ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI,
sniegti 2016. gada 13. jūlijā [1]

Lieta C-188/15

Asma Bougnaoui
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
pret
Micropole SA

(Cour de cassation (Kasācijas tiesa, Francija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78/EK — Diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ — Īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju — Nozīme — Tieša un netieša diskriminācija — Islāma galvas lakata nēsāšana

1. Cik lielā mērā ar diskriminācijas aizliegumu, pamatojoties uz reliģiju vai uzskatiem saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un jo īpaši saskaņā ar Direktīvu 2000/78 [2], ir paredzēts, ka nelikumīga ir darbinieces atlaišana, kura ir praktizējoša islāmticīgā, pamatojoties uz to, ka viņa atsakās ievērot sava darba devēja (privātā uzņēmuma) norādījumus nenēsāt plīvuru vai galvas lakatu, nonākot saskarsmē ar uzņēmuma klientiem? Tiesai ir uzdots jautājums, atsaucoties uz minētās direktīvas 4. panta 1. punktu. Kā izskaidrošu, tad šajā kontekstā ir būtiski arī jautājumi, kas izriet no 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktā noteiktās atšķirības starp tiešo un netiešo diskrimināciju [3].

Atbilstošās tiesību normas

Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

2. Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk tekstā – "ECPAK") [4] 9. pantā ir norādīts:

"1. Ikvienam cilvēkam ir tiesības uz domu, apziņas un reliģijas brīvību; šīs tiesības ietver arī brīvību mainīt savu reliģisko pārliecību vai ticību un nodoties savai reliģijai vai ticībai, kā vienatnē tā kopā ar citiem, piekopjot kultu, izpildot reliģiskas vai rituālas ceremonijas un sludinot mācību.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

3 — Lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, pamatojoties uz līdzīgiem (bet ne identiskiem) faktiem, Tiesai iesniedza *Hof van Cassatie* (Beļģijas Kasācijas tiesa) lietā C-157/15 *Achbita* (pašlaik ir Tiesas tiesvedībā). Minētās iesniedzējtiesas uzdotais jautājums atšķiras ar to, ka tas būtībā saistīts ar atšķirību starp tiešu un netiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkta izpratnē. Mana kolēģe ģenerāladvokāte Juliana *Kokote* [*Juliane Kokott*] secinājumus šajā lietā iesniedza 2016. gada 31. maijā.

4 — Parakstīta Romā 1950. gada 4. novembrī. Visas dalībvalstis ir parakstījušas ECPAK, taču Eiropas Savienība pati tai vēl nav pievienojusies; skat. atzinumu 2/13, EU:C:2014:2454.

2. Brīvība nodoties savai reliģijai vai ticībai var tikt ierobežota tikai likumā paredzētajā kārtībā tai apmērā, kas ir nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā, lai nodrošinātu sabiedrisko drošību, saglabātu sabiedrisko kārtību, aizsargātu veselību vai morāli, vai aizsargātu citu cilvēku tiesības un brīvības."

3. Saskaņā ar ECPAK 14. pantu:

"Šajā Konvencijā minēto tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas – neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa."

4. ECPAK Protokola Nr. 12 1. panta nosaukums ir "Vispārējs diskriminācijas aizliegums" [5]. 1. punktā ir paredzēts:

"Jebkuru likumā paredzēto tiesību īstenošana ir nodrošināma bez jebkādas diskriminācijas, it sevišķi neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, ticības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, valstiskās vai sociālās izcelsmes, piederības kādai nacionālajai minoritātei, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai jebkura cita stāvokļa."

Līgums par Eiropas Savienību

5. LES 3. panta 3. punktā paredzēts:

"Savienība izveido iekšējo tirgu. Savienības darbība ir vērsta uz to, lai panāktu stabilu Eiropas attīstību, kuras pamatā ir līdzsvarota ekonomiskā izaugsme un cenu stabilitāte, sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, kā arī vides augsta līmeņa aizsardzību un tās kvalitātes uzlabošanu. Tā veicina zinātnes un tehnikas attīstību.

Tā apkaro sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicina sociālo taisnīgumu un aizsardzību [..]"

6. LES 4. panta 2. punktā norādīts:

"Savienība respektē dalībvalstu vienlīdzību saistībā ar Līgumiem, kā arī to nacionālo identitāti, kas raksturīga to politiskajām un konstitucionālajām pamatstruktūrām, tostarp reģionālajām un vietējām pašvaldībām. Tā respektē valstu galvenās funkcijas, tostarp nodrošinot valsts teritoriālo integritāti, uzturot likumību un kārtību un aizsargājot valsts drošību. Jo īpaši valsts drošība paliek vienīgi katras dalībvalsts atbildībā."

Eiropas Savienības Pamattiesību harta

7. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") [6] 10. panta nosaukums ir "Domu, pārliecības un ticības brīvība". Tā 1. punkts skan šādi:

"Ikvienam ir tiesības uz domu, pārliecības un ticības brīvību. 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."

5 — Šis protokols tika atvērts parakstīšanai 2000. gada 4. novembrī. No Savienības dalībvalstīm to līdz šim parakstījušas Austrija, Beļģija, Horvātija, Kipra, Čehijas Republika, Igaunija, Somija, Vācija, Grieķija, Ungārija, Īrija, Itālija, Latvija, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Portugāle, Rumānija, Slovākija, Slovēnija un Spānija. Līdz šim to ir ratificējušas tikai Horvātija, Kipra, Somija, Luksemburga, Malta, Nīderlande, Rumānija, Slovēnija un Spānija.

6 — OV 2010, C 83, 389. lpp.

8. Hartas 16. pantā ar nosaukumu "Darījumdarbības brīvība" paredzēts:

"Darījumdarbības brīvību atzīst saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi."

9. Hartas 21. panta nosaukums ir "Diskriminācijas aizliegums". Tā 1. punktā ir norādīts:

"Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ."

Direktīva 2000/78

10. Direktīvas 2000/78 preambulas apsvērumos jo īpaši norādīts:

"(1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 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 [ECPAK] un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir [ES] tiesību vispārīgie principi.

[..]

(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma 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 [Eiropas Savienībā] Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(15) 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. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika. [..]

[..]

(23) Atšķirīgu attieksmi var attaisnot ļoti retos gadījumos, ja no īpašībām, kas saistītas ar reliģiju, uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. Šādi gadījumi būtu jāietver informācijā, ko dalībvalstis iesniedz Komisijai.

[..]"

11. Šīs direktīvas 1. pantā paredzēts, ka tās mērķis "attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ"

12. Direktīvas 2. panta nosaukums ir "Diskriminācijas jēdziens". Tajā ir teikts, jo īpaši:

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

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

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

[..]

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

13. Saskaņā ar šīs direktīvas 3. pantu "Piemērošanas joma":

"1. Nepārsniedzot [Eiropas Savienības] kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

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

[..]"

14. Direktīvas 2000/78 4. panta nosaukums ir "Prasības attiecībā uz profesiju". 1. pantā ir paredzēts:

"Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda 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."

15. 4. panta 2. punktā apskatīta dažāda attieksme personas reliģijas vai uzskatu dēļ īpaši sakarā ar to profesionālo darbību baznīcās un "citās valsts vai privātās organizācijās[, kuru] ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem".

16. Direktīvas 2000/78 6. pantā paredzētas atkāpes no dažiem šīs direktīvas noteikumiem attiecībā uz diskrimināciju vecuma dēļ.

17. Direktīvas 7. panta 1. punktā paredzēts, ka, lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem.

Francijas tiesību akti

18. *Code du travail* (Darba kodekss) L.1121-1. pantā paredzēts:

"Neviens nedrīkst ierobežot personas tiesības vai individuālo vai kolektīvo brīvību ne ar kādiem ierobežojumiem, kas nav pamatoti ar veicamo uzdevumu un samērīgi ar sasniedzamo mērķi".

19. Saskaņā ar Darba kodeksa L.1321-3. pantu vērtējuma veikšanas laikā spēkā esošajā redakcijā:

"Darba vietas noteikumos nedrīkst būt:

1) noteikumi, kuri ir pretrunā ar primārajiem vai sekundārajiem tiesību aktiem vai prasībām, kas noteiktas kolektīvajos nolīgumos un vienošanās attiecībā uz uzņēmumā vai iestādē piemērojamo darba praksi;

2) noteikumi, ar ko tiek noteikti ierobežojumi personas tiesībām un individuālajām un kolektīvajām brīvībām, kas nav pamatoti ar tās veicamo uzdevumu būtību vai samērīgi ar sasniedzamo mērķi;

3) noteikumi, ar ko darbā darbinieki, kuriem ir vienādas profesionālās spējas, tiek diskriminēti viņu izcelsmes, dzimuma, uzvedības, seksuālās orientācijas, vecuma, [..] politisko uzskatu, darbības arodbiedrībā vai darba padomē, reliģisko uzskatu, ārējā izskata, uzvārda dēļ vai viņu veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ."

20. Darba kodeksa L.1132-1. pantā ir norādīts:

"Neviena persona nevar tikt izslēgta no atlases procedūras vai piekļuves darba pieredzei vai mācību laikam uzņēmumā, neviens darbinieks nevar tikt disciplināri sodīts, atlaists vai tieši vai netieši pakļauts diskriminējošai attieksmei, [..] īpaši attiecībā uz atalgojumu, stimulēšanu vai darbinieku kapitāldaļu shēmām, apmācību, pārklasifikāciju, sadali, sertifikāciju, klasifikāciju, karjeras izaugsmi, paaugstināšanu amatā, pārcelšanu amatā vai līguma pārjaunošanu izcelsmes, dzimuma, uzvedības, seksuālās orientācijas, vecuma, [..] politisko uzskatu, darbības arodbiedrībā vai darba padomē, reliģisko uzskatu, ārējā izskata, uzvārda dēļ, kā arī veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ."

21. Saskaņā ar Darba kodeksa L.1133-1. pantu:

"L.1132-1. pantā nav aizliegta atšķirīga attieksme, ko rada īsta un izšķirīga profesionālā prasība, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga."

Fakti, tiesvedība un prejudiciālais jautājums

22. *Asma Bougnaoui* tika pieņemta darbā par projektu inženieri sabiedrībā *Micropole SA*, kas iesniedzējtiesas lēmumā raksturota kā konsultāciju, inženierpakalpojumu un specializētu lēmumu pieņemšanas izstrādes un integrācijas apmācību sabiedrība. Pirms darba šajā sabiedrībā kā darbiniecei viņa šajā sabiedrībā bija pabeigusi studiju praksi. Viņas darba līguma ar *Micropole* sākuma datums bija 2008. gada 15. jūlijs.

23. 2009. gada 15. jūnijā *A. Bougnaoui* tika uzaicināta uz pārrunām, kurām var sekot atlaišana, un tika atlaista no darba 2009. gada 22. jūnijā ar vēstuli (turpmāk tekstā – "atlaišanas vēstule"), kuras teksts ir šāds:

"Kopš 2008. gada 4. februāra Jūs strādājāt studiju praksē, pēc tam tikāt pieņemta darbā mūsu sabiedrībā no 2008. gada 1. augusta [7] kā projektu inženiere. Savu pienākumu ietvaros Jums bija jāveic uzdevumi mūsu klientu labā.

Šā gada 15. maijā Jums tika dots uzdevums strādāt pie mūsu klienta *Groupama* tā telpās Tulūzā. Pēc šī uzdevuma veikšanas klients mūs informēja, ka plīvurs, kuru Jūs faktiski nēsājat ik dienas, ir samulsinājis vairākus viņa darbiniekus. Klients turklāt lūdza, lai "nākamreiz [Jūs] plīvuru nenēsātu".

Pieņemot Jūs darbā mūsu sabiedrībā un Jūsu pārrunās ar Jūsu darba vadītāju [..] un darbā pieņemšanas koordinatori [..], plīvura nēsāšanas tēma tika skaidri apspriesta. Mēs Jums norādījām, ka mēs pilnībā ievērojam personu viedokļa brīvību, kā arī reliģisko pārliecību, tomēr, tā kā Jums nāksies iekšēji vai ārējā vidē saskarties ar uzņēmuma klientiem, Jūs nekādā gadījumā nedrīkstat nēsāt plīvuru. Uzņēmuma interešu un attīstības vārdā mums ir jānodrošina, lai attiecībās ar klientiem tiktu ievērota apdomība saistībā ar mūsu darbinieku personīgo izvēli.

Mūsu pārrunās, kas notika 17. jūnijā [8], mēs Jums atkārtoti atgādinājām šo neitralitātes principu un lūdzām to piemērot attiecībās ar mūsu klientiem. Mēs Jums atkārtoti lūdzām akceptēt šīs profesionālās prasības, piekrītot nevalkāt plīvuru, uz ko Jūs atbildējāt noliedzoši.

Mēs uzskatām, ka šie fakti iepriekš minēto iemeslu dēļ ir pamats izbeigt darba līgumu ar Jums. Tā kā Jūsu nostāja Jūsu turpmāko darbību mūsu uzņēmuma vārdā padara par neiespējamu, jo, ņemot vērā Jūsu viedokli, mēs neredzam iespēju, kā Jūs varētu turpināt sniegt pakalpojumus mūsu klientu telpās, Jūs nevarēsit strādāt arī uzteikuma termiņa laikā. Tā kā minētais uzteikuma termiņš tiek piemērots Jūsu vainas dēļ, tas netiks arī apmaksāts.

Mums žēl par radušos situāciju, jo Jūsu profesionālā kompetence un potenciāls radīja izredzes uz noturīgu sadarbību."

24. *A. Bougnaoui* 2009. gada novembrī vērsās Parīzes *Conseil de prud'hommes* (Darba strīdu tiesa), apstrīdot lēmumu par atlaišanu un norādot, ka tas ir diskriminējošs pasākums viņas reliģiskās pārliecības dēļ. *Association de défense des droits de l'homme* (Cilvēktiesību aizsardzības asociācija, turpmāk tekstā – "*ADDH*") brīvprātīgi iestājās šajā lietā. Ar 2011. gada 4. maija spriedumu minētā tiesa atzina, ka atlaišana ir pamatota ar īstu un nopietnu iemeslu, piesprieda sabiedrībai izmaksāt *A. Bougnaoui* EUR 8 378,78 kā kompensāciju par uzteikuma termiņu, bet viņas pārējos prasījumus noraidīja pēc būtības.

25. Ar 2013. gada 18. aprīļa spriedumu par *A Bougnaoui* iesniegto apelācijas sūdzību un minētās sabiedrības pretapelācijas sūdzību *Cour d'appel de Paris* (Parīzes Apelācijas tiesa) atstāja spēkā Darba strīdu tiesas spriedumu.

7 — Tomēr nav skaidrs, kāpēc vēstulē par atlaišanu vajadzēja izmantot šo datumu, jo šķiet, ka starp pusēm ir savstarpēja vienošanās, ka *A. Bougnaoui* sāka strādāt *Micropole* 2008. gada 15. jūlijā. Šajā jautājumā es nesaskatu neko nozīmīgu, vismaz ciktāl tas attiecas uz šiem secinājumiem.

8 — Lai gan vēstulē par atlaišanu izmantots šis datums, iesniedzējtiesas lēmumā norādīts, ka saruna notika 2009. gada 15. jūnijā. Protams, var būt, ka notika divas sarunas. Lai arī kāda būtu nostāja, es neuzskatu, ka no šī jautājuma kaut kas ir atkarīgs, ciktāl tas attiecas uz Tiesai uzdoto prejudiciālo jautājumu.

26. *A. Bougnaoui* iesniedzējtiesā ir iesniegusi apelācijas sūdzību par šo spriedumu. Tā kā šī tiesa nav pārliecināta par pareizu Savienības tiesību normu interpretāciju šajos lietas apstākļos, tā uzdod Eiropas Savienības Tiesai šādu jautājumu saskaņā ar LESD 267. pantu:

"Vai [Direktīvas 2000/78] 4. panta 1. punkta normas ir interpretējamas tādējādi, ka informātikas konsultāciju uzņēmuma klienta vēlme atteikties no šī uzņēmuma pakalpojumiem, kurus sniedz tā darbiniece, projektu inženiere, kura nēsā musulmaņu galvas lakatu, ir uzskatāma par īstu un izšķirīgu prasību profesionālās darbības būtības dēļ vai nosacījumu dēļ, kādos to veic?"

27. Rakstveida apsvērumus Tiesai ir iesniegušas *A. Bougnaoui* un *ADDH*, *Micropole*, Francijas un Zviedrijas valdības, kā arī Eiropas Komisija. Tiesas sēdē, kas notika 2016. gada 15. martā, tie paši lietas dalībnieki – pievienojoties Apvienotās Karalistes valdībai – izteica mutvārdu apsvērumus.

Iepriekšējas piezīmes

Ievads

28. Vispārīgi Tiesai tiek lūgts izskatīt jautājumu par diskriminācijas novēršanas noteikumu saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ietekmi uz reliģiskā apģērba nēsāšanu. Tiesai tiek lūgts to darīt, īpaši ņemot vērā, ka šo apģērbu privātā sektora darba attiecību kontekstā valkā sieviete, kura ir praktizējoša islāmticīgā. Pēdējo gadu desmitu laikā daudz kas ir mainījies attiecībā uz sabiedrības paradumiem vispār un jo īpaši darba tirgū. Kamēr agrāk varēja sagaidīt, ka dažādas reliģiskās un etniskās izcelsmes cilvēki dzīvo un strādā atsevišķi, tagad tā vairs nenotiek. Jautājumiem, par kuriem salīdzinoši nesen tika uzskatīts, ka tiem nav nekādas nozīmes vai ir tikai minimāla nozīme, tagad tiek pievērsta liela un reizēm mulsinoša uzmanība. Raugoties no šīs perspektīvas, konteksts var tikt uztverts kā salīdzinoši "mūsdienīgs" un, iespējams, dažās aprindās jāuztver kā emocionāls. Tas ir arī konteksts, kas saistīts ar ļoti atšķirīgiem uzskatiem un praksi Eiropas Savienības ietvaros.

29. Bieži (iespējams, parasti) notiek tā, ka ne visu kādas noteiktas reliģiskās prakses apkopojumu šīs reliģijas piederīgais uztver kā pilnīgi "būtisku" savam reliģiskajam rituālam. Reliģiskie rituāli tiek ievēroti dažādās formās un ar dažādu intensitāti. Laika gaitā var mainīties arī tas, ko konkrētā persona uzskata par būtisku savas reliģijas rituālu ievērošanai. Tas ir tādēļ, ka samērā parasti personas uzskatu un tādēļ ar šiem uzskatiem saistītās personiskās rituālu ievērošanas līmeņi attīstās līdz ar personas dzīves pieredzi. Laika gaitā rituālus daži ievēro mazāk, bet citi – vairāk. Starp konkrētas ticības pārstāvjiem reliģisko rituālu ievērošanas līmenis var svārstīties reliģiskā gada ietvaros. Pastiprināts rituālu ievērošanas līmenis – kuru praktizējošs ticīgais var uzskatīt par piemērotu izrādīt dažādos veidos – tādēļ var būt saistīts ar konkrētiem reliģiskā gada brīžiem [9], kamēr citā laikā šai pašai personai var šķist pietiekama "mazāk stingra" rituālu ievērošana [10].

30. Jautājumi, kas rodas šajos secinājumos, nav saistīti tikai ar islāma ticību vai sieviešu dzimuma personām. Reliģiska apģērba nēsāšana neattiecas tikai uz vienu konkrētu reliģiju vai uz vienu konkrētu dzimumu. Dažos gadījumos ir tas, ko var dēvēt par absolūtiem noteikumiem, lai gan tie nav obligāti jāpiemēro visiem konkrētās ticības pārstāvjiem vai visos apstākļos. Citos gadījumos ticīgajiem var būt pieejams viens vai vairāki apģērba nēsāšanas stili, kurus var izvēlēties vai nu pastāvīgi (vismaz publiski), vai tādā laikā un/vai tādās vietās, ko šie ticīgie uzskata par piemērotām. Tādējādi, piemēram,

9 — Skat., piemēram, Eiropas Cilvēktiesību tiesas (turpmāk tekstā – "Strasbūras tiesa") 2014. gada 1. jūlija spriedumu lietā *S.A.S.* pret Franciju, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 12. punkts.

10 — Ilustrācijai: ir labi zināms, ka visvairāk cilvēku baznīcu apmeklē Ziemassvētku laikā (kad svarīgākie brīži ir pusnakts mise un/vai dievkalpojums Pirmajos Ziemassvētkos); un daudzi kristieši "cenšas ievērot" lielo gavēni, pirms līksmot Lieldienās. Līdzīga parādība novērojama jūdaismā. Tādējādi sinagogas var sākt izsniegt biļetes, lai vadītu dievkalpojumu apmeklējumus Roš Hašanā (ebreju Jaunajā gadā) un *Yom Kippur* (Salīdzināšanās dienā) – citos gada laikos šāda kārtība nav vajadzīga, jo ir pietiekami daudz vietas visiem, kuri vēlas apmeklēt sinagogu.

Romas katoļu un anglikāņu mūķenēm tradicionāli tiek pieprasīts valkāt formas tērpu ar galvassegu vai plīvuru. Dažos ordeņos šo īpatnējo apģērbu tagad var aizvietot ar nelielu, diskrētu krustu pie parastā civilā apģērba. Līdzīgi labi zināms, ka vīriešu dzimuma jūdaisma ticības pārstāvji nēsā kipu [11]. Lai arī notiek ievērojamas diskusijas par to, vai pastāv pienākums apsegt galvu vienmēr (nevis tikai lūgšanu laikā), daudzi ortodoksālie šīs ticības pārstāvji to darīs vienmēr [12]. Vīriešu dzimuma sikhu ticības piekritējiem parasti vienmēr ir jānēsā dastars (turbāns), un tie nedrīkst to noņemt sabiedriskās vietās [13].

31. Konkrētas ticības piekritējiem var būt papildus pieejami dažāda veida reliģiskie apģērbi. Šķiet, ka *A. Bougnaoui* ir nēsājusi to, ko dēvē par "hidžābu", kas ir sava veida lakats, ar kuru apsedz galvu un kaklu, bet seju atstāj neapsegtu. Citi musulmaņu sieviešu apģērbi ir: nikābs, kas ir visu seju nosedzošs plīvurs, atstājot atveri tikai acīm, burka, kas nosedz visu ķermeni ar tīklu pāri sejai, un "čadra" jeb "abaija", kas ir melns plīvurs, kurš nosedz visu ķermeni no galvas līdz kājām, atstājot seju neapsegtu [14].

32. Visbeidzot attiecībā uz galvassegu un apģērbu, ko var izvēlēties nēsāt islāma ticības pārstāves, jāpiebilst, ka, tāpat kā gandrīz visām citām reliģiskajām konfesijām, islāma reliģijā ir dažāda virziena uzskati par precīziem noteikumiem, kas jāievēro tās pārstāvjiem. Ne visos no šiem uzskatiem šajā ziņā izvirzītas kaut kādas prasības. Daži uzskata, ka sievietes var brīvi nenēsāt nekādas formas galvassegu un apģērbu. Citās teorijās noteikts, ka sievietēm to jānēsā jebkurā laikā sabiedrībā. Dažas musulmaņu sievietes izmanto fakultatīvu pieeju, izvēloties, nēsāt vai nenēsāt reliģisko apģērbu atkarībā no konteksta [15].

33. Problēmas nav tikai ar reliģisko apģērbu nēsāšanu. Reliģisko simbolu izmantošana arī ir raisījusi diskusijas, un ir skaidrs, ka tie var atšķirties gan pēc lieluma, gan nozīmes. Piemēram, Strasbūras tiesa daļu argumentācijas spriedumā *Eweida* lietā pamatoja ar to, ka *N. Eweida* nēsātais krustiņš bija "diskrēts" [16]. Šķiet, ka attiecīgais krustiņš bija ļoti mazs, kas piestiprināts kaklarotai ap nēsātājas kaklu. Tādēļ to varētu uztvert kā salīdzinoši, kaut gan, protams, ne pilnīgi, neuzkrītošu. Citi kristīgās ticības pārstāvji var izvēlēties nēsāt ievērojami lielākus krustiņus, kuru garums ir līdz vairākiem centimetriem. Tomēr dažreiz, iespējams, nav saprātīgi sagaidīt, lai attiecīgā persona izdara "diskrētu" izvēli. Tādējādi ir grūti iedomāties, kā vīriešu dzimuma sikhs varētu būt diskrēts vai neuzkrītošs, ievērojot prasību nēsāt dastaru [17]. Viņš vai nu nēsā, vai nenēsā savas reliģijas priekšrakstos norādīto turbānu.

Dalībvalstis

34. Spriedumā lietā *Leyla Şahin* pret Turciju Strasbūras tiesa konstatēja, ka "visā Eiropā nav iespējams saskatīt vienotu uztveri par reliģijas nozīmi sabiedrībā [..] un reliģiskās pārliecības publiskās izpausmes nozīme un ietekme atšķirsies atkarībā no laika un konteksta" [18]. Nav nekā, kas liecinātu, ka apmēram 10 gadu laikā kopš šī sprieduma pasludināšanas šī nostāja ir mainījusies.

11 — Pazīstama arī ar atšķirīgiem nosaukumiem kā *kippa*, *kipoh* vai *yarmulke*, vai, vairāk sarunu valodā, kā galvvidus cepurīte.

12 — Skat. Oxtoby, W. G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oksforda: Oxford University Press, 2007.

13 — Skat. Cole, W. O., Sambhi, P. S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Sikhu baristeri Apvienotajā Karalistē ir saskaņojuši savus reliģiskos pienākumus ar profesionālajām apģērba prasībām (parūka un mantija tiesā), aizstājot parasto melno turbānu ar īpatnēju baltu turbānu.

14 — Papildu informācijai skat.: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde, 2015. gada 11. jūnijs, pieejams interneta adresē http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99

15 — Skat., piemēram, Strasbūras tiesas 2014. gada 1. jūlija spriedumu lietā *S.A.S.* pret Franciju, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. Minētā sprieduma 12. punktā atzīmēts, ka pieteikuma iesniedzēja, kura bija pārliecināta islāmticīgā, nēsāja čadru publiski un privāti, bet ne sistemātiski. Viņa vēlējās, kaut varētu to nēsāt pēc izvēles, jo īpaši, pamatojoties uz garīgajām izjūtām. Bija dažas reizes (piemēram, tādu reliģisku pasākumu kā ramadāna laikā), kad viņa uzskatīja, ka viņai vajadzētu nēsāt to publiski, lai paustu savu reliģisko, personisko un kultūras pārliecību. Viņas mērķis nebija apgrūtināt citus cilvēkus, bet gan izjust iekšēju mieru.

16 — Spriedums, 2013. gada 15. janvāris, *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts.

17 — Skat. iepriekš 30. punktu.

18 — 2005. gada 10. novembra spriedums lietā *Leyla Şahin* pret Turciju, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109. punkts.

35. Attiecībā uz reliģiskās pārliecības izplatību dalībvalstīs Eiropas Komisijas pieprasītā pētījuma pārskatos 2012. gadā [19] atzīmēts, ka personu, kuras apliecina piederību pie kristīgās ticības, vidējais īpatsvars visā Eiropas Savienībā bija 74 %. Taču skaitļi dažādās dalībvalstīs bija ļoti atšķirīgi. Kiprai šis skaitlis bija 99 %, cieši sekoja Rumānija ar 98 %, Grieķija ar 97 % un Malta ar 96 %, Portugāle ar 93 %, kā arī Polija un Īrija ar 92 %. Turpretim viszemākais īpatsvars bija reģistrēts Igaunijā (45 %) un Čehijā (34 %). Islāma ticības piekritēju vislielākais īpatsvars bija reģistrēts Bulgārijā (11 %), kam sekoja Beļģija ar 5 %. Sešpadsmit dalībvalstīs šis rādītājs bija 0 %. Ateistu vai agnostiķu visaugstākais līmenis bija konstatējams Čehijā, attiecīgi 20 % un 39 %, bet 41 % no Nīderlandes iedzīvotājiem uzskatīja sevi par agnostiķiem. Kiprai un Rumānijai katrā atsevišķā gadījumā šis skaitlis bija 0 %. Attiecībā uz uzskatu par diskrimināciju dalībvalstīs ticības vai pārliecības dēļ šajā ziņojumā teikts, ka 51 % eiropiešu vispār uzskatīja, ka tā konstatējama reti vai tās nav vispār, savukārt 39 % uzskatīja, ka tā ir plaši izplatīta. Diskriminācija šāda iemesla dēļ tika uzskatīta par visizplatītāko Francijā (66 %) un Beļģijā (60 %), savukārt līdzvērtīgi skaitļi Čehijas Republikai un Latvijai bija 10 %.

36. Arī dalībvalstu judikatūrā un tiesību aktos par reliģisko apģērbu nēsāšanu nodarbinātības kontekstā vērojama liela dažādība [20].

37. Vienā spektra galā ir dažas dalībvalstis, kuras pieņēmušas tiesību aktus, ar ko nosaka vispārēju aizliegumu nēsāt noteikta veida apģērbu sabiedriskās vietās kopumā. Tātad, gan Francijā [21], gan Beļģijā [22] ir ieviesti tiesību akti, ar ko aizliegts sabiedriskās vietās nēsāt seju aizsedzošu apģērbu. Savukārt šie tiesību akti īpaši neattiecas uz nodarbinātības nozari, to darbības joma ir tik plaša, ka tie nenovēršami ierobežo darba tirgus pieejamību noteiktam personām (tostarp islāmticīgām sievietēm, kuras izvēlas valkāt burku vai nikābu).

38. Šajā kontekstā ir svarīgi arī principi *laïcité* un *neutralité* [23], kas atkal ir īpaši būtiski Francijā un Beļģijā. Pamatojoties uz šiem principiem, Francijas valsts sektora darbiniekiem darbavietā ir aizliegts nēsāt reliģiskus simbolus vai apģērbu [24]. Valsts ierēdņiem Beļģijā arī ir stingri jāievēro neitralitātes princips [25].

39. Citās dalībvalstīs ierēdņiem atļauta lielāka brīvība. Tā Vācijā *Bundesverfassungsgericht* (Federālā Konstitucionālā tiesa) nesen atzina, ka aizliegums darba vietā valkāt reliģiskas zīmes, pamatojoties uz teorētisku valsts neitralitātes vājināšanas risku sabiedriskās izglītības nozarē, ir pretrunā ticības brīvībai un prioritātes piešķiršana jūdaisma un kristietības vērtībām līdzinās nepamatotai tiešai diskriminācijai. Šāds aizliegums var būt attaisnojams tikai tad, ja skolas skolotāju ārējais izskats var radīt vai veicināt pietiekami konkrētu risku vājināt valsts neitralitāti vai mierīgu līdzāspastāvēšanu skolu sistēmā [26]. Vēl

19 — Skat. Eiropas Komisijas Eirobarometra īpašo ziņojumu 393 "Diskriminācija ES 2012. gadā", 2012. gada novembris. Šis ziņojums neattiecas uz Horvātiju. Jāpiebilst, ka minētie skaitļi ir jāinterpretē ar zināmu piesardzību. To pamatā nav oficiālā statistikas informācija, bet atbildes, kas sniegtas uz uzdotajiem jautājumiem. Tajās netiek nošķirti konkrētas reliģijas praktizējoši un nepraktizējoši pārstāvji un ne vienmēr tiek nošķirta reliģiskā piederība un etniskā piederība. Tos iekļauju, lai pierādītu, ka dalībvalstīs šajā kontekstā nepastāv tāds fenomens kā "norma".

20 — Jāuzsver, ka turpinājumā izklāstītais apskats nekādā ziņā nenozīmē, ka tas ir pilnīgs. Atsaucoties uz dažiem dalībvalstu tiesību aktiem un tiesu nolēmumiem, gribu tikai uzsvērt dažus aspektus noteikumiem šajā jomā, kas man šķiet īpaši būtiski. Šāds veikums visādā ziņā ir nepilnīgs.

21 — *Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public* (2010. gada 11. oktobra Likums Nr. 2010-1192, ar ko aizliegts aizsegt seju sabiedriskās vietās).

22 — *Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage* (2011. gada 1. jūnija Likums, ar ko aizliegts nēsāt visus apģērbus, kas vai nu pilnīgi, vai galvenokārt aizsedz seju). Šis aizliegums attiecas uz visām publiski pieejamām vietām.

23 — Tos diezgan brīvi varētu tulkot kā "(valsts) sekulārisms" un "(valsts) neitralitāte".

24 — Par valsts sektora skolām skat. *loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics* (2004. gada 15. marta Likums Nr. 2004-228 par to, kā piemērot valsts sekulārisma principu, valsts pamatskolās un vidusskolās nēsājot simbolus un apģērbu, kas norāda uz reliģisko piederību) un, vispārīgāk, *Conseil d'État* (Valsts padomes) 2000. gada 3. maija atzinums lietā *Mlle Marteaux*, Nr. 217017.

25 — Skat. *Arrêté royal du 14 Juin 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937portant statut des agents de l'État* (Karaļa 2007. gada 14. jūnija Dekrēts, ar ko groza 1937. gada 2. oktobra Dekrētu par noteikumiem, kas piemērojami valsts ierēdņiem) 8. pantu.

26 — Skat. 2015. gada 27. janvāra rīkojumu, 1 *BvR* 471/10 un 1 *BvR* 1181/10.

citās dalībvalstīs valsts ierēdņiem principā nav nekādu reliģisku simbolu vai apģērbu nēsāšanas ierobežojumu. Tā tas ir, piemēram, Dānijā, Nīderlandē un Apvienotajā Karalistē [27]. Jāpiebilst, ka katrā no šīm dalībvalstīm tiesību aktos netiek norādīta formāla atšķirība starp tiesību normām, kas attiecas uz valsts sektora un privātā sektora darbiniekiem.

40. Pievēršoties privātā sektora darbiniekiem, dažādās dalībvalstīs atkal ir lielas atšķirības. Jāuzsver, ka šajā jomā, šķiet, vispār nav būtisku ierobežojumu. Tālāk runāšu par tādiem, kuri attiecīgi ir vairāk izņēmumi nekā likumsakarības.

41. Francijas *Cour de cassation* (Kasācijas tiesas) Tiesas plēnumā (*assemblée plénière*) kādā nesenā lietā, kas bija saistīta ar privātā sektora mazbērnu novietni trūcīgā Ivlīnas [*Yvelines*] departamenta apgabalā, bija nepieciešams izskatīt darba devēja noteiktu ģērbšanās kārtību, ar ko aizliegts darbiniekiem nēsāt reliģiskus simbolus kā daļu no apģērba. Direktora vietniece bija pārkāpusi šo kārtību, atsakoties noņemt musulmaņu galvas lakatu, un tika atlaista. Valsts tiesa, jo īpaši ņemot vērā Darba kodeksa L.1121-1. un L.1321-3. pantu, nolēma, ka ierobežojumi attiecībā uz darba ņēmēju brīvību paust reliģiskos uzskatus ir jāpamato ar veiktā darba raksturu un tiem jābūt samērīgiem ar mērķi, ko ar tiem cenšas panākt. Šā iemesla dēļ privātie uzņēmumi darba nosacījumos nedrīkst noteikt vispārējus un nenoteiktus pamatbrīvību ierobežojumus. Tomēr var būt likumīgi tādi ierobežojumi, kas ir pietiekami precīzi, pamatoti ar veiktā darba raksturu un samērīgi mērķim, ko ar tiem cenšas panākt. Šajā ziņā minētā tiesa atzīmēja, ka attiecīgajā uzņēmumā bija tikai 18 darbinieki, un šie darbinieki bija vai varēja nonākt saskarsmē ar maziem bērniem un viņu vecākiem. Pamatojoties uz to, minētā tiesa apstiprināja šo ierobežojumu, lai gan vienlaikus atzīmējot, ka no tās sprieduma neizriet, ka valsts sekulārisma princips Konstitūcijas 1. panta izpratnē piemērojams darbam privātajā sektorā, kas nav saistīts ar publiskā sektora darba vadību [28].

42. Lai gan *laïcité* princips vispārīgi neattiecas uz privātā sektora darba attiecībām Francijā, ierobežojumus var noteikt reliģiskā apģērba valkāšanai, pirmkārt, veselības, drošības vai higiēnas iemeslu dēļ, lai aizsargātu indivīdu [29]. Otrkārt, tie var būt pamatoti, ja ir nepieciešami uzņēmuma pienācīgai darbībai. Tādējādi: i) darbinieks nevar atteikties pildīt noteiktus uzdevumus, kas skaidri noteikti viņa darba līgumā un zināmi darba attiecību sākumā [30]; ii) ir nepieciešams izvairīties no nepieļaujama līdzsvara zuduma starp darbinieku tiesībām īstenot savu reliģijas brīvību un darba devēja komerciālajām interesēm, kā arī starp darbiniekiem vispār, piemēram, saistībā ar atvaļinājumu, kas pienākas reliģiskās brīvdienās [31]; iii) attiecības ar klientiem var būt pamats ierobežojumiem, taču tikai tad, ja var pierādīt kaitējumu komercdarbībai; nepietiks tikai ar bažām, ka tas var notikt [32].

27 — Tas nenozīmē, ka nedrīkst būt ierobežojumi, pamatojoties, piemēram, uz veselības un drošības apsvērumiem.

28 — *Cour de cassation, assemblée plénière*, 2014. gada 25. jūnijs, spriedums Nr. 13-28.845 (“*Baby Loup*”).

29 — Skat. *Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l’égalité* (Diskriminācijas apkarošanas un vienlīdzības veicināšanas Augstā iestāde) (*HALDE*) 2009. gada 6. aprīļa apsvērumus Nr. 2009-117, 6., 40. un 41. punkts.

30 — Skat., piemēram, *Cour de cassation, chambre sociale*, 2010. gada 12. jūlijs, Nr. 08-45.509 un *Cour de cassation, chambre sociale*, 1998. gada 24. marts, Nr. 95-44.738.

31 — Skat. *HALDE* 2007. gada 13. novembra apsvērumus Nr. 2007-301.

32 — Piemēram, tika uzskatīts, ka likumīgi tika atlaista pārdevēja, kura darba vietā valkāja visu ķermeni sedzošu reliģisko apģērbu, jo viņa nevalkāja šo apģērbu, kad tika pieņemta darbā (skat. *Cour d’appel de Saint-Denis-de-la-Réunion*, 1997. gada 9. septembris, Nr. 97/703.306). Taču vienīgi tas, ka darbiniekam ir saskarsme ar klientiem, nepamatos ierobežojumu noteikšanu šī darbinieka brīvībai paust savu ticību. Tātad par netaisnīgu tika uzskatīta tādas darbinieces atlaišana, kura atteicās noņemt galvas lakatu, kuru viņa bija valkājusi, kopš sāka strādāt uzņēmumā, un kurš nav radījis nekādas problēmas ar uzņēmuma klientiem, ar kuriem viņai bija saskarsme (skat. *CA de Paris*, 2003. gada 19. jūnijs, Nr. 03-30.212).

43. Vācijā darbiniekam privātajā sektorā principā var aizliegt darbavietā nēsāt reliģiskus simbolus vai nu saskaņā ar koplīgumu, vai pamatojoties uz darba devēja vadības pilnvarām. Tomēr to var darīt tikai izņēmuma kārtā [33]. Turpretī Nīderlandē *College voor de Rechten van de Mens* (Cilvēktiesību institūts) ir atzinis, ka noteikums vai norādījums, ar kuru skaidri aizliegts nēsāt reliģisko simbolu, ir uzskatāms par tiešu diskrimināciju [34].

44. Vairākās citās dalībvalstīs noteikti ierobežojumi reliģisko apģērbu un simbolu nēsāšanai privātā sektora darbiniekiem ir pieņemti, pamatojoties uz: i) veselību un darba drošību [35] un ii) darba devēja komercdarbības interesēm [36].

Strasbūras tiesas judikatūra

45. Strasbūras tiesa ir nospriedusi, ka ECPAK 9. pantā nostiprinātā domu, apziņas un reliģijas brīvība ir viens no "demokrātiskas sabiedrības pamatiem" Strasbūras tiesas izpratnē [37] un ka reliģijas brīvība nozīmē *inter alia* brīvību paust reliģisko pārliecību kā vienatnē, tā privāti vai kopā ar citiem un publiski [38]. Tā ir nospriedusi, ka iejaukšanās šajās tiesības notika tad, kad apstrīdētais pasākums bija aizliegums valkāt islāma galvas lakatu [39].

46. Galvenā nozīme Strasbūras tiesas judikatūrā, kas ir saistīta ar šiem secinājumiem, ir: i) ECPAK 9. panta 2. punktā paredzētajai atkāpei no vispārējām tiesībām uz reliģijas brīvību un ii) ECPAK 14. pantam, ar ko aizliegta diskriminācija vairāku, tai skaitā reliģisku, iemeslu dēļ.

47. Liela daļa no šīs judikatūras ir bijusi saistīta ar valsts noteikumu piemērošanu, kas attiecas uz islāmticīgo apģērbu valkāšanu. Šādos gadījumos, konstatējot, ka notikusi iejaukšanās vispārējās 9. panta 1. punktā noteiktajās tiesībās, Strasbūras tiesa pāriet pie apsvērumiem, vai šis pasākums ir bijis "nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā" 9. panta 2. punkta izpratnē. Šādi rīkojoties, tā nosaka, vai valsts līmenī veiktie pasākumi principā ir bijuši pamatoti, proti, vai to pamatošanai minētie iemesli šķiet "būtiski un pietiekami" un ir samērīgi ar likumīgo mērķi, kuru cenšas sasniegt. Lai spriestu par pēdējo aspektu, tai ir jāizvērtē citu personu tiesību un brīvību aizsardzība pret apgalvoto sūdzības iesniedzēja rīcību [40]. Tā kā manis turpinājumā 81. punktā izklāstīto iemeslu dēļ es nevēlos šajos secinājumos padziļināti pētīt valsts veiktos pasākumus, tikai īsumā atzīmēšu Strasbūras tiesas judikatūru šajā jomā. Tomēr ir vērts aprakstīt dažas lietas, kurās [Strasbūras] tiesa ir konstatējusi, ka ir ievērots kritērijs, kas ir "samērīgs ar likumīgo mērķi, kuru cenšas sasniegt".

33 — Tā *Bundesarbeitsgericht* (Federālā Darba tiesa) ir nospriedusi, ka universālveikala pārdevējas atlaišanu, pamatojoties uz to, ka viņa atteicās noņemt galvas lakatu, nevarēja attaisnot ar *Kündigungsschutzgesetz* (Likums par aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu) noteikto pamatojumu, balstoties uz to, ka viņai netika liegts strādāt kā pārdevējai un ka viņas uzvedība nekaitēja darba devējam. Skat. 2002. gada 10. oktobra spriedumu 2 *AZR* 472/01.

34 — Cilvēktiesību institūta 2015. gada 18. decembra lēmums. Lai gan šī institūta lēmumiem nav saistoša juridiska spēka, tie ir ārkārtīgi pārliecinoši un vairumā gadījumu tos ievēro valsts tiesās.

35 — Tai skaitā Beļģija, Dānija, Nīderlande un Apvienotā Karaliste.

36 — Tādējādi: i) Beļģijā ar 2008. gada 15. janvāra spriedumu (*Journal des tribunaux du travail*, Nr. 9/2008, 140. lpp.) *Cour du travail de Bruxelles* (Briseles Augstākā darba lietu tiesa) nosprieda, ka darba devējs varēja atsaukties uz objektīviem apsvērumiem par uzņēmuma komerciālo tēlu, lai atlaistu pārdevēju, kura valkāja galvas lakatu; ii) Dānijā *Højesteret* (Augstākā tiesa) ir nospriedusi, ka darba devējs var noteikt ģērbšanās kārtību, kas paredzēta, lai atspoguļotu uzņēmuma komerciālo tēlu, un neļaut valkāt galvas lakatu, ar nosacījumu, ka šīs kārtības noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem (*Ufr*. 2005, 1265H); iii) Nīderlandes tiesa apmierināja darba devēju prasības, pamatojoties uz uzņēmuma profesionālā un reprezentatīvā tēla prioritāti, ieviešot ģērbšanās kārtību (skat. *Commissie Gelijke Behandeling* (Vienlīdzīgas attieksmes pārvalde) analīzi par noteikumiem, kas attiecas uz policijas formas tērpiem un "dzīvesveida neitralitāti" (*CGB-Advies*/2007/08)); iv) šķīstu, ka Apvienotajā Karalistē darba devējs saviem darbiniekiem var noteikt ģērbšanās kārtību ar nosacījumu, ka, ja noteikumi saskaņā ar šo kārtību kaitē konkrētam darbiniekam tā reliģijas dēļ, darba devējam tā ir jāpamato (skat. Vickers, L., Migration, Labour Law and Religious Discrimination, no: *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oksforda: Oxford University Press, 2014, 17. nodaļa).

37 — Skat., piemēram, 2001. gada 15. februāra lēmumu lietā *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, un 2006. gada 24. janvāra lēmumu lietā *Kurtulmuş* pret Turciju, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — 2005. gada 10. novembra spriedums lietā *Leyla Şahin* pret Turciju, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105. punkts.

39 — Skat., piemēram, 2001. gada 15. februāra lēmumu lietā *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

40 — Par šī kritērija piemērošanas piemēru skat. 2001. gada 15. februāra lēmumu lietā *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

48. Tādējādi Strasbūras tiesa ir nospriedusi *inter alia*:

— ka aizliegums valkāt islāma galvas lakatu skolotājai, kura māca "mazgadīgus" bērnus valsts izglītības nozarē, principā bija pamatots un samērīgs ar izvirzīto mērķi, proti, aizsargāt citu personu tiesības un brīvības, sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību; tas bija attiecīgi "nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā" [41];

— līdzīgi principi piemēroti galvassegu (šajā gadījumā islāma galvas lakatu) aizliegumam, kas noteikti universitātes asociētajai profesorei, kura bija valsts ierēdne [42], un līdzīgam aizliegumam reliģijas skolotājai valsts vidusskolā [43];

— ka aizliegums valkāt reliģisko apģērbu (šajā gadījumā islāma galvas lakatu), kas noteikts sociālajai darbiniecei, kura strādā valsts slimnīcas psihiatrijas pakalpojumu nodaļā, tāpat nav pretrunā ar ECPAK 9. pantu [44].

49. Ar pēdējo no šiem spriedumiem Strasbūras tiesas nolēmums pirmo reizi bija par valsts sektora ārpus izglītības jomas darbiniekiem noteikto aizliegumu. Šajā kontekstā tā konstatēja, ka pastāv saikne starp valsts slimnīcas pakalpojumu neitralitāti un tās darbinieku attieksmi, pieprasot, ka pacientiem nevajadzētu būt nekādām šaubām par objektivitāti. Līgumslēdzēja valsts nebija pārsniegusi rīcības brīvību saskaņā ar ECPAK 9. panta 2. punktu [45].

50. Citā kontekstā Strasbūras tiesa ir uzskatījusi, ka medmāsu un pacientu veselības un drošības aizsardzība valsts slimnīcā ir likumīgs mērķis. Šāda veida aizsardzības prasības vērtējums slimnīcas nodaļā bija joma, kur valsts iestādēm jābūt dotai plašai rīcības brīvībai. Ierobežojuma noteikšana "gan redzama, gan pieejama" (kristiešu) krusta un ķēdītes nēsāšanai medmāsai, kura strādā psihiatriskās slimnīcas geriatriskajā nodaļā, nebija nesamērīga un bija atbilstoši nepieciešama demokrātiskā sabiedrībā [46].

51. Savukārt saistībā ar Francijas tiesību aktos noteiktu vispārēju aizliegumu sabiedriskās vietās valkāt seju aizklājoša modeļa apģērbu, Strasbūras tiesa, izskatot jautājumu par nepieciešamību attiecībā uz sabiedrisko drošību *inter alia* ECPAK 9. panta izpratnē, nosprieda, ka šādu aizliegumu varētu uzskatīt par samērīgu attiecībā uz sabiedrības drošības likumīgo mērķi kopumā tikai tad, ja šis mērķis tiktu vispārēji apdraudēts [47].

41 — 2001. gada 15. februāra lēmums lietā *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 — 2006. gada 24. janvāra lēmums lietā *Kurtulmuş* pret Turciju, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 — 2007. gada 3. aprīļa lēmums lietā *Karaduman* pret Turciju, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 — 2015. gada 26. novembra spriedums lietā *Ebrahimian* pret Franciju, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

45 — 63. un 67. punkts. Tomēr vērts atzīmēt, ka minētais spriedums tika kritizēts pašā Strasbūras tiesā. Savā daļēji piekrītošajā un daļēji atšķirīgajā viedoklī tiesnese Siofra O'Līrija [*Síofra O'Leary*] norādīja, ka [Strasbūras] tiesas agrākajā judikatūrā būtībā ir tikuši skarti jautājumi, kas ir cieši saistīti ar vērtībām, kuras paredzēts mācīt izglītības iestādēs, un ka spriedumā šajā lietā bija tikai nelielas debates par ievērojamu judikatūras paplašināšanu plašākā jomā. Par Līgumslēdzējām valstīm piešķirto rīcības brīvību reliģiskās galvassegas kontekstā viņa norādīja, ka šāda rīcības brīvība iet roku rokā ar Eiropas uzraudzību gadījumos, kad piemērojama ECPAK, un no tās nevar vienkārši izvairīties, atsaucoties uz šo rīcības brīvību, lai cik plaša tā arī nebūtu. Atšķirīgajā viedoklī tiesnesis Vinsents A. de Gaetano [*Vincent A. de Gaetano*], pamatojot savu viedokli, norādīja ka ir pārkāpts ECPAK 9. pants, ka spriedums pamatots ar to, ko viņš nosauca par "kļūdainu (un ļoti bīstamu) pieņēmumu [..], ka sabiedrisko pakalpojumu lietotājiem nevar garantēt objektīvu pakalpojumu, ja tos apkalpojošā valsts amatpersona kaut kādā veidā izpauž savu reliģisko piederību [..]. Konstitucionālo tiesību vai konstitucionālās "tradīcijas" principu var viegli dievišķot, tādējādi iedragājot visas [ECPAK] pamatā esošās vērtības [..]".

46 — 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 99. un 100. punkts.

47 — 2014. gada 1. jūlija spriedums lietā *S.A.S.* pret Franciju, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 139. punkts. Tā kā Francijas valdība neievēroja šo kritēriju, tā zaudēja attiecībā uz šo pamatu. Tomēr pasākums tika apstiprināts, pamatojoties uz šīs valdības izvirzīto atsevišķo "sadzīvošanas" mērķi.

52. Privātā sektora darbinieku jomā pašlaik tikai viens Strasbūras tiesas spriedums tieši attiecas uz reliģiskā apģērba valkāšanu, proti, spriedums lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti [48]. Strasbūras tiesai uzdotais jautājums *N. Eweida* gadījumā attiecās uz atklātu krustiņa nēsāšanu, kas tika raksturots kā "diskrēts", pārkāpjot (tajā laikā) viņas nodarbinātības nosacījumus, ar ko tika mēģināts demonstrēt noteiktu korporatīvo tēlu. Strasbūras tiesa uzskatīja, ka šis ierobežojums bija uzskatāms par iejaukšanos viņas tiesībās saskaņā ar ECPAK 9. panta 1. punktu [49]. Nosakot, vai attiecīgais pasākums bija pamatots un samērīgs, bija jāsasniedz taisnīgs līdzsvars starp konkurējošajām indivīda un kopējām sabiedrības interesēm, kas katrā ziņā bija atkarīgas no valsts izmantotās rīcības brīvības [50]. Darba devēja vēlme demonstrēt korporatīvo tēlu bija likumīga, bet tā bija jāsamēro ar *N. Eweida* vēlmi paust savu reliģisko pārliecību. Tā kā viņas krustiņš bija diskrēts, tas nevarēja mazināt viņas profesionālā izskata vērtību. Viņas darba devējs iepriekš citiem saviem darbiniekiem bija atļāvis valkāt citus reliģiskā apģērba piederumus, piemēram, turbānus un hidžābus, un uzņēmējsabiedrība pēc tam bija grozījusi savu noteikto ģērbšanās kārtību, lai atļautu valkāt rotaslietas ar redzamiem reliģiskiem simboliem. Tā kā nebija nekādu reālu pierādījumu par citu interešu aizskaršanu, valsts iestādes – šajā gadījumā valsts tiesas, kas bija noraidījušas *N. Eweida* pieteikumus, – nebija aizsargājušas viņas tiesības nodoties savai reliģijai, pārkāpjot ECPAK 9. pantā norādīto pozitīvo pienākumu [51].

53. Attiecībā uz islāma apģērba funkciju un tā lomu to nēsājošo sieviešu dzīvē jāapstājas un jānorāda uz Strasbūras tiesas pieejas maiņu no iepriekšējās judikatūras uz jaunākiem spriedumiem [52]. Piemēram, spriedumā lietā *Dahlab* pret Šveici [53] Strasbūras tiesa atzīmēja, ka "galvas lakata nēsāšanai varētu būt kaut kāda veida prozelītiska ietekme, redzot, ka tas šķiet noteikts sievietēm ar Korānā minētu priekšrakstu un ko [..] ir grūti saskaņot ar dzimumu līdztiesības principu. Tāpēc islāma galvas lakata nēsāšana šķiet grūti savienojama ar vēstījumu par iecietību, cieņu pret citiem un, pats galvenais, vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu, ko demokrātiskā sabiedrībā visiem skolotājiem ir jānodod saviem skolēniem" [54].

54. Savukārt spriedumā *S.A.S.* pret Franciju [55] Strasbūras tiesa noraidīja Francijas valdības izvirzītos argumentus par dzimumu līdztiesību, norādot šādi:"119. [..] [Strasbūras] tiesa tomēr uzskata, ka konvencijas dalībvalsts nevar atsaukties uz dzimumu līdztiesību, lai aizliegtu praksi, kuru aizstāv sievietes – piemēram, prasītāja – saistībā ar [ECPAK 8. panta otrā punkta un 9. panta otrā punkta] nostiprināto tiesību īstenošanu, ja vien ar to nebūtu jāsaprot, ka indivīdi, pamatojoties uz to, varētu būt aizsargāti no savu pamattiesību un brīvību īstenošanas [..].

120. [..] Lai cik būtiski tas varētu būt, cilvēka cieņas ievērošana nevar likumīgi pamatot vispārēju aizliegumu sabiedriskās vietās nēsāt pilnībā seju aizsedzošu plīvuru. [Strasbūras] tiesa apzinās, ka attiecīgos apģērbus daudzi no tiem, kuri tos novēro, uztver kā savādus. Tomēr jānorāda, ka tā ir kultūras identitātes izpausme, kas veicina demokrātijai raksturīgu viedokļu dažādību [..]."

55. Otra joma, attiecībā uz kuru jāatzīmē uzsvaru maiņa, ir darbiniekiem pieejamā brīvība atkāpties no sava amata un netieši atrast darbu citur. Agrākā Eiropas Cilvēktiesību Komisijas lēmumā tika uzskatīts, ka tā ir "[darbinieka] tiesību uz reliģijas brīvību pamatgarantija" [56]. Vēlāk pati Strasbūras tiesa ir izvēlējusies atšķirīgu viedokli, uzskatot, ka, "ņemot vērā reliģijas brīvības nozīmi demokrātiskā

48 — Spriedums, 2013. gada 15. janvāris, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

49 — 91. punkts.

50 — 84. punkts.

51 — 94. punkts.

52 — Protams, piekrītu, ka šie konteksti atšķiras – agrākā judikatūra saistīta ar izglītības nozari, bet vēlākā judikatūra saistīta ar sabiedrisko sfēru.

53 — 2001. gada 15. februāra lēmums, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — Skat. arī 2005. gada 10. novembra spriedumu lietā *Leyla Şahin* pret Turciju, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 111. punkts.

55 — 2014. gada 1. jūlija spriedums, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — Skat. 1996. gada 3. decembra lēmumu lietā *Konttinen* pret Somiju, CE:ECHR:1996:1203DEC002494994, kas apstiprināts 1997. gada 9. aprīļa lēmumā lietā *Stedman* pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:1997:0409DEC002910795, kurā Komisija atzīmēja, ka pieteikuma iesniedzējs varēja "brīvi aiziet no amata".

sabiedrībā, [Strasbūras] tiesa uzskata, ka, ja indivīds sūdzas par reliģijas brīvības ierobežojumu darba vietā, labāka pieeja būtu apsvērt šo iespēju vispārējā līdzsvarā, izvērtējot, vai ierobežojums bija vai nebija samērīgs, nevis uzskatīt, ka ar darba maiņas iespēju jebkāds tiesību aizskārums zaudētu spēku" [57].

56. Par iespējamiem ECPAK 14. panta pārkāpumiem Strasbūras tiesa ir nospriedusi, ka šī norma nepastāv neatkarīgi, jo tā ir spēkā tikai attiecībā uz tiesībām un brīvībām, kuras garantētas ar citām ECPAK un tās protokolu materiālajām tiesību normām [58]. Spriedumā lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti [59] Strasbūras tiesa uzskatīja, ka, tā kā minētā tiesa bija konstatējusi 9. panta pārkāpumu, tad atsevišķi nebija jāizskata *N. Eweida* sūdzības saskaņā ar 14. pantu [60]. Attiecībā uz otro pieteikuma iesniedzēju šajā lietā Strasbūras tiesa norādīja, ka faktori, kas jāapsver, izvērtējot pasākuma samērīgumu saskaņā ar 14. pantu, lasot to kopā ar 9. pantu, būtu līdzīgi un tādējādi nebija pamata konstatēt pirmā minētā noteikuma pārkāpumu, ņemot vērā to, ka nebija konstatēts neviens 9. panta pārkāpums [61].

57. Lai gan ECPAK 12. protokola pamatmērķis ir nodrošināt pastiprinātu aizsardzību pret diskrimināciju, tā svarīgums līdz šim ir bijis ļoti ierobežots. Jo īpaši – līdz šim to ratificējušas tikai deviņas dalībvalstis [62] un Strasbūras tiesas prakse par to ir bijusi ļoti maza [63].

Atšķirība starp pieeju, kuras pamatā ir ierobežojums, un pieeju, kuras pamatā ir diskriminācija

58. *Micropole* rakstveida apsvērumos akcentējusi to, ko tā uztver kā šīs tiesību jomas būtisku kontrastu starp tiesību ierobežojumiem un diskriminācijas aizliegumu. To piemērošanas joma ir atšķirīga, un tiesību ierobežojumi ir ievērojami elastīgāki nekā diskriminācijas aizliegums. *Micropole* norāda, ka tie būtu jādiferencē.

59. Šis jautājums ir svarīgs un jāizskata rūpīgāk.

60. Strasbūras tiesas sākotnējā pieeja, piemērojot ECPAK, tik tiešām bija izmantot to, ko varētu saukt par ar ierobežojumiem pamatotu pieeju, atsaucoties uz 9. pantu. Kā jau minēju iepriekš 56. punktā, 14. pantam bija palīgfunkcija. Tā kā Hartai ir saistoša ietekme Savienības tiesībās pēc Lisabonas līguma stāšanās spēkā, tad varētu sagaidīt, ka Tiesa izmantotu tādu pašu pieeju, piemērojot līdzvērtīgus noteikumus saskaņā ar šo dokumentu, tas ir, 10. un 21. pantu.

61. Šis uzskats man šķiet pārāk vienkāršots.

62. Ar Direktīvu 2000/78 ir noteikta virkne aizliegumu, kuru pamatā ir diskriminācija. Šādi ir ievērota tagadējās Savienības tiesībās kopš to pirmsākumiem izmantotā pieeja [64]. Diskriminācijas vecuma dēļ kontekstā Tiesa ir uzskatījusi, ka diskriminācijas aizlieguma princips šajā ziņā ir jāuzskata par vispārēju Savienības tiesību principu, kas ir īpaši noteikts direktīvā nodarbinātības un profesijas jomā [65]. Tas pats jāpiemēro attiecībā uz diskriminācijas aizlieguma principu reliģijas vai pārliecības dēļ.

57 — 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83. punkts.

58 — 2013. gada 15. janvāra spriedums lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 85. punkts. Tāpēc daži autori apraksta ECPAK 14. pantu kā "parazītisku". Skat. Haverkort-Spekenbrink, S., *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, 59. sējums, 127. lpp.

59 — Spriedums, 2013. gada 15. janvāris, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

60 — 95. punkts.

61 — 101. punkts.

62 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmi.

63 — Skat., piemēram, 2009. gada 22. decembra spriedumu lietā *Sejdić* un *Finci* pret Bosniju un Hercegovinu, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606, 2014. gada 15. jūlija spriedumu lietā *Zornić* pret Bosniju un Hercegovinu, CE:ECHR:2014:0715JUD000368106. Šīs lietas bija saistītas ar pieteikuma iesniedzēju tiesībām kandidēt vēlēšanās uz Tautas palātu un Bosnijas un Hercegovinas prezidenta amatu.

64 — Skat., tālāk 68. un nākamos punktus.

65 — Skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 38. punkts.

63. Tomēr tajā pašā laikā pastāv principiāla atšķirība šo divu pieeju pamatā esošajā intelektuālajā analīzē. Taisnība, ka šī nostāja būtībā var būt tāda pati netiešās diskriminācijas kontekstā, jo atkāpēs, kas atļautas saskaņā ar Savienības tiesību aktiem, ir pieprasīts, lai būtu likumīgs mērķis, kas ir samērīgs, tādējādi atspoguļojot nostāju saskaņā ar ECPAK. Taču tiešas diskriminācijas kontekstā aizsardzība saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ir spēcīgāka. Iejaukšanās tiesībās, kas piešķirtas saskaņā ar ECPAK, vienmēr var būt pamatota ar to, ka tai ir leģitīms mērķis un tā ir samērīga. Savukārt saskaņā ar Savienības tiesību aktiem tomēr atkāpes ir pieļaujamas tikai, ciktāl tās īpaši paredzētas attiecīgajā tiesību aktā [66].

64. Šī atšķirīgā pieeja man šķiet pilnīgi likumīga: Hartas 52. panta 3. punktā ir īpaši noteikts, ka Savienības tiesībās var paredzēt plašāku aizsardzību nekā ECPAK.

65. Garāmejot būtu jāatzīmē, ka ir skaidrs, ka netiešu diskrimināciju reglamentējošie noteikumi var būt ievērojami elastīgāki nekā noteikumi, kas ir saistīti ar tiešu diskrimināciju. Varētu iebilst, ka Savienības tiesību aktos paredzēto noteikumu piemērošana pēdējai no minētajām kategorijām ir nevajadzīgi stingra un ka būtu noderīgi nedaudz "sajaukt" abas šīs kategorijas.

66. Neuzskatu, ka tā ir šajā lietā.

67. Abu diskriminācijas kategoriju nošķiršana ir būtisks Savienības tiesību elements šajā jomā. Manuprāt, nav iemesla atkāpties no tās, jo tā rezultātā nenovēršami rastos tiesiskā nenoteiktība. Tā kā šī atšķirība ir skaidra, darba devējs ir spiests rūpīgi domāt par precīziem noteikumiem, ko viņš vēlas paredzēt savas darba vietas noteikumos. To darot, viņam ir rūpīgi jāapsver robežas, kādas viņš vēlas novilkt, un to piemērošana saviem darbiniekiem.

Diskriminācijas aizliegums Savienības tiesībās

68. Kad Romas līgums sākotnēji tika pieņemts, vienīgais noteikums saskaņā ar tā sadaļu par sociālo politiku būtībā bija 119. pants, kurā bija nepārprotama prasība dalībvalstīm nodrošināt vienādu darba samaksu bez diskriminācijas dzimuma dēļ. Pārējo šīs sadaļas noteikumu darbības joma bija ierobežota, un ar tiem pilsoņiem tiešā veidā bija piešķirtas nedaudzas tiesības. Kopš tā laika Eiropas Savienībā šie jautājumi ir ievērojami attīstījušies.

69. Sākumposmā aizsardzība vispamanāmāk attīstījās attiecībā uz nodarbinātību, pieņemot Direktīvu 75/117 par principa piemērošanu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm [67], kam sekoja Direktīva 76/207 par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm darba jomā [68] un Tiesas nozīmīgais spriedums lietā *Defrenne (Nr. 2)* [69]. Tā rezultātā tika aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ attiecīgo tiesību aktu ietvaros kopā (saskaņā ar Tiesas spriedumu) ar atšķirību starp tiešu un netiešu diskrimināciju.

70. Ar EK līguma 13. panta (tagad, pēc grozījumiem, LESD 19. pants) pieņemšanu pēc Amsterdamas līguma stāšanās spēkā 1999. gada 1. maijā tika paredzētas plašākas pilnvaras, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šī Līguma noteikumi ir bijuši pamatā Direktīvai 2000/43 par diskrimināciju rasu vai

66 — Par Direktīvu 2000/78 papildus skat. 70. punktā.

67 — Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV 1975, L 45, 19. lpp.).

68 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976, L 39, 40. lpp.).

69 — Spriedums, 1976. gada 8. aprīlis, *Defrenne*, 43/75, EU:C:1976:56. Pilnīgākai analīzei skat. Barnard, C., *EU Employment Law*, Oksforda: Oxford University Press, 2012, 1. nodaļa.

etniskās piederības dēļ[70] un Direktīvai 2000/78[71]. Katrā no šīm direktīvām ir izmantota vienāda struktūra: ir paredzēts vispārējs tiešas diskriminācijas aizliegums saskaņā tikai ar īpašiem tiesību aktos paredzētiem izņēmumiem kopā ar netiešas diskriminācijas aizliegumu, kas tomēr var būt attaisnojams, ja attiecīgais pasākums ir objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami[72].

71. Ģenerāladvokāta M. Pojareša Maduru [*M. Poiares Maduro*] secinājumos lietā *Coleman*[73] norādīts, ka vienlīdzība ir viens no Savienības tiesību pamatprincipiem. Viņaprāt, vienlīdzīgas attieksmes pamatā esošās vērtības ir cilvēka cieņa un personas autonomija. Lai apmierinātu cilvēka cieņas prasību, vismaz jāatzīst katra indivīda vienlīdzīga vērtība. Savukārt personas autonomija nosaka, ka (izsakoties viņa vārdiem) "personai ir jāspēj plānot un vadīt savu dzīvi saskaņā ar izvēļu virkni, kas izdarītas no dažādām iespējamām iespējām". Tādām īpašībām kā reliģiskajai pārliecībai, vecumam, invaliditātei un seksuālajai orientācijai nekādi nebūtu jāiespaido vērtējums par to, vai ir pareizi izturēties pret kādu personu mazāk labvēlīgi[74]. Turpinājumā viņš norādīja:"11. Līdzīgi apņemšanās ievērot autonomiju nozīmē, ka personai nevar atņemt izvēles tiesības tā dzīvei fundamentāli svarīgās jomās, atsaucoties uz aizdomu klasifikāciju. Nodarbinātības un profesionālās attīstības pieejamība ir fundamentāli svarīga ikvienai personai ne tikai iztikas nodrošināšanai, bet arī kā pašpiepildījuma un personas potenciāla piepildījuma veids. Tāda diskriminācija, kas diskriminē personas piederības aizdomu klasifikācijai dēļ, netaisnīgi atņem viņai svarīgās izvēles tiesības. Tā rezultātā šīs personas spēja dzīvot autonomu dzīvi tiek nopietni apdraudēta, jo svarīgs viņas dzīves aspekts tiek veidots nevis saskaņā ar viņas pašas izvēli, bet kāda cita aizspriedumu dēļ. Attiecoties pret šīm grupām piederošiem cilvēkiem mazāk labvēlīgi to specifikas dēļ, diskriminētājs liedz viņiem izmantot viņu autonomiju. Šajā brīdī ir taisnīgi un saprātīgi, ka iejaucas nediskriminācijas tiesību normas. Būtībā, augstu vērtējot vienlīdzību un apņemoties to realizēt ar tiesību normu palīdzību, mūsu mērķis ir uzturēt ikvienas personas autonomas dzīves apstākļus."

72. Pilnīgi piekrītu šiem apsvērumiem. Ar tiem uzsvērts, ka diskriminācijai ir gan finansiāla ietekme (jo tā var aizskart kādu personas iespējas nopelnīt iztiku darba tirgū), gan morāla ietekme (jo tā var ietekmēt minētās personas autonomiju). Vēlētos piebilst, ka diskriminācijas aizlieguma jomas tiesību akti, tāpat kā visi citi tiesību akti, ir jāpiemēro tā, lai tie būtu efektīvi. Tie jāpiemēro arī saskaņā ar noteiktiem principiem.

Prozelītisms un uzvedība darbā

73. Kad darba devējs slēdz darba līgumu ar darbinieku, viņš nenopērk šīs personas dvēseli. Tomēr viņš nopērk tās laiku. Tāpēc brīvība paust savu ticību – kuras darbības jomai un iespējamiem ierobežojumiem nodarbinātības kontekstā ir pievērsta galvenā uzmanība tiesvedībā valsts tiesā – krasi jānošķir no pievēršanas savai ticībai. Pirmās minētās brīvības saskaņošanai ar darba devēja darījumdarbības tiesībām, kā pierādīšu, būs jāveic smalka līdzsvarošanas darbība starp abām konkurējošām tiesībām. Manuprāt, pēdējai minētajai praksei vienkārši nav vietas darba kontekstā. Tāpēc ir pamatoti, ka darba devējs nosaka un ievieš noteikumus, kas aizliegtu prozelītismu, gan lai

70 — Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV 2000, L 180, 22. lpp.).

71 — Jāatzīmē, ka abu šo direktīvu aizsardzības jomas atšķiras. Piemēram, Direktīvas 2000/43 3. pantā paredzēts, ka tās piemērošanas joma attiecas uz "e) sociālo aizsardzību, to[starp] sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi; f) sociālajām priekšrocībām; g) izglītību; [un] h) piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi". Šie pamati nav uzskaitīti Direktīvā 2000/78. Acīmredzams būs arī tas, ka pasākums, kas līdzinās diskriminācijai reliģijas vai uzskatu dēļ, atkarībā no apstākļiem var arī ietvert diskrimināciju dzimuma vai rases dēļ. Lai gan Komisija ir pieņēmusi priekšlikumu Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas (COM(2008) 426, galīgā redakcija), šis priekšlikums, kas paplašinātu aizsardzības jomu saistībā ar jautājumiem, uz kuriem attiecas Direktīva 2000/78, vēl nav īstenots.

72 — Tāda pati pieeja ir izmantota pašreizējos tiesību aktos attiecībā uz diskrimināciju dzimuma dēļ, proti, Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlijā Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — No 8. līdz 10. punktam.

nodrošinātu, ka viņa apmaksātais darba laiks tiek izmantots viņa komercdarbības vajadzībām, gan lai radītu harmoniskus darba apstākļus saviem darbiniekiem [75]. Jāpaskaidro, ka atšķirīga apģērba nēsāšanu es uzskatu par daļu no personas reliģiskā rituāla ievērošanas, kas precīzi atbilst pirmajai, nevis otrajai kategorijai.

74. Tāpat skaidri jānošķir uzņēmuma likumīgi izsludinātie noteikumi, kuros norādīta zināma veida rīcība, kas ir vēlama ("vienmēr izturēties laipni pret klientiem") vai arī nav pieļaujama ("pārstāvot savu uzņēmumu tikšanās laikā ar klientiem, nesmēķēt, nekošļāt košļājamo gumiju un nelietot alkoholu"), no noteikumiem, ar kuriem tiek pārkāptas konkrētas kategorijas darbinieku personas tiesības, pamatojoties uz aizliegtu īpašību (vai tā būtu reliģija vai citas īpašības, ko likumdevējs identificējis kā nepieļaujamu pamatu diskriminācijai). Nebūtu nepieciešams papildus izteikties par tāda argumenta kaitīgo raksturu, kā "no tā, ka mūsu darbiniece X valkā islāma galvas lakatu" (vai kipu, vai dastaru) (vai ir tumšādains, homoseksuāls vai sieviete), "izriet, ka viņš (viņa) nevar uzvesties pienācīgi attiecībās ar mūsu klientiem".

Dzimumu līdztiesība

75. Daži uztver galvas lakata nēsāšanu kā feministu apgalvojumu, jo tas simbolizē sievietes tiesības aizstāvēt savu izvēli un savu reliģijas brīvību būt islāmticīgajai, kura vēlas paust savu ticību šādā veidā. Citi uzskata galvas lakatu par sieviešu apspiešanas simbolu. Bez šaubām, ikvienam no viedokļiem var rast atbalstu atsevišķos gadījumos un noteiktos kontekstos [76]. Manuprāt, Tiesa nedrīkst uzskatīt, ka, tā kā var būt daži gadījumi, kad galvas lakata valkāšana būtu jāuzskata vai to varētu uzskatīt par apspiešanu, tad tā tas ir ikvienā gadījumā. Drīzāk būtu jāizmanto iepriekš 54. punktā minētā Strasbūras tiesas attieksme; šis jautājums vislabāk ir saprotams kā kultūras un reliģijas brīvības izpausme.

Vērtējums

Prejudiciālā jautājuma tvērums

76. Uzdodot jautājumu, iesniedzējtiesa lūdz ieteikumus, kā piemērot Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu, kad klients darba devējam izteicis vēlēšanos (kā rezultātā galu galā, šķiet, notikusi darbinieces atlaišana), lai darba devēja piedāvātos pakalpojumus vairs nesniedz darbiniece, kura nēsā islāma galvas lakatu. Tā jautā, vai šī vēlēšanās var būt "īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju" šīs normas izpratnē attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā kontekstā, kurā tās veic.

77. No šī jautājuma formulējuma un tiesvedības priekšvēstures pamatlietā izriet vairāki problēmjautājumi.

78. Pirmkārt, lai gan iesniedzējtiesas jautājumā Tiesai lietots vārds "galvas lakats" (*foulard*), citur iesniedzējtiesas lēmumā runāts par "plīvuru" (*voile*) [77]. Atbildot uz Tiesas jautājumiem tiesas sēdē, kļuva skaidrs, ka šie divi termini būtu jāsaprot kā sinonīmi. Attiecīgais apģērbs bija galvas apsegs, kas atstāja seju pilnīgi neaizklātu. Konsekvences un skaidrības labad tālāk lietošu terminu "galvas lakats".

75 — Uz pasākumu, ar ko aizliegts prozelītisms, lai gan tas varētu ietvert tiešu diskrimināciju, tādēļ, manuprāt, iespējami attiecas Direktīvas 2. panta 5. punktā paredzētā atkāpe, kas vajadzīga citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai. Tomēr to būtu jāpamato ar "attiecīgās valsts tiesību aktos" noteiktajiem pasākumiem: skat. arī atkāpes skaidri izteikto tekstu.

76 — Tātad konkrētās lietas kontekstā izglītota sieviete vēlas piedalīties Savienības dalībvalsts darba tirgū. Ņemot to vērā, būtu augstprātīgi atbalstīt pieņēmumu, ka viņa ar hidžāba valkāšanu tikai vēlas iemūžināt pastāvošo nevienlīdzību un lomu uztveri. Lasītājs varēs viegli atcerēties citus iespējamus, atšķirīgus kontekstus, kuros varētu rasties jautājums par sievietēm, kuras valkā islāma apģērbu, un kur šāds secinājums varētu būt vairāk pamatots.

77 — Varētu domāt, ka vārdam "plīvurs" [*veil*] vienmēr ir tādas apģērba sastāvdaļas konotācija, kas aizsedz seju. Taču tas tā nav; skat., piemēram, definīciju *Shorter Oxford English Dictionary*, kurā ir atsauce uz audumu, kas tiek valkāts "uz galvas *vai* sejas" (mans izcēlums).

79. Otrkārt, lai gan Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punktā ir skaidri noteikts, ka direktīvas piemērošanas joma attiecas gan uz publisko, gan privāto sektoru, nav šaubu, ka var būt atšķirības, kas dažos gadījumos ir būtiskas, attiecībā uz valsts noteikumu apjomu, kas saistīts ar šīm nozarēm [78]. Gan rakstveida apsvērumos, gan mutvārdu paskaidrojumos Francijas valdība ir ievērojami uzsvērusi stingru nodalīšanu, kas pastāv šīs dalībvalsts publiskajā sektorā *laïcité* principa piemērošanas rezultātā. Tā kā šī lieta ir saistīta ar darba attiecībām privātajā sektorā, tad tiek ierosināts, ka Tiesai būtu jāierobežo atbilde tikai ar šo jomu. Citiem vārdiem sakot, tai nebūtu jārisina ar publiskā sektora darbiniekiem saistīti jautājumi.

80. Lai gan Francijas valdība tiesas sēdē piekrita, ka Direktīvas 2000/78 darbības jomā iekļauts arī publiskais sektors, tā palika nelokāma attiecībā uz *laïcité* noteikumu sevišķi svarīgo raksturu šajā jomā un šī viedokļa pamatā tās rakstveida apsvērumos galvenokārt ir Direktīvas 3. panta 1. punkts, interpretējot kopsakarā ar LES 4. panta 2. punktu.

81. Jāpieņem, ka sarežģīti strīdi šajā kontekstā var rasties attiecībā uz precīzu savstarpēju saistību starp direktīvu un valsts tiesību normām, tostarp konstitucionālo tiesību normām. Šādi es vēlos skaidri pateikt, ka es Francijas valdības nostājai attiecībā uz *laïcité* principa piemērošanu publiskā sektora darbiniekiem Direktīvas 2000/78 kontekstā ne piekrītu, ne to noraidu. Citi lietas dalībnieki, kuri iesniedza apsvērumus Tiesā šajā lietā, nav apskatījuši šo problēmjautājumu un tādējādi nav detalizēti diskutēts par jautājumiem, kas rastos vai varētu rasties. Tāpēc ierobežošu savus tālākos novērojumus tikai ar privāto sektoru.

82. Treškārt, iesniedzējtiesas lēmumā ir sniegta tikai ierobežota informācija par pamatlietas faktiskajiem apstākļiem. Tādējādi ir grūti precīzi noteikt konkrēto kontekstu, kurā tika uzdots iesniedzējtiesas jautājums. Es pie šī jautājuma vēl atgriezīšos turpinājumā [79].

Vai tiesvedībā pamatlietā bija prettiesiska diskriminācija?

83. Jebkurai analīzei par jautājumu, vai tiesvedībā pamatlietā bija prettiesiska diskriminācija, jāsākas ar vēstuli par atlaišanu. Tomēr no šīs vēstules nav skaidrs, kādi tieši bija *A. Bougnaoui* piemērotā aizlieguma noteikumi. Lūdzot komentēt šo jautājumu tiesas sēdē, *A. Bougnaoui* nostāja bija tāda, ka tas tika piemērots islāma galvas lakata nēsāšanai saskarsmē ar darba devēja uzņēmuma klientiem. *Micropole* norādīja, ka tika noteikts vispārējs aizliegums nēsāt reliģiskos simbolus (tai skaitā jāpieņem, ka apģērbu), ierodoties šo klientu telpās. Šis aizliegums attiecās uz visām reliģijām un ticībām.

84. Lai kāda būtu patiesā nostāja, tomēr šķiet skaidrs, ka *A. Bougnaoui* atlaišana bija saistīta ar viņas darba devēja paredzēto ģērbšanās kārtību, ar ko tika noteikts aizliegums reliģisko apģērbu nēsāšanai.

85. Tomēr var arī piebilst, ka šī atlaišana faktiski netika īstenota viņas reliģijas dēļ (proti, tādēļ, ka viņa bija islāmticīgā), bet tādēļ, ka viņa pauda savu ticību (proti, tas, ka viņa nēsāja galvas lakatu). Vai Direktīvā 2000/78 noteiktais aizliegums attiecas ne tikai uz darbinieka reliģiju vai uzskatiem, bet arī uz šīs reliģijas vai uzskatu izpausmēm?

86. Manuprāt, tā nav.

87. Tā ir tiesa, ka direktīvā nav skaidri izteiktas atsauces uz jautājumu par izpausmi. Tomēr ECPAK 9. panta un Hartas 10. panta rūpīga izpēte parāda, ka katrā gadījumā tiesības paust personas reliģiju vai uzskatus ir jāsaprot kā šajos pantos nostiprinātās brīvības neatņemama sastāvdaļa. Tādējādi ar katru no šīm normām, kurās noteiktas tiesības uz reliģijas brīvību, tālāk tiek apgalvots, ka šī brīvība "ietver" tiesības uz tās paušanu. Tāpēc es neko nesecinu no fakta, ka šajā direktīvā nav pieminēts šis

78 — Skat. jo īpaši šajā ziņā iepriekš 38. punktu.

79 — Skat. tālāk 109. punktu.

jautājums [80]. Norādot tikai vienu piemēru: ja šī nostāja būtu citāda, tad sikhu vīrietim, kura reliģijā tiek pieprasīts nēsāt turbānu, nebūtu nekāda labuma no tiesībām attiecībā uz viņa ticības konkrēto izpausmi un tādējādi patiesībā pastāvētu risks, ka viņš zaudēs aizsardzību, kuru nodrošināt cenšas ar šo direktīvu.

88. Pamatojoties uz iepriekš minēto, šķiet, ka iespējams izdarīt tikai tādu secinājumu, ka attieksme pret *A. Bougnaoui* viņas reliģijas dēļ bija mazāk labvēlīga, nekā šī attieksme būtu bijusi pret citu personu līdzīgā situācijā. Nebūtu atlaists tāds *Micropole* strādājošs projektu inženieris, kurš nebūtu izvēlējies paust savu reliģisko pārliecību, valkājot īpatnēju apģērbu [81]. Tādēļ *A. Bougnaoui* atlaišana bija tieša diskriminācija viņas reliģijas vai ticības dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

89. Tādējādi atlaišana būtu bijusi likumīga tikai tad, ja būtu jāpiemēro viena no šajā direktīvā paredzētajām atkāpēm. Tā kā iesniedzējtiesa ir noformulējusi savu jautājumu, atsaucoties uz 4. panta 1. punktu, sākšu ar šī noteikuma izskatīšanu.

Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts

90. [Direktīvas 2000/78] 4. panta nosaukums ir "Prasības attiecībā uz profesiju". Ja ir ievēroti 1. punkta nosacījumi, tad atšķirīga attieksme, kas citādi līdzinātos diskriminācijai, ir izslēgta no šīs direktīvas darbības jomas. Tas ir tā, gan ja atšķirīgās attieksmes izraisītā diskriminācija ir tieša, gan netieša. Tagad pievērsīšos šiem nosacījumiem.

91. Pirmkārt, 4. pantu nepiemēro automātiski. Dalībvalstīm vispirms ir "jāparedz" to darīt [82]. Iesniedzējtiesas lēmumā ir atsauce uz Darba likumu kodeksa 1133-1. pantu, konkrēti nenorādot, ka tā ir valsts tiesību norma, kas ir paredzēta, lai īstenotu 4. panta 1. punktu. Tomēr pieņemu, ka tā tas ir.

92. Otrkārt, dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga attieksme nav uzskatāma par diskrimināciju, ja šādas atšķirīgas attieksmes "pamatā ir īpašība", kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem. Tiesa ir norādījusi, ka "nevis iemesls ir tas, uz kuru ir balstīta atšķirīgā attieksme, bet gan ar šo iemeslu saistīta īpašība, kurai ir jābūt īstai un izšķirīgai prasībai" [83].

93. Šajā lietā vēstulē, ar kuru izbeigtas darba attiecības ar *A. Bougnaoui*, norādīts, ka viņa tika atlaista, jo, iespējams, viņa neievēroja vai atteicās ievērot atbilstību darba devēja noteikumiem par reliģiskas galvassegas nēsāšanu saskarsmē ar klientiem. Ja islāma galvas lakata valkāšana ir (vai vismaz jāpieņem, ka ir) reliģiskās pārliecības paušana [84], tad noteikums, ar ko aizliegts nēsāt šādu galvassegu, nepārprotami var būt "īpašība, kas saistīta ar" reliģiju vai uzskatiem. Arī šī prasība jāuzskata par izpildītu.

94. Treškārt, no attiecīgās īpašības noteikti izriet "īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju" attiecīgo konkrēto profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas. Turklāt tās mērķim ir jābūt likumīgam un prasībai ir jābūt samērīgai.

80 — Skat. arī šajā ziņā un citā kontekstā ģenerāladvokāta Īva Bota [*Yves Bot*] secinājumus apvienotajās lietās *Y* un *Z*, C-71/11 un C-99/11, Krājums, EU:C:2012:224, kuros viņš atzīmēja, ka pieprasot personai, lai tā slēpj, maina vai atsakās no savas ticības publiskas paušanas, šī persona zaudētu pamattiesības, kuras tai garantētas ar Hartas 10. pantu (skat. 100. un 101. punktu).

81 — Savu secinājumu lietā *Bressol* u.c., C-73/08, Krājums, EU:C:2009:396, 55. un 56. punktā izpētīju atšķirību, kas jākonstatē starp tiešo un netiešo diskrimināciju. Šeit tieši ir aizliegums valkāt apģērbu, kas pauž darbinieces reliģisko piederību, un tā rezultātā rodas negatīva attieksme, proti, viņa tiek atlaista.

82 — Skat. 2011. gada 13. septembra spriedumu *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 46. punkts, kurā paskaidrots, ka *Lufthansa* koplīgums, paredzot darba līguma automātisku beigšanos noteiktā vecumā, bija radies un tika pamatots ar *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Likuma par nepilnu darba laiku un uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem) 14. panta 1. punktu. Tāpēc tas bija pasākums, kas ietilpst "valsts tiesību aktos" (skat. minētā sprieduma 59. punktu).

83 — Spriedums, 2010. gada 12. janvāris, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 35. punkts.

84 — Šajā ziņā skat. iepriekš 75. punktu.

95. Tiesa ir nospriedusi, ka 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē šauri [85]. Patiešām, ņemot vērā formulējumu šīs direktīvas preambulas 23. apsvērumā, šī atkāpe jāpiemēro tikai "ļoti retos gadījumos", un ārkārtējā gadījumā ir grūti uzskatīt, ka šī nostāja varētu būt citāda. No tā izriet, ka Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts ir jāpiemēro īpašā veidā [86]. To nevar izmantot, lai pamatotu vispārēju izņēmumu attiecībā uz visām darbībām, kurās iespējams iesaistīties konkrētajam darbiniekam.

96. Atkāpes ierobežotās interpretācijas iespējas ir atspoguļotas 4. panta 1. punkta formulējumā. Prasībai attiecībā uz profesiju jābūt ne tikai "īstai", bet arī "izšķirīgai". Tas nozīmē, ka Zviedrijas valdība, manuprāt, pamatoti piebilst, ka šī atkāpe ir jāattiecina tikai uz jautājumiem, kuri ir absolūti nepieciešami, lai nodarbotos ar attiecīgo profesionālo darbību.

97. Piemērojot šo normu vecuma diskriminācijas kontekstā, Tiesa ir atzinusi, ka ar vecumu pamatota prasība par īpaši labu fizisko spēju esamību var atbilst šim kritērijam, kad to piemēro ugunsdzēsības dienestā esošām personām, kuru darbības galvenokārt raksturo fizisks darbs, kas ir saistīts ar ugunsgrēku dzēšanu un cilvēku glābšanu [87]. Tiesa ir uzskatījusi, ka šī prasība ir atbilstoša arī aviolīniju pilotu pensionēšanās vecuma nosacījuma gadījumā, pamatojoties uz to, ka nav šaubu, ka ar vecumu mazinās fiziskās spējas un fiziskām nepilnībām šajā profesijā var būt nopietnas sekas [88]. Tāpat Tiesa ir atzinusi, ka personas īpaša fiziskā sagatavotība var atbilst pārbaudījumam ar vecumu saistītas prasības kontekstā policijas darbinieka pieņemšanai amatā, pamatojoties uz to, ka funkcijas saistībā ar personu un mantas aizsardzību, noziedzīgu nodarījumu izdarītāju aizturēšanu un apcietināšanu, kā arī profilakses patrulēšanu var prasīt fiziska spēka pielietošanu [89].

98. Tiesai ir bijusi izdevība aplūkot analogu atkāpi no Direktīvas 76/207 [90] 2. panta 1. punktā ietvertā vienlīdzīgas attieksmes principa dzimuma dēļ tiešas diskriminācijas dzimuma dēļ un dienesta bruņotajos spēkos kontekstā. Atšķirīgi secinājumi par šīs direktīvas 2. panta 2. punktā [91] paredzētās atkāpes piemērošanu, kas izdarīti spriedumā *Sirdar* [92] un (mazāk nekā trīs mēnešus vēlāk) spriedumā

85 — Skat. spriedumus, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 72. punkts, un 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 47. punkts. 4. panta 1. punkts, iespējams, biežāk var būt piemērojams tiešai, nevis netiešai diskriminācijai (acīmredzams piemērs, kas attiecas uz dzimumu diskrimināciju, varētu būt "tikai sievietēm" noteikums dalībai sieviešu profesionālā sporta komandā). Tomēr ir iespējams arī tas, ka šāda diskriminācija varētu būt netieša. Piemēram, noteikums, ka pretendentiem uz apsarga darbu ir jābūt garākiem par 1,75 m, lai gan ir šķietami neitrāls, tiektos izslēgt vairāk sieviešu nekā vīriešu un varētu ietekmēt arī salīdzinoši lielāku dažu etnisko grupu daļu atšķirībā no citām.

86 — Interesanti, ka Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta būtiskākā satura formulējums dažādas valodu versijās atšķiras. Angļu valodas versijā ir lietota frāze "by reason of the particular occupational activities concerned", kurai būtībā seko vācu valodas versija ("aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit"), holandiešu ("vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten") un portugāļu ("em virtude da natureza da actividade profissional em causa") versijas. Franču ("en raison de la nature d'une activité professionnelle"), itāļu ("per la natura di un'attività lavorativa") un spāņu ("debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate") valodu versijās izmantota pieeja, kurā mazāk uzsvērts attiecīgo darbību īpašais raksturs. Tomēr ir skaidrs, ka uzsvars liekams uz attiecīgajām darbībām, kuras darbiniekam ir jāveic.

87 — Skat. spriedumu, 2010. gada 12. janvāris, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, 40. punkts.

88 — Skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 67. punkts.

89 — Skat. spriedumu, 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 41. punkts.

90 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV 1976, L 39, 40. lpp.).

91 — Direktīvas 76/207 2. panta 2. punktā ir noteikts: "Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības minēto principu nepiemērot tai profesionālajai darbībai un, vajadzības gadījumā, ar to saistītajai sagatavošanai, kurā sava rakstura vai izpildes dēļ darba ņēmēja dzimums ir noteicošais faktors".

92 — Spriedums 1999. gada 26. oktobris, C-273/97, EU:C:1999:523. *Angela Maria Sirdar* vēlējās, lai viņai atļautu pieņemt (viņai kļūdaini nosūtītu) piedāvājumu strādāt par šefpavāri Lielbritānijas armijas elites desantnieku Karalisko jūras kājnieku vienībā. Loģiskais pamats politikai, ar ko sievietēm neļauj dienēt šajā vienībā, redzams minētā sprieduma 6.–9. punktā. Tiesas rūpīgā argumentācija, uzskatot, ka šis izņēmums bija piemērojams, redzama minētā sprieduma 28.–32. punktā.

Kreil[93], apstiprina, ka svarīgi ir rūpīgi pārbaudīt argumentu, ka konkrēta īpašība ir būtiska konkrētā darba veikšanai. Ar šiem spriedumiem tiek norādīts arī tas, ka ir jāņem vērā gan konkrētā darbība, gan konteksts (nevis atsevišķi viens vai otrs), lai noteiktu, vai konkrētā īpašība patiešām ir būtiska (vai, izmantojot Direktīvā 2000/78 lietoto formulējumu, "īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju").

99. Attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu reliģiskās pārliecības vai uzskatu dēļ atkāpes piemērošana būtu acīmredzama veselības un darba drošības jomā. Tā, piemēram, šo iemeslu dēļ būtu iespējams neļaut sikhu ticības vīrietim, kurš uzstāj uz turbāna nēsāšanu reliģisku iemeslu dēļ, strādāt amatā, kurā tiek pieprasīts nēsāt aizsargķiveri. To pašu varētu piemērot islāmticīgai sievietei, kura strādā ar potenciāli bīstamām rūpnīcas iekārtām un kuras valkātais īpašais tērps varētu radīt nopietnas bažas par drošības apsvērumiem. Lai gan nevēlos apgalvot, ka nepastāv citi apstākļi, kuros uz diskriminācijas reliģijas vai uzskatu dēļ aizliegumu var attiekties 4. panta 1. punkts, man grūti paredzēt, kādi tie varētu būt.

100. Tomēr nekādu pamatu *A. Bougnaoui* atlaišanai, ar ko varētu attaisnot 4. panta 1. punkta atkāpes piemērošanu, es nevaru saskatīt iemeslos, kurus, šķiet, izvirzījusi *Micropole* vēstulē par atlaišanu, proti, uzņēmuma komerciālās intereses attiecībās ar klientiem. Kā pamatoti piebilst Komisija, pirmkārt, Tiesa ir nospriedusi, ka tieša diskriminācija (uzskatu, ka šeit tāda ir bijusi) nevar tikt pamatota ar finansiālajiem zaudējumiem, kas varētu rasties darba devējam[94]. Otrkārt, lai gan darījumdarbības brīvība ir viens no Savienības tiesību pamatprincipiem[95] un tagad ir nostiprināta Hartas 16. pantā, Tiesa ir uzskatījusi, ka šī brīvība "nav absolūta [prerogatīva], bet tā ir jāņem vērā saistībā ar tās funkciju sabiedrībā [..]. Tādējādi šīs brīvības izmantošanai var tikt noteikti ierobežojumi ar nosacījumu – atbilstoši Hartas 52. panta 1. punktam –, ka tie ir paredzēti normatīvā aktā un ka, ievērojot samērīguma principu, tie ir nepieciešami un tiešām atbilst Savienības atzītiem vispārējo interešu mērķiem vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības"[96]. Šajā ziņā Tiesa attiecībā uz pamatbrīvības saņemt informāciju, mediju brīvības, kā arī mediju plurālisma, ko garantē Hartas 11. pants, aizsardzību ir noteikusi, ka Savienības likumdevējs ir likumīgi pieņēmis tādas normas, kuras ietver darījumdarbības ierobežojumus, saistībā ar nepieciešamo attiecīgo tiesību un interešu līdzsvarošanu, priekšroku dodot sabiedrības piekļuvei informācijai, salīdzinājumā ar līguma slēgšanas brīvību[97].

101. Šeit jāpiemēro tādi paši apsvērumi kā attiecībā uz tiesībām netikt diskriminētam. Ja nekā citādi, tad ar 4. panta 1. punkta interpretāciju *Micropole* ierosinātajā veidā pastāvētu risks "normalizēt" šajā normā noteikto atkāpi. Tā rīkoties nedrīkst. Kā jau esmu norādījusi[98], ir paredzēts, ka šī atkāpe jāpiemēro tikai ļoti ierobežotos apstākļos.

102. Tādējādi es nesaskatu nekādu pamatu Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta attiecināšanai uz darbībām, ko veic *A. Bougnaoui* kā *Micropole* darbiniece. Iesniedzējtiesas lēmumā vai citur Tiesai pieejamajā informācijā nav nekā tāda, kas liecinātu, ka tādēļ, ka viņa nēsāja islāma galvas lakatu, viņa kaut kādā veidā nevarēja pildīt savus projektu inženieres pienākumus – patiešām, atlaišanas vēstulē ir skaidri izteiktas atsauces uz viņas profesionālo kompetenci. Lai kādi arī nebūtu viņai piemērojamā aizlieguma precīzie nosacījumi, prasība nenēsāt galvas lakatu saskarsmē ar darba devēja klientiem, manuprāt, nevarētu būt "īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju".

93 — Spriedums 2000. gada 11. janvāris, C-285/98, EU:C:2000:2, 29. punkts. *Tanja Kreil* vēlējās strādāt Vācijas bruņoto spēku apkalpošanas (ieroču elektronikas) nodaļā. Valsts tiesību aktos sievietēm bija atļauts stāties tikai medicīnas un militārās mūzikas dienestā. Plaši citējot spriedumu *Sirdar*, Tiesa tomēr atzina, ka, "ņemot vērā tā darbības jomu, šādu izņēmumu, kas attiecas uz gandrīz visiem Vācijas bruņoto spēku militārajiem amatiem, nevar uzskatīt par izņēmuma pasākumu, kas pamatots ar konkrēto amatu īpašo raksturu vai konkrēto kontekstu, kurā veic attiecīgās darbības" (27. punkts); un ka "Direktīva nepieļauj tādu valsts tiesību aktu, piemēram, Vācijas tiesību aktu, piemērošanu, kas paredz vispārēju sieviešu izslēgšanu no militārajiem amatiem, kuros izmanto ieročus un kuri ļauj tām piekļūt tikai medicīnas un militārās mūzikas dienestam" (32. punkts).

94 — Skat. spriedumu, 2000. gada 3. februāris, *Mahlburg*, C-207/98, EU:C:2000:64, 29. punkts.

95 — Spriedums, 2004. gada 9. septembris, Spānija un Somija/Parlaments un Padome, C-184/02 un C-223/02, EU:C:2004:497, 51. punkts.

96 — Spriedums, 2014. gada 14. oktobris, *Giordano*/Komisija, C-611/12 P, EU:C:2014:2282, 49. punkts.

97 — Spriedums, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 66. punkts.

98 — Skat. iepriekš 95. punktu.

Pārējie izņēmumi attiecībā uz tiešu diskrimināciju

103. Pirms pabeidzu savu analīzi par tiešu diskrimināciju, izskatīšu atlikušās atkāpes, kuras var piemērot šāda veida diskriminācijai saskaņā ar Direktīvu 2000/78.

104. Pirmā ir 2. panta 5. punkts. Šī tiesību norma ir neparasta, jo tai līdzvērtīga nav atrodama citos Savienības tiesību aktos diskriminācijas novēršanas jomā [99]. Tiesa ir nospriedusi, ka tā ir paredzēta, lai nodarbinātības un darba jomā novērstu un noregulētu kolīziju starp vienlīdzīgas attieksmes principu, no vienas puses, un nepieciešamību nodrošināt kārtību, drošību un sabiedrības veselību, noziedzības novēršanu, kā arī personu tiesību un brīvību aizsardzību, kas ir būtiski demokrātiskās sabiedrības funkcionēšanai, no otras puses. Tiesa ir arī atzinusi, ka šī norma kā atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa ir jāinterpretē šauri [100].

105. [Direktīvas 2000/78] 2. panta 5. punkta atkāpi nevar piemērot pamatlietā. Pirmkārt, netiek norādīts uz to, ka ir ieviesti kaut kādi būtiski valsts tiesību akti, lai īstenotu šo atkāpi. Otrkārt, pat ja tie būtu ieviesti, nevaru saprast, kā tie var palīdzēt attaisnot šajā lietā aplūkojamo diskrimināciju. Es noraidu domu, ka aizliegums darbiniekiem nēsāt reliģisko apģērbu, nonākot saskarsmē ar darba devēja uzņēmuma klientiem, var būt nepieciešams "personu tiesību un brīvību aizsardzībai, kas ir *būtiski demokrātiskās sabiedrības funkcionēšanai*" [101]. Ciktāl šāds arguments ir būtisks Direktīvas 2000/78 izpratnē, tas ir jāvērtē kontekstā ar piemērošanas ietvariem, kādus var atļaut ar noteikumiem, kuros reglamentēta netieša diskriminācija, nevis 2. panta 5. punktā paredzētās atkāpes piemērošanas ietvariem [102].

106. Otrais ir izņēmums, kas noteikts Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā. Šī tiesību norma ir piemērojama "profesionālo darbību gadījumā baznīcās un citās valsts vai privātās organizācijās[, kuru] ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem". Šīs direktīvas preambulas 24. apsvērumā redzams, ka tas ir paredzēts, lai īstenotu Deklarāciju Nr. 11 par baznīcu un nekonfesionālo organizāciju statusu [103]. Ņemot vērā *Micropole* darbības raksturu, šajā lietā nevar piemērot šo atkāpi.

107. Atlikušās divas tiesību normas, kas ir atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa, ir minētas šīs direktīvas 6. un 7. pantā. Pirmā attiecas uz konkrētu atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ attaisnojumu, bet otrā – uz dalībvalstu saglabātajiem vai pieņemtajiem pasākumiem, lai novērstu vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem. Skaidrs, ka tiem nav nozīmes šajā lietā.

108. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, manuprāt, uzņēmuma darba vietas noteikumos ietverta norma, ar kuru uzņēmuma darbiniekiem aizliegts nēsāt reliģiskos simbolus vai apģērbu, nonākot saskarsmē ar uzņēmuma klientiem, ietver tiešu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ, uz kuru neattiecas nedz Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta, ne kāda cita šajā direktīvā noteiktā atkāpe no tiešas diskriminācijas aizlieguma reliģijas vai pārliecības dēļ. Tas tā ir *a fortiori* gadījumā, ja attiecīgā norma attiecas vienīgi uz islāma galvas lakata nēsāšanu.

99 — Šķiet, ka ar 2. panta 5. punktu šī direktīva tika papildināta sarunu pēdējo stundu laikā (šķiet, pēc Apvienotās Karalistes valdības neatlaidīgas prasības). Skat. Ellis, E., Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oksforda, Oxford University Press, 2012, 403. lpp. Skat. arī Fourth Report of the House of Lords Select Committee on European Union, 2000-01. sesija, "*The EU Framework Directive on Discrimination*", 37. punkts, kurā norādīts: "[..] Direktīva tika papildināta ar [2. panta 5. punktu] tikai 17. oktobrī, acīmredzot, pēc Apvienotās Karalistes neatlaidīgas prasības. Ministrs 25. oktobrī rakstīja, ka tas tika iecerēts, "lai paskaidrotu, ka šī direktīva nekavēs dalībvalstis rīkoties, lai pasargātu tos, kurus apdraud, piemēram, kaitīgi reliģiskie kulti vai pedofīli"".

100 — Skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 55. un 56. punkts.

101 — Izcēlums pievienots. Kā jau norādīju iepriekš (75. zemsvītras piezīmē), 2. panta 5. punkts, piemēram, varētu attiekties uz noteikumu, kas aizliedz prozelītismu darba vietā.

102 — Skat. tālāk 109. un nākamos punktus.

103 — Deklarācija Nr. 11 ir pievienota Amsterdamas līgumam. Ar to paredzēts, ka "Eiropas Savienība ciena un neskar to statusu, kas baznīcām un reliģiskām apvienībām vai kopienām dalībvalstīs piešķirts saskaņā ar valstu tiesību aktiem. Eiropas Savienība vienādi ievēro arī filozofisko un nekonfesionālo organizāciju statusu".

Netieša diskriminācija

109. No vienas puses, manis iepriekšējā punktā izklāstītie secinājumi varētu būt pietiekami, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem. Tomēr ir iespējams, ka Tiesa var nepiekrist manis izmantotajai analīzei. Esmu arī norādījusi uz grūtībām, ar kādām saskaras Tiesa, nosakot precīzo strīda tvērumu pamatlietā [104]. Iespējams, ka šīs tiesvedības dalībnieks valsts tiesai iesniegs papildu faktus, kas liecinās, ka apskatītā diskriminācija ir netieša vai ka puses ir atšķirīgā tiesiskajā situācijā. Šī iemesla dēļ pievērsīšos jautājumam par netiešu diskrimināciju un izskatīšu Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta piemērošanu pamatlietā. Tomēr to darīšu tikai īsi.

110. Turpinājumā izklāstītajā analīzē par netiešo diskrimināciju es pieļauju, ka pastāv (hipotētisks) uzņēmuma noteikums, ar ko visiem darbiniekiem noteikta pavisam neitrāla ģērbšanās kārtība. Tādējādi ir aizliegts jebkurš apģērba gabals, kas jebkādā veidā atspoguļo tā nēsātāja individualitāti. Saskaņā ar šādu ģērbšanās kārtību (acīmredzot) ir aizliegti visi reliģiskie simboli un apģērbs, bet aizliegts arī nēsāt *FC Barcelona* atbalstītāja krekliņu vai kādu kaklasaiti, kas norāda uz mācībām konkrētā Kembridžas vai Oksfordas koledžā. Tiem, kas pārkāpj šo noteikumu, tiek atgādināts par uzņēmuma noteikto kārtību un tie tiek brīdināti, ka neitrālās ģērbšanās kārtības ievērošana ir obligāta visiem darbiniekiem. Ja tie turpina rīkoties pretrunā šai kārtībai, viņi tiek atlaisti. Šeit formulētais noteikums ir acīmredzami neitrāls. Ar to šķietami netiek diskriminētas personas, kuru reliģiskā pārliecība liek tām valkāt īpašu apģērbu. Tomēr ar to šīs personas tiek netieši diskriminētas. Ja tām ir jāpaliek uzticīgām savai reliģiskajai pārliecībai, tām nav citas izvēles kā pārkāpt šo noteikumu un ciest no šādas rīcības sekām.

111. Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā ir noteikts, ka prasība, kas citādi būtu diskriminējoša un tādēļ nelikumīga, tomēr var tikt pieļauta, ja attiecīgais noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir pienācīgi un vajadzīgi.

Likumīgs mērķis

112. Direktīvā 2000/78 nav definēts likumīga mērķa jēdziens 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē. Tomēr ir skaidrs, ka likumīgu mērķi var pamatot ar sociālo politiku, it īpaši, ja šī politika īpaši atspoguļota Līguma noteikumos. Tādējādi ar šīs direktīvas 6. panta 1. punktu kā likumīgi ir noteikti mērķi – "likumīga nodarbinātības politika, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķi", kuru visu avotu var atrast LES 3. panta 3. punktā [105].

113. Plašākā kontekstā man šķiet, ka leģitīms mērķis ir arī aizsargāt citu personu tiesības un brīvības, piemēram, sniegt aizsardzību tiem, kuri var būt psiholoģiski viegli ietekmējami, piemēram, mazi bērni un gados vecāki cilvēki, kuri, iespējams, nav saglabājuši visas savas prāta spējas un kuri tādējādi var tikt pielīdzināti pirmajai kategorijai [106].

114. Turklāt man šķiet, ka, ja ir ievērota Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā noteiktā likumīga mērķa prasība, piemēram, aizlieguma gadījumā, kas pamatots ar jautājumiem saistībā ar veselību un drošību, tiks izpildīts arī 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā noteiktais "likumīgā mērķa" kritērijs [107]. Šajā ziņā būs tādi paši kritēriji.

104 — Skat. iepriekš 82. punktu.

105 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 64. punkts.

106 — Par Strasbūras tiesas judikatūru skat. iepriekš 48. punktā minēto 2001. gada 15. februāra lēmumu *Dahlab* pret Šveici, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398. Šajā lēmumā Strasbūras tiesa raksturoja sūdzības iesniedzējas mācītos bērnus kā "ļoti jaunus". Man šķiet, ka bērnus pamatskolas vecumā var pamatoti raksturot kā "viegli ietekmējamus". Kad viņi ir pārgājuši uz vidusskolu, tos var uzskatīt par vairāk nobriedušiem, kuri tādējādi labāk spēj veidot paši savus uzskatus un/vai mierīgi uztvert kultūras daudzveidību.

107 — Es neko nesecinu no tā, ka 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā minēts "likumīgs mērķis", bet 4. panta 1. punktā minēts, ka "mērķis ir likumīgs".

115. Uzskatu arī, ka darba devēja komercdarbības intereses ir likumīgs mērķis un ka tiesību aktu mērķis nav ierobežot šo brīvību vairāk, nekā tas ir nepieciešams un vajadzīgs [108].

116. Man šķiet, ka šis aspekts ir īpaši būtisks šādās jomās:

— darba devējs var vēlēties radīt konkrētu priekšstatu saviem klientiem vai pircējiem; tādējādi man šķiet, ka politika, atbilstoši kurai darbiniekiem jānēsā formas tērps vai jāievēro konkrēts ģērbšanās stils, vai jāuztur "elegants" ārējais izskats, var atbilst likumīga mērķa jēdzienam [109];

— to pašu var attiecināt arī uz noteikumiem, ar kuriem tiek reglamentēts darba laiks; manuprāt, likumīgs ir pienākums būt pieejamam, lai strādātu elastīgu darba laiku, tostarp naktīs, brīvdienās un svētku dienās, ja tas nepieciešams atbilstoši darba prasībām [110];

— pasākumi, ko veic darba devējs ar nolūku saglabāt darbinieku saticību par labu viņa komercdarbībai kopumā.

117. Tomēr jau minēju, ka Tiesa ir atzinusi, ka brīvība veikt komercdarbību nav absolūts princips, bet var būt pakļauta ierobežojumiem, ja *inter alia* tie ir paredzēti likumā [111]. Šajā lietā ir skaidrs, ka ierobežojumi, kas noteikti ar tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi nediskriminēšanas izpratnē *inter alia* reliģijas vai uzskatu dēļ, ir paredzēti likumā. Tie ir skaidri noteikti Direktīvā 2000/78.

118. Šeit jāuzsver, ka kādam, kas ievēro savas ticības priekšrakstus, reliģiskā identitāte ir šīs personas būtības neatņemama sastāvdaļa. Personas ticības prasības – tajā paredzētā disciplīna un dzīves noteikumi – nav elementi, kas jāpiemēro, ja cilvēks neatrodas darbā (teiksim, vakaros un nedēļas nogalēs personām, kuras strādā birojā), bet tos var pieklājīgi neievērot darba laikā. Protams, atkarībā no attiecīgajām reliģiskajām normām un konkrētā indivīda rituālu ievērošanas līmeņa viens vai otrs elements var nebūt obligāts šim indivīdam un tāpēc apspriežams. Tomēr būtu pilnīgi nepareizi pieņemt, ka personai visur nāk līdzi tās dzimums un ādas krāsa, bet nevis reliģija [112].

119. Šī tiesvedība ir tieši šādas situācijas klasisks piemērs. Ir iespējamas savstarpējas pretrunas starp divām aizsargātām tiesībām – personas tiesībām uz reliģiskajiem uzskatiem un to paušanu un personas tiesībām uz brīvību veikt komercdarbību. Ir jāatrod tāds noregulējums, ka tās abas var harmoniski un līdzsvaroti pastāvēt līdzās. To atceroties, pievēršos samērīgumam.

Samērīgums

120. Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktā paredzēts, ka attiecīgā pasākuma pamatmērķu sasniegšanas līdzekļiem ir jābūt arī pienācīgiem un vajadzīgiem. Citiem vārdiem sakot, šiem līdzekļiem ir jābūt samērīgiem.

108 — Papildus skat. iepriekš 100. punktu.

109 — Šajā ziņā skat. Strasbūras tiesas 2013. gada 15. janvāra spriedumu lietā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts. Šeit acīmredzamais veids, kā saskaņot darba devēja likumīgās komercdarbības intereses un darbinieka brīvību paust savu ticību, ir paredzēt nepieciešamo reliģisko apģērbu formas tērpa *ietvaros*. Skat. tālāk 123. punktu.

110 — (Pieļaujamu) prasību par darba laiku "naktīs, brīvdienās un svētku dienās" vai "elastīgu" darba laiku tomēr nevajadzētu jaukt ar pieprasīšanu, ka darbiniekam par katru cenu jāstrādā dienā, kas ir īpaši nozīmīga šī darbinieka reliģijā (piemēram, pieprasot dedzīgam kristietim strādāt Pirmajos Ziemassvētkos, Lielajā Piektdienā vai Pirmajās Lieldienās vai ticīgam ebrejam strādāt Roš Hašanā, Salīdzināšanas dienā vai Pesahā). Manuprāt, tāda veida prasība, kā pēdējā no minētajām, būtu nepieļaujama.

111 — Skat. iepriekš 100. punktu.

112 — Skat. pēc analoģijas spriedumu, 2012. gada 5. septembris, *Y* un *Z*, C-71/11 un C-99/11, Krājums, EU:C:2012:518, 62. un 63. punkts.

121. Sniedzot savu vērtējumu par samērīgumu Direktīvas 2000/78 izpratnē secinājumos lietā Ingeniørforeningen i Danmark [113], ģenerāladvokāte Juliana Kokote [*Juliane Kokott*] norādīja, ka ar samērīguma principu tiek pieprasīts, ka "pasākumi, pat ja tie ir atbilstīgi un vajadzīgi likumīgu mērķu sasniegšanai, nedrīkst radīt neērtības, kas nav samērīgas salīdzinājumā ar izvirzītajiem mērķiem". "Ir jāatrod pareizais līdzsvars starp dažādām pastāvošām interesēm". Es tam pilnībā piekrītu.

122. Šajā kontekstā man šķiet, ka ikvienas analīzes sākuma punktam ir jābūt tādam, ka darbiniekam principā ir tiesības nēsāt reliģisko apģērbu vai reliģisko simbolu, bet darba devējam arī ir vai var būt tiesības noteikt ierobežojumus [114].

123. Tāpēc man šķiet, ka tad, ja uzņēmumā ir tāda politika, ar ko darbiniekiem tiek pieprasīts valkāt formas tērpu, var pamatoti pieprasīt, lai darbinieki darītu visu iespējamo tās ievērošanai. Tādēļ darba devējs var noteikt, ka tām darbiniecēm, kuras nēsā islāma galvas lakatu, ir jāpieņem šī formas tērpa krāsa, izvēloties galvas lakatu (vai patiešām var piedāvāt vienveidīgu šī galvas lakata versiju) [115].

124. Tāpat, ja darbiniekam ir iespējams valkāt reliģiskos simbolus diskrēti, piemēram, kā notika ar *N. Eweida* Strasbūras tiesas spriedumā [116], tad var būt samērīgi pieprasīt viņam vai viņai to darīt.

125. Samērīgums var mainīties atkarībā no attiecīgā uzņēmuma lieluma. Jo lielāks uzņēmums, jo lielāka būs iespēja, ka tam būs resursi, kas ļauj tam būt elastīgam attiecībā uz darbiniekiem noteikto uzdevumu sadali. Tādējādi sagaidāms, ka darba devējam lielā uzņēmumā var būt jādara vairāk pieņemama noregulējuma panākšanai saviem darbiniekiem nekā darba devējam mazā vai vidējā uzņēmumā.

126. Ja īpaša veida reliģiskā rituāla ievērošanu šīs reliģijas piekritējs neuzskata par būtisku, tad ir samazinātas tādas nostāju konflikta iespējas, kas ir izraisījušas šo tiesvedību. Darba devējs lūdz darbinieku atturēties no konkrētas prakses. Tā kā šī prakse darbiniekam bija (samērā) mazsvarīga, viņš vai viņa var nolemt pakļauties prasībām. Konflikta iespēja izzūd.

127. Bet kam būtu jānotiek, ja atsevišķi darbinieki attiecīgā rituāla piekopšanu uzskata par būtisku?

128. Jau esmu norādījusi, ka var būt gadījumi, kad konkrēta veida rituāla ievērošana, kuru darbinieks uzskata par būtisku savas reliģijas praksē, nozīmē, ka viņš nevar darīt kādu konkrētu darbu [117]. Ierosinu, ka darba devējam un darbiniekam biežāk vajadzēs kopā izpētīt iespējas, lai rastu risinājumu, kas atbilst gan darbinieka tiesībām paust savu reliģisko pārliecību, gan darba devēja darījumdarbības tiesībām [118]. Lai arī darbiniekam, manuprāt, nav absolūtu tiesību uzstāt, lai viņam atļauj darīt konkrēto darbu organizācijā pēc viņa paša noteikumiem, tam arī nedrīkst vienkārši pateikt, ka viņam vajadzētu

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, 68. punkts.

114 — Patiešām, tā Strasbūras tiesa faktiski uzskatīja 2013. gada 15. janvāra spriedumā *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

115 — Šajā kontekstā skat. http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441, kur minēts nesens Skotijas policijas (Skotijas valsts policijas) priekšlikums ieviest hidžābu kā uniformas fakultatīvu sastāvdaļu, lai iedrošinātu islāmticīgās sievietes iestāties policijā.

116 — Skat. 2013. gada 15. janvāra spriedumu *Eweida* u.c. pret Apvienoto Karalisti, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. punkts

117 — Skat. šajā ziņā iepriekš 99. punktu.

118 — Tā, piemēram, lietā *Eweida* bija skaidrs, ka *British Airways* patiešām bija panākusi šādu vienošanos ar saviem islāmticīgajiem darbiniekiem.

meklēt citu darbu [119]. Iespējams, ka samērīgs būtu risinājums, kas atrodas kaut kur starp šīm divām nostājām. Atkarībā no tā, par ko tieši ir runa, tas var būt vai var nebūt saistīts ar zināmiem ierobežojumiem darbinieka neierobežotām iespējām paust savu ticību; bet tas nemazinās reliģiskā rituāla ievērošanas aspektu, kuru minētais darbinieks uzskata par būtisku [120].

129. Vēlos izteikt vienu īpašu papildu piezīmi par šīs lietas problēmjautājumu.

130. Rietumu sabiedrībā vizuālais vai acu kontakts tiek uzskatīts par ļoti svarīgu jebkurās attiecībās, kuras saistītas ar komunikāciju klātienē starp uzņēmuma pārstāvjiem un tā klientiem [121]. Manuprāt, no tā izriet, ka samērīgs būtu noteikums, ar kuru ieviests aizliegums valkāt tādu reliģisko apģērbu, kas pilnībā aizsedz acis un seju, pildot darbu, kas saistīts ar šādu komunikāciju ar klientiem. Interešu līdzsvarošanā tiktu atbalstīts darba devējs. Savukārt, ja attiecīgajam darbiniekam tiek pieprasīts strādāt amatā, kas nav saistīts ar vizuālu vai acu kontaktu ar klientiem, piemēram, izsaukumu centrā, *tāda paša noteikuma* pamatojums izzustu. Līdzsvarošanā tiktu atbalstīts darbinieks. Bet, ja darbinieks vēlas nēsāt tikai zināmas formas galvassegu, kas pilnīgi atklāj seju un acis, neredzu pamatojumu aizliegt galvassegas nēsāšanu.

131. Gan savos procesuālajos rakstos, gan mutvārdu paskaidrojumos *Micropole* ir ievērojami uzsvēris to, ka daļa no *A. Bouganoui* darba laika, kad viņai bija saskarsme ar klientiem un tādējādi viņai bija aizliegts valkāt islāma galvas lakatu, nebija lielāka par 5 %. Pamatojoties uz to, *Micropole* apgalvo, ka šis ierobežojums bija samērīgs. Man šķiet, ka ar šādu argumentu netiek ņemts vērā būtiskais. Laika apjoms, attiecībā uz kuru var piemērot aizliegumu, var neattiekties uz iemeslu, kāpēc darbinieks cenšas nēsāt attiecīgo galvassegu. *A. Bouganoui* reliģiskā pārliecība par viņai kā tradīcijas ievērojošai islāmticīgajai piemērotu apģērbu ir tāda, ka viņai darbā jānēsā islāma galvas lakats (hidžābs). Ja tāda ir nostāja, kad viņa atrodas pazīstamā ikdienas vidē darba devēja uzņēmumā, tad ir pamatoti pieņemt, ka tāda situācija *a fortiori* ir tad, kad viņa neatrodas uzņēmuma vidē, bet nonāk saskarsmē ar personām ārpus darba devēja uzņēmuma.

132. Kamēr galu galā jautājums ir jāizšķir valsts tiesai, kurai ir pienākums pieņemt galīgo lēmumu šajā jautājumā, lai gan var būt arī citi jautājumi, kas attiecas uz jebkuru diskusiju par samērīgumu, par kuru Tiesa nav informēta, es uzskatu par maz ticamu, ka pamatlietā būtu sekmīgs arguments, kura pamatā ir *Micropole* darba vietas noteikumos ietvertā aizlieguma samērīgums – vai šis aizliegums saistīts ar reliģisko simbolu vai apģērba valkāšanu vispār, vai tikai islāma galvas lakata valkāšanu.

133. Mans pēdējais apsvērums ir šāds. Man šķiet, ka lielākajā daļā gadījumu, pamatojoties uz saprātīgām pārrunām starp darba devēju un darbinieku, būs iespējams panākt vienošanos, ar kuru pienācīgi tiek saskaņotas konkurējošās darbinieka tiesības paust savu ticību un darba devēja darījumdarbības tiesības. Tomēr dažreiz tas var nebūt iespējams. Ļaunākajā gadījumā uzņēmuma intereses iegūt maksimālo peļņu, manuprāt, jāpakļauj konkrēta darbinieka tiesībām paust savu reliģisko pārliecību. Šeit pievēršu uzmanību, ka mānīgs ir arguments: "bet mums jādara X, jo citādi mūsu klientiem tas nepatiks". Ja klienta attieksme pati par sevi var norādīt uz aizspriedumu, kas balstīts uz vienu no "aizliegtajiem faktoriem", piemēram, reliģiju, tad man šķiet īpaši bīstami atbrīvot darba

119 — Par Strasbūras tiesas viedokļa attīstību šajā kontekstā skat. iepriekš 55. punktu.

120 — Pieņemsim, piemēram, ka darbinieks uzskata, ka tam ir pienākums trīs reizes dienā lūgties. Ņemot vērā parasto darba dienu birojā, to ir salīdzinoši viegli nokārtot: lūgšana pirms un pēc darba, kā arī lūgšana pusdienas pārtraukuma laikā. Tikai pēdējā no minētajām faktiski ir darba dienas laikā, kas oficiāli ir brīvais laiks (pusdienas pārtraukums). Tagad pieņemsim, ka pienākums ir lūgties piecas reizes dienā. Darbinieks apgalvo, ka tam vajag atļaut vēl divas lūgšanu reizes darba dienas laikā. Pirmais jautājums ir, vai tas tā tiešām ir – vai vienu vai abas papildu lūgšanas reizes arī nevar ieplānot pirms vai pēc atrašanās darbā? Tomēr lūgšanu laiki var būt saistīti ar īpašiem laikiem dienas gaitā. Ja tā ir, tad iespējams, ka darba dienas laikā ir kafijas vai smēķēšanas pauzes, kuras šis darbinieks var izmantot lūgšanai; bet varbūt šim darbiniekam būs jāpiekrīt strādāt vēlāk vai ierasties agrāk, lai kompensētu darba devējam pagaidu prombūtni darbā, lai pildītu savu reliģisko pienākumu. Ja nepieciešams, darbiniekam būs jāuzņemas papildu ierobežojums (garāka darba diena); darba devējam būs jāļauj viņam to darīt, nevis jāuzstāj, ka nav iespējams vienoties, un jāatlaiž darbinieks.

121 — Sīkāk izstrādātu analīzi par neverbālās komunikācijas nozīmi komercdarbības kontekstā skat. Woollcott, L. A., *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

devēju no vienlīdzīgas attieksmes prasības ievērošanas, atbalstot minēto aizspriedumu. Ar Direktīvu 2000/78 ir paredzēts aizsargāt pret nelabvēlīgu attieksmi darbā (tas ir, diskrimināciju), pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem faktoriem. Runa nav par darba zaudēšanu, lai palīdzētu darba devējam nopelnīt.

134. Ņemot vērā iepriekš izklāstīto es secinu, ka, ja konstatējama netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, tad Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts ir jāinterpretē tā, lai atzītu, ka darba devēja komercdarbības intereses ir likumīgs mērķis šī noteikuma izpratnē. Šāda diskriminācija tomēr ir pamatota tikai tad, ja tā ir samērīga ar šo mērķi.

Secinājumi

135. Tāpēc ierosinu Tiesai uz *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

1) uzņēmuma darba vietas noteikumos ietverta norma, ar kuru uzņēmuma darbiniekiem aizliegts nēsāt reliģiskos simbolus vai apģērbu, nonākot saskarsmē ar uzņēmuma klientiem, ietver tiešu diskrimināciju reliģijas vai pārliecības dēļ, uz kuru neattiecas nedz Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 4. panta 1. punkta, ne kāda cita šajā direktīvā noteiktā atkāpe no tiešas diskriminācijas aizlieguma reliģijas vai pārliecības dēļ. Tas tā ir *a fortiori* gadījumā, ja attiecīgā norma attiecas vienīgi uz islāma galvas lakata nēsāšanu;

2) ja konstatējama netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu dēļ, tad Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts ir jāinterpretē tā, lai atzītu, ka darba devēja komercdarbības intereses ir likumīgs mērķis šī noteikuma izpratnē. Šāda diskriminācija tomēr ir pamatota tikai tad, ja tā ir samērīga ar šo mērķi.