atkāpties no nediskriminācijas principa, tas ir jāinterpretē šauri (*Tiesas spriedums, 2021. gada 21. oktobris, C-824/19, [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], 45. punkts; 2021. gada 15. jūlijs, C-795/19, [Tartu Vangla], 33. punkts*).

II. Par otro prejudiciālo jautājumu

Ja atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir apstiprinoša, rodas jautājums par to, kādas papildu prasības attiecīgā gadījumā ir piemērojamas šeit aplūkotās atšķirīgās attieksmes reliģijas dēļ attaisnojumam. Tā kā senāts bez pirmajā prejudiciālajā jautājumā Tiesai lūgtās interpretācijas nevar izvērtēt, vai ir iespējams attaisnojums saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 2. punkta pirmo un otro daļu vai Direktīvas 2000/78/EK 4. panta 1. punktu, ņemot vērā Hartas 10. panta 1. punktu un 21. panta 1. punktu, nav skaidrs, vai un attiecīgā gadījumā kādi papildu nosacījumi ir jāizpilda, lai būtu pamats attaisnojumam.

[..]