Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES LAILAS MEDINAS
SECINĀJUMI,
sniegti 2025. gada 10. jūlijā [1]

Lieta C-258/24

Katholische Schwangerschaftsberatung
pret
JB

(*Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme – Atšķirīga attieksme reliģijas vai pārliecības dēļ – 4. panta 2. punkts – Profesionālā darbība baznīcās un citās organizācijās, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai pārliecību – Reliģija vai pārliecība, kas veido īstu, likumīgu un attaisnotu prasību attiecībā uz profesiju, ņemot vērā organizācijas ētosu – Darba ņēmēja atlaišana tāpēc, ka viņš ir atstājis katoļu baznīcu – LESD 17. pants – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 10. un 21. pants

I. Ievads

1. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 4. pantu [2]. To iesniegusi *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) tiesvedībā starp *Katholische Schwangerschaftsberatung*, kas ir Vācijas katoļu baznīcai piederīga apvienība, un šīs apvienības bijušo darba ņēmēju JB. JB tika atlaista no darba, pamatojoties uz viņas lēmumu atstāt katoļu baznīcu; tā iemesls, kā viņa apgalvo, esot bijis viņas nevēlēšanās maksāt īpašo nodevu, ko šī baznīca uzliek personām, kuras dzīvo kopā ar laulāto, kuram ir augsts ienākumu līmenis un kurš pieder pie citas konfesijas.

2. Šī lieta tieši izriet no spriedumiem *Egenberger* [3] un IR [4], kuros Tiesa sniegusi atbilstošus norādījumus, lai noteiktu, kad personas reliģija var būt prasība attiecībā uz profesiju, ja profesionālā darbība tiek veikta baznīcās un valsts vai privātās organizācijās, kuru ētoss balstās uz reliģiju [5]. Tādējādi šī lieta Tiesai sniedz iespēju sīkāk precizēt nosacījumus, kuriem šīm baznīcām un reliģiskajām organizācijām ir jāatbilst, lai tās varētu lietderīgi atsaukties uz Direktīvas 2000/78 4. pantā minētajām atkāpēm no vienlīdzīgas attieksmes principa, it īpaši uz

1 Oriģinālvaloda – angļu.

2 Padomes Direktīva (2000. gada 27. novembris) (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

3 Spriedums, 2018. gada 17. aprīlis (C-414/16, turpmāk tekstā – "spriedums *Egenberger*", EU:C:2018:257).

4 Spriedums, 2018. gada 11. septembris (C-68/17, turpmāk tekstā – "spriedums IR", EU:C:2018:696).

5 Īsuma labad šajos secinājumos atsaukšos uz jēdzienu "valsts vai privātas organizācijas, kuru ētoss balstās uz reliģiju", kā tas lietots Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā, ar jēdzienu "reliģiskas organizācijas".

tām, kas rodamas šīs tiesību normas 2. punktā. Šajā ziņā jāņem vērā arī divas atbilstošās Savienības primāro tiesību normas, proti, i) LESD 17. pants, kurā noteikts, ka Savienība respektē un neskar baznīcu un reliģisko organizāciju vai apvienību statusu dalībvalstīs, kas noteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem, un ii) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas [6] 10. pants, kurā *expressis verbis* nostiprināta indivīdu brīvība mainīt ticību.

II. Fakti, tiesvedība un uzdotie jautājumi

3. *Katholische Schwangerschaftsberatung*, kas ir revīzijas sūdzības iesniedzēja pamatlietā [7], ir katoļu baznīcas sieviešu profesionālā apvienība Vācijā. Tās mērķis ir īpašos apstākļos palīdzēt bērniem, jauniešiem, sievietēm un viņu ģimenēm. Viens no tās dažādajiem uzdevumiem ir konsultāciju sniegšana grūtniecēm – jo īpaši attiecībā uz abortiem.

4. Darba līgumos, ko revīzijas sūdzības iesniedzēja ir noslēgusi ar saviem darbiniekiem, ir īpaša atsauce uz 1993. gada 22. septembra *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (Baznīcas dienesta pamatnoteikumi par darba tiesiskajām attiecībām baznīcā) [8]. Tajos paredzēti noteikumi, kādus katoļu baznīca piemēro darba attiecībām Vācijā, it īpaši – darba ņēmēju pienākumi lojalitātes un uzvedības ziņā.

5. Saskaņā ar pamatnoteikumiem nopietni lojalitātes pienākuma pārkāpumi var izraisīt darbinieka atlaišanu [9]. Attiecībā uz jebkuru darbinieku – vai viņš ir katolis vai nav – lojalitātes pienākuma pārkāpumu uzskata par nopietnu, ja viņš atklāti iebilst pret katoļu baznīcas pamatprincipiem, piemēram, propagandējot abortus vai ksenofobiju [10]. Katoļticīgiem darbiniekiem katoļu baznīcas atstāšana turklāt ir uzskatāma par būtisku lojalitātes pienākuma neizpildi [11].

6. JB ir piecu bērnu māte un kopš 2006. gada strādāja pie revīzijas sūdzības iesniedzējas tostarp kā konsultante ar grūtniecību saistītos projektos. 2013. gada oktobrī, būdama bērna kopšanas atvaļinājumā, JB kompetentajai pašvaldības iestādei paziņoja par savu nodomu atstāt katoļu baznīcu. Ņemot vērā uz viņas ģimeni gulstošos finansiālo slogu, viņas galvenais mērķis bija saņemt atbrīvojumu no baznīcas papildnodevas, kas viņai bija jāmaksā kā katolietei, kura ir starpkonfesionālā laulībā ar laulāto, kam ir augsts ienākumu līmenis.

7. Saņēmusi paziņojumu par šo lēmumu, revīzijas sūdzības iesniedzēja vispirms mēģināja pārliecināt JB pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma atgriezties katoļu baznīcā, sperot pamatnoteikumos paredzētos soļus [12]. Pēc JB atteikuma revīzijas sūdzības iesniedzēja 2019. gada jūnijā viņu atlaida no darba, jo tā uzskatīja, ka JB lēmums ir nopietns šajos noteikumos paredzētā lojalitātes pienākuma pārkāpums. Atlaišanas dienā revīzijas sūdzības iesniedzējas grupā, kas konsultēja par abortu jautājumiem, bija sešas personas, no kurām divas piederēja pie protestantu baznīcas.

6 Turpmāk tekstā – "Harta".

7 Turpmāk tekstā – "revīzijas sūdzības iesniedzēja".

8 *Ablatt des Erzbistums Köln*, 222. lpp., 2015. gada 27. aprīļa Vācijas diacēžu asociācijas pilnsapulces rezolūcijas redakcijā, kas saskaņā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir šajā lietā piemērojamā redakcija (turpmāk tekstā – "pamatnoteikumi").

9 Skat. pamatnoteikumu 5. panta 1. punktu.

10 Skat. pamatnoteikumu 5. panta 2. punkta 1. apakšpunkta a) punktu.

11 Skat. pamatnoteikumu 5. panta 2. punkta 2. apakšpunkta a) punktu.

12 Skat. pamatnoteikumu 5. panta 3. punktu.

8. JB apstrīdēja revīzijas sūdzības iesniedzējas lēmumu Vācijas zemāko instanču darba lietu tiesās. Viņas prasība tika apmierināta un tika uzdots izmaksāt viņai kompensāciju. Revīzijas sūdzības iesniedzēja tāpēc vērsās *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa), kas ir iesniedzējtiesa šajā lietā, lūdzot atcelt abu zemāko instanču darba tiesu spriedumus.

9. Iesniedzējtiesa uzskata, ka JB atlaišana ir atšķirīga attieksme, kas principā ir tieša diskriminācija reliģijas dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, lasot to kopsakarā ar tās 1. pantu, izpratnē. Šai tiesai tomēr ir šaubas par to, vai tādā lietā kā pamatlieta ir piemērojamas šīs direktīvas 4. panta 2. punktā vai – pakārtoti – tās 4. panta 1. punktā paredzētās atkāpes no vienlīdzīgas attieksmes principa.

10. Pirmkārt, runājot par Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmo daļu, kas būtībā attiecas uz īstām, likumīgām un pamatotām prasībām attiecībā uz profesiju, kuru pamatā ir personas reliģija, iesniedzējtiesa nešaubās, ka revīzijas sūdzības iesniedzēja pamatlietā ir reliģiska organizācija šīs daļas izpratnē. Tomēr šī tiesa jautā, vai palikšana noteiktā reliģiskā kopienā vai atgriešanās tajā pēc aiziešanas no tās var būt prasība attiecībā uz profesiju šīs tiesību normas izpratnē. Saistībā ar pamatlietu iesniedzējtiesa norāda, ka revīzijas sūdzības iesniedzēja attiecīgās darbības veikšanu nav pakārtojusi nosacījumam par piederību pie katoļu baznīcas. Tā pat nepieprasa, lai tās darbinieki piederētu kādai reliģiskai kopienai. Tomēr katoļu baznīcas atstāšana kanoniskajās tiesībās ir viens no vissmagākajiem šīs baznīcas ticības un vienotības aizskārumiem. Līdz ar to, ņemot vērā LESD 17. pantā atzīto baznīcu autonomiju, iesniedzējtiesa nevar izslēgt, ka darba ņēmējs, kurš atstāj katoļu baznīcu, vairs nav piemērots darbam šajā baznīcā.

11. Otrkārt, attiecībā uz Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta otro daļu, kurā ir atsauce uz baznīcu tiesībām pieprasīt, lai to darba ņēmēji rīkotos godprātīgi un lojāli pret organizācijas ētosu, iesniedzējtiesa uzsver, ka šīs daļas formulējumā ir skaidri prasīts, lai būtu izpildīti Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā noteiktie kritēriji. Tas nozīmē, ka jebkura atkāpe no tiešas diskriminācijas aizlieguma saskaņā ar šī 4. panta 2. punkta otro daļu ir atkarīga no šī panta pirmajā daļā minēto kritēriju pārbaudes, it īpaši, ņemot vērā spriedumus *Egenberger* un IR. Iesniedzējtiesai tomēr ir šaubas, vai otrās daļas formulējums nozīmē, ka pienākums izturēties godprātīgi un lojāli attiecas uz šādu izturēšanos pret baznīcas, kurai reliģiskā organizācija ir piederīga, ētosu vai uz pašu organizāciju kā darba devēju. Iesniedzējtiesa uzskata, ka, piemēram, darbinieks var būt rīkojies ļaunticīgi attiecībā pret katoļu baznīcu, atstājot šo baznīcu, tomēr ir iespējams, ka viņš nebūt ne obligāti ir rīkojies ļaunticīgi pret savu darba devēju, kura ētoss šim darbiniekam jāievēro, pildot darba pienākumus.

12. Treškārt, saistībā ar Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu, kas piemērojams īstām un izšķirīgām prasībām attiecībā uz profesiju, ciktāl to mērķis ir likumīgs un tās ir samērīgas, iesniedzējtiesa norāda, ka šajā tiesību normā nav prasīts šos kritērijus izvērtēt saistībā ar darba devēja ētosu, bet gan ņemot vērā attiecīgo profesionālo darbību objektīvo būtību un kontekstu, kādā tās tiek veiktas. No šāda viedokļa nešķiet objektīvi nepieciešams, ka, lai strādātu ar grūtniecību saistītā konsultēšanā, jāpaliek katoļu baznīcas loceklim. Tomēr iesniedzējtiesa uzskata – nevar izslēgt, ka uz reliģiskiem principiem balstītas organizācijas ētoss var tikt uzskatīts par objektīvu prasību šī panta izpratnē. Šajā kontekstā atkal, iespējams, būtu jāņem vērā ar LESD 17. pantu aizsargātā baznīcu autonomija.

13. Šajos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai ar Savienības tiesībām, it īpaši ar [Direktīvu 2000/78], ņemot vērā [Hartas] 10. panta 1. punktu un 21. panta 1. punktu, ir saderīgi, ja valsts tiesiskais regulējums paredz, ka privāta organizācija, kuras ētoss balstās uz reliģiju, var pieprasīt, lai tajā strādājošās personas darba tiesisko attiecību laikā neizstājas no konkrētas baznīcas, vai arī darba tiesisko attiecību saglabāšanu var pakļaut nosacījumam, ka tajā strādājošai personai, kura darba tiesisko attiecību laikā ir izstājusies no šīs baznīcas, tai no jauna jāpievienojas, ja citādi tā neprasa, lai personas, kas tajā strādā, piederētu pie šīs baznīcas, un tajā strādājošai personai nav atklāti naidīga attieksme pret baznīcu?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša: kādas papildu prasības attiecīgā gadījumā saskaņā ar [Direktīvu 2000/78], ņemot vērā [Hartas] 10. panta 1. punktu un 21. panta 1. punktu, ir piemērojamas šādas atšķirīgas attieksmes reliģijas dēļ attaisnojumam?"

14. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesā tika iesniegts 2024. gada 12. aprīlī. Rakstveida apsvērumus iesniedza Grieķijas Republika, Eiropas Komisija un pamatlietas puses. 2025. gada 17. martā notika Tiesas virspalātas sēde, kurā piedalījās visi lietas dalībnieki, kas iesnieguši rakstveida apsvērumus.

III. Izvērtējums

15. Ar abiem jautājumiem iesniedzējtiesa lūdz skaidrojumu par Direktīvas 2000/78 interpretāciju, ņemot vērā Hartas 10. panta 1. punktu un 21. panta 1. punktu.

16. Lai gan nevienā no šiem jautājumiem nav atsauces uz konkrētu šīs direktīvas normu, no iesniedzējtiesas nolēmumā izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkts vai – pakārtoti – tās 4. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja atlaišana, ko reliģiska organizācija veic tādēļ, ka darba ņēmējs ir nolēmis atstāt baznīcu, kurā šī organizācija ietilpst, ir diskriminācija. Iesniedzējtiesa uzdod šo jautājumu it īpaši attiecībā uz profesionālo darbību, kuras veikšanai nav paredzēts nosacījums par piederību pie attiecīgās baznīcas, un darba ņēmējs nerīkojas atklāti pretēji šīs baznīcas ētosam. Gadījumā, ja tiktu konstatēts, ka šādā gadījumā nav diskriminācijas, iesniedzējtiesa ar otro jautājumu lūdz Tiesu precizēt iespējamās prasības, kas jāņem vērā, lai attaisnotu šādu atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ.

17. Šajos secinājumos, balstoties uz secību, kādā izteiktas iesniedzējtiesas šaubas, attiecībā uz pirmo jautājumu izvērtēšu, vai uz tādu situāciju kā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītā var attiekties Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta abās daļās paredzētās atkāpes. Ja neviena no šīm atkāpēm neizrādītos piemērojama, pēc tam izvērtēšu, vai šīs direktīvas 4. panta 1. punktā paredzētā atkāpe ir piemērojama tādā situācijā kā pamatlietā. Otro prejudiciālo jautājumu izvērtēšu tikai tad, ja kāda no šīm tiesību normām tiktu atzīta par piemērojamu – tā ir galvenā premisa, uz kuru balstīts šis jautājums.

A. Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkts

18. Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju – tostarp reliģijas dēļ[13]. Tādējādi, kā noteikts Tiesas judikatūrā, šajā direktīvā – jomā, uz kuru tā attiecas, – ir konkretizēts šobrīd Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips[14].

19. Turklāt ar Direktīvu 2000/78 izveidotā vispārējā diskriminācijas novēršanas sistēma šīs direktīvas 4. panta 2. punktā ietver īpašu noteikumu, kas attiecas uz atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ saistībā ar profesionālo darbību baznīcās un reliģiskās organizācijās.

20. Konkrēti – Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka dalībvalstis var saglabāt vai ieviest valsts tiesību aktus, ar kuriem paredz, ka profesionālas darbības gadījumā baznīcās vai reliģiskās organizācijās atšķirīga attieksme personas reliģijas dēļ neveido diskrimināciju. Lai tas tā būtu, šajā daļā ir noteikts, ka prasībai par personas reliģiju ir jābūt īstai, likumīgai un attaisnotai prasībai attiecībā uz profesiju, ņemot vērā šīs organizācijas ētosu. Turklāt šo atšķirīgo attieksmi jāievieš, ņemot vērā dalībvalstu konstitucionālās normas un principus, kā arī Savienības tiesību vispārīgos principus, un tai nekādā gadījumā nebūtu jāattaisno nekāda diskriminācija cita iemesla dēļ.

21. Savukārt Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta otrajā daļā būtībā ir noteikts, ka, ciktāl turklāt tiek ievēroti tās noteikumi, šī direktīva neskar baznīcu un citu reliģisko organizāciju tiesības, rīkojoties saskaņā ar valsts konstitucionālajām un tiesību normām, pieprasīt, lai to darbinieki rīkotos godprātīgi un lojāli pret organizācijas ētosu.

22. Attiecībā uz Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmo daļu Tiesa ir konstatējusi, ka atšķirīgas attieksmes reliģijas dēļ likumība, ņemot vērā šo tiesību normu, ir atkarīga no tā, vai pastāv objektīvi pārbaudāma tieša saikne starp darba devēja noteikto prasību attiecībā uz profesiju un attiecīgo darbību[15]. Tādējādi baznīca vai jebkura cita reliģiska organizācija var atšķirīgi izturēties pret saviem darbiniekiem atkarībā no reliģijas tikai tad, ja, ņemot vērā attiecīgās profesionālās darbības raksturu vai tās veikšanas apstākļus, prasība par attiecīgo reliģiju ir īsta, likumīga un attaisnota prasība attiecībā uz profesiju, ņemot vērā šīs baznīcas vai organizācijas ētosu[16].

23. Konkrētāk, Tiesas judikatūrā vispirms ir precizēts, ka īpašības vārda "īsts" lietojums Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā nozīmē, ka piederībai pie reliģijas, uz kuru balstīts baznīcas attiecīgās baznīcas vai organizācijas ētoss, ir nepieciešama attiecīgās profesionālās darbības nozīmīguma šī ētosa apliecināšanai dēļ vai tādēļ, lai šī baznīca vai organizācija īstenotu savas LESD 17. pantā atzītās tiesības uz autonomiju[17].

[13] Skat. *inter alia* spriedumu, 2017. gada 14. marts, *Bougnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204, 26. punkts).

[14] Spriedums *Egenberger*, 47. punkts.

[15] Spriedums *Egenberger*, 63. punkts, un spriedums IR, 50. punkts.

[16] Spriedums *Egenberger*, 64. punkts, un spriedums IR, 55. punkts.

[17] Spriedums *Egenberger*, 65. punkts, un spriedums IR, 51. punkts.

24. Tiesa ir arī norādījusi, ka jēdziena "likumīgs" izmantošana parāda, ka Savienības likumdevējs ir vēlējies nodrošināt, ka prasība par piederību pie reliģijas, uz kuru balstīts attiecīgās baznīcas vai organizācijas ētoss, netiek izmantota, lai sasniegtu mērķi, kas nav saistīts ar šo ētosu vai šīs baznīcas vai organizācijas tiesību uz autonomiju īstenošanu [18].

25. Visbeidzot – jēdziens "attaisnots" paredz ne vien to, ka valsts tiesai ir jāspēj veikt Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā ietverto kritēriju ievērošanas pārbaudi, bet arī to, ka šo profesionālo prasību noteikušajai baznīcai vai organizācijai ir pienākums, ņemot vērā attiecīgās lietas faktiskos apstākļus, pierādīt, ka apgalvotais tās ētosa vai tiesību uz autonomiju aizskāruma risks ir iespējams un būtisks un ka tādējādi šādas prasības noteikšana ir nepieciešama [19].

26. Šajā gadījumā vispirms jānorāda, ka pamatlietā aplūkotā atlaišana, pēc iesniedzējtiesas domām, ir atšķirīga attieksme reliģijas dēļ. Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka šī atšķirīgā attieksme ir tieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo lēmums par JB atlaišanu būtībā tika pieņemts, nevis pamatojoties uz šķietami neitrālu noteikumu, kritēriju vai praksi, bet gan pamatojoties uz noteikumu, kas attiecas tikai uz darba ņēmējiem, kuri ir katoļu baznīcas locekļi, nevis uz darba ņēmējiem, kas pieder pie citas reliģijas vai nevienas reliģijas.

27. Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru [20] iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus atbilstošos lietas apstākļus, jāpārbauda, vai atšķirīga attieksme ir diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta izpratnē. Šai tiesai ir arī jānosaka, vai attiecīgā diskriminācija jākvalificē kā tieša saskaņā ar šīs tiesību normas a) apakšpunktu vai netieša – ar tās b) apakšpunktu.

28. No tā izriet, ka, pat ja revīzijas sūdzības iesniedzēja rakstveida apsvērumos apstrīd iesniedzējtiesas konstatējumus par pamatlietā aplūkoto atšķirīgo attieksmi, Tiesai šis jautājums nav jāizvērtē, jo neviens no uzdotajiem jautājumiem neattiecas uz Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta interpretāciju. Tas pats attiecas uz iesniedzējtiesas konstatējumu, kuru Tiesā nav apstrīdējis neviens no lietas dalībniekiem un saskaņā ar kuru revīzijas sūdzības iesniedzēja ietilpst reliģisku organizāciju kategorijā Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta izpratnē.

29. Runājot par trim Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā paredzētajiem kritērijiem, kas piemērojami šajā tiesību normā minētajām prasībām attiecībā uz profesiju, jānorāda, ka tie ir kumulatīvi. Līdz ar to ar viena no šiem kritērijiem neievērošanu pietiek, lai secinātu, ka uz atkāpi, kas izriet no šīs tiesību normas, nevar atsaukties, lai pamatotu atšķirīgu attieksmi reliģijas dēļ.

30. Tā tas ir šajā gadījumā, kurā, manuprāt, prasība attiecībā uz profesiju, saskaņā ar ko darba ņēmējiem, kuri pieder pie kādas baznīcas, ir pienākums to neatstāt, lai netiktu atlaisti, neatbilst Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā paredzētajam "īstas prasības" kritērijam, ņemot vērā tādu profesionālo darbību, kāda aprakstīta lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu.

31. Proti, kā izriet no šo secinājumu 23. punktā minētās Tiesas judikatūras, lai izpildītu prasības īstuma kritēriju, prasībai attiecībā uz profesiju vispirms jābūt nepieciešamai attiecīgās profesionālās darbības nozīmīguma dēļ šīs baznīcas vai reliģiskās organizācijas ētosa

[18] Spriedums *Egenberger*, 66. punkts, un spriedums IR, 52. punkts.

[19] Spriedums *Egenberger*, 67. punkts, un spriedums IR, 53. punkts.

[20] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 51. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* un *MH Müller Handel* (C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 59. punkts).

apliecināšanas nolūkā vai tāpēc, lai šī baznīca vai organizācija īstenotu tiesības uz autonomiju. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmo daļu tas, vai šis kritērijs ir izpildīts, jāizvērtē, ņemot vērā profesionālās darbības raksturu un tās veikšanas nosacījumus. Tas būtībā nozīmē, ka prasība attiecībā uz profesiju tiks uzskatīta par īstu prasību šīs tiesību normas izpratnē, ja, ņemot vērā profesionālās darbības raksturu un tās veikšanas kontekstu, tas, ka darba ņēmējs nav piederīgs kādai konfesijai, attiecīgo darba ņēmēju padara par šīs darbības veikšanai nepiemērotu, ņemot vērā organizācijas ētosu.

32. Prasība par turpinošos piederību pie baznīcas nevar tikt uzskatīta par īstu prasību attiecībā uz profesiju, ja reliģiska organizācija, kas darbojas kā darba devējs, šīs profesionālās darbības veikšanu nav pakārtojusi nosacījumam par šādu piederību, ne arī tad, ja šī organizācija šīs darbības veikšanai nodarbina citai konfesijai piederīgas personas.

33. Šajā ziņā jānorāda, ka šādā gadījumā nav vispirms jāpārbauda, vai attiecīgā profesionālā darbība ir svarīga reliģiskās organizācijas ētosa apliecināšanai vai tiesību uz tās autonomiju īstenošanai. Galu galā pati reliģiskā organizācija ir tā, kas ir paredzējusi un definējusi profesionālās darbības *raksturu* kā tādu, kas šīs darbības veikšanai neprasa piederību pie baznīcas. Turklāt ir acīmredzami, ka tad, ja profesionālajā darbībā nodarbināto personālu veido dažādu reliģisko kopienu locekļi, kā tas ir pamatlietā, *konteksts*, kādā šī darbība tiek veikta, arī neļauj uzskatīt, ka piederība pie baznīcas ir patiess pienākums, kura neievērošana darba ņēmēju padara nepiemērotu viņa pienākumu pildīšanai.

34. Tomēr revīzijas sūdzības iesniedzēja pamatlietā apgalvo – tas, ka nav prasības darba ņēmējiem, kas veic profesionālu darbību, piederēt pie konkrētas baznīcas, nav pielīdzināms pienākumam neatstāt šo baznīcu darba attiecību sākumā un visā to laikā. Saskaņā ar lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu sniegtajiem iesniedzējtiesas paskaidrojumiem revīzijas sūdzības iesniedzēja pamatlietā būtībā norāda, ka katoļu baznīcas atstāšana atbilstoši kanoniskajām tiesībām ir viens no vissmagākajiem pārkāpumiem pret šo baznīcu. Tas ir atzīts Vācijas konstitucionālajās tiesībās, it īpaši *Bundesverfassungsgericht* (Federālā konstitucionālā tiesa, Vācija) judikatūrā, un tā ir arī atzinusi, ka, ņemot vērā šīs baznīcas tiesības uz pašnoteikšanos, katoļu baznīcas atstāšana ir spēkā esošs atlaišanas iemesls. Šī iemesla dēļ – revīzijas sūdzības iesniedzējas ieskatā –, ņemot vērā autonomiju, kas saskaņā ar LESD 17. pantu ir jāatzīst baznīcai, nosakot tās darba attiecības dalībvalstī, tāda prasība attiecībā uz profesiju kā pamatlietā aplūkotā nebūtu jāuzskata par diskrimināciju Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmās daļas izpratnē.

35. Šajā ziņā vēlos uzreiz īsumā atgādināt, ka LESD 17. pantā ir pausta Savienības neitralitāte attiecībā uz to, kā dalībvalstis organizē attiecības ar baznīcām un reliģiskajām organizācijām un kopienām[21]. Saskaņā ar Tiesas judikatūru[22] šī neitralitāte jau ir nostiprināta Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā[23], kura mērķis ir nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp baznīcu un citu reliģisko organizāciju tiesībām uz autonomiju, kas it īpaši atzītas LESD 17. pantā, no vienas puses, un Hartas 21. pantā atzītajām darba ņēmēju tiesībām netikt diskriminētiem reliģijas dēļ, no otras puses, situācijās, kurās šīs tiesības var kolidēt[24].

[21] Spriedums *Egenberger*, 58. punkts.

[22] Spriedums *Egenberger*, 57. punkts.

[23] Skat. ģenerāladvokāta J. Tančeva [*E. Tanchev*] secinājumus lietā *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2017:851, 56. punkts), kurā Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkts tika uzskatīts par LESD 17. panta "izpausmi likumdošanā".

[24] Spriedums *Egenberger*, 51. punkts.

36. Tieši šajā nolūkā, kā Tiesa jau ir nospriedusi [25], Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā ir noteikti kritēriji, kas jāņem vērā, veicot līdzsvarošanu, lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp šīm konkurējošām pamattiesībām. Galu galā tas nozīmē, ka vienlīdzīgas attieksmes nodarbinātības un profesijas jomā baznīcu autonomijai atbilstoši LESD 17. pantam ir piemērojami nosacījumi un ka šīs tiesības nedrīkst atņemt jēgu Hartas 21. pantā nostiprinātajam vispārējam diskriminācijas aizlieguma principam un it īpaši – Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktā paredzētajiem kritērijiem.

37. Šajā lietā attiecībā uz profesionālās darbības veikšanu un ja nav citu vērā ņemamu apstākļu, darba ņēmējs, kurš ir atstājis konkrētu baznīcu, ir tādā pašā situācijā kā citi darba ņēmēji, kas nepieder pie šīs baznīcas. Tādējādi, ja reliģiska organizācija ir autonomi noteikusi, ka attiecīgo profesionālo darbību var veikt personas, kas nepieder pie noteiktas baznīcas, apstāklis, ka darba ņēmējs ir atstājis šo baznīcu, nav pietiekams, lai secinātu, ka šis darba ņēmējs vairs nav piemērots šīs darbības veikšanai.

38. Šajā ziņā jānorāda, pirmkārt, ka LESD 17. pantā paredzēto tiesību uz autonomiju interpretācija, kas reliģiskai organizācijai ļauj atlaist darba ņēmēju, pamatojoties uz to, ka viņš ir atstājis noteiktu baznīcu, īpašajā kontekstā, kad piederība pie šīs baznīcas nav nepieciešama profesionālās darbības veikšanai, nozīmētu, kā norāda iesniedzējtiesa, izslēgt iespēju efektīvi pārbaudīt tiesā Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmajā daļā minēto kritēriju ievērošanu. Tas pilnībā ir pretrunā Tiesas secinājumiem spriedumos *Egenberger* [26] un IR [27].

39. Otrkārt, ir acīmredzami, ka šāda interpretācija būtu pretrunā arī individuālajai brīvībai mainīt reliģiju, kas *expressis verbis* ir nostiprināta Hartas 10. panta 1. punktā un atbilst 1950. gada 4. novembrī Romā parakstītās Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 9. pantam [28]. Eiropas Cilvēktiesību tiesa šo brīvību ir interpretējusi kā vienu no demokrātiskas sabiedrības galvenajiem stūrakmeņiem konvencijas izpratnē un pierādījumu par šīs sabiedrības neatņemamu plurālismu, kas būtībā aptver ne vien tiesības pieņemt vai mainīt reliģiju, bet arī tiesības pēc brīvas gribas atteikties no šīs reliģijas [29].

40. Līdz ar to, manuprāt, baznīcas tiesību uz autonomiju ievērošana saskaņā ar LESD 17. pantu nevar mainīt ar Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punktu izveidoto līdzsvaru. Tā tas būtu gadījumā, ja baznīcas atstāšana tiktu uzskatīta par pamatotu iemeslu darba ņēmēja atlaišanai situācijā, kad reliģiska organizācija, kas rīkojas darba devēja statusā, attiecīgās profesionālās darbības veikšanu nav pakārtojusi nosacījumam par piederību šai baznīcai.

41. Turklāt, kā norāda iesniedzējtiesa, patiešām var būt tā, ka papildus tam, ka darba ņēmējs ir atstājis konkrētu baznīcu, viņš neievēro šīs baznīcas pamatprincipus un pamatvērtības, un tas savukārt darba ņēmēju var padarīt nepiemērotu attiecīgās profesionālās darbības veikšanai. Proti,

[25] Spriedums *Egenberger*, 52. punkts.

[26] Tā 58. punkts.

[27] Tā 48. punkts.

[28] Skat. arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālās asamblejas 1948. gada 10. decembrī pieņemtās Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 18. pantu un 1966. gada 16. decembrī Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālās asamblejas pieņemto Starptautisko paktu par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām.

[29] Skat. *inter alia* ECT spriedumu, 2014. gada 1. jūlijs, S.A.S. pret Franciju (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 124. punkts un tajā minētā judikatūra). Šajā ziņā skat. arī Eiropas Savienības Padome, "Freedom of religion or belief – Council conclusions" ["Reliģijas vai ticības brīvība – Padomes secinājumi"], *Press release – 2973rd Council meeting – General Affairs and External Relations – General Affairs* [Paziņojums presei – Padomes 2973. sanāksme – Vispārējo lietu un ārējo attiecību padome – Vispārējās lietas], 2009. gada 16. novembris, 10.–11. lpp.

šo pamatprincipu ievērošana ir daļa no pienākumiem, kas pamatlietā visiem darbiniekiem – gan katoļiem, gan tiem, kas tādi nav, – jāievēro, pildot pienākumus atbilstoši pamatnoteikumiem [30].

42. Tomēr ar to vien, ka attiecīgais darba ņēmējs atstāj šo baznīcu, nepietiek, lai prezumētu, ka viņš neplāno turpināt ievērot minētos pamatprincipus un pamatvērtības un ka viņš automātiski pārtrauks pildīt pienākumus, kas viņam izriet no darba attiecībām [31]. Tas pats attiecas uz argumentu, saskaņā ar kuru noteiktas baznīcas atstāšana izraisa uzticības zaudēšanu darba ņēmējam attiecībā uz viņa pienākumu pildīšanu, konkrēti, uz to, ka šis darbinieks atbilst baznīcas ētiskajām prasībām. Lai šis arguments tiktu pieņemts, darba devējam, pamatojoties uz pārbaudāmiem faktiem, vēl jāpierāda, ka ir šaubas, vai pēc darba ņēmēja lēmuma atstāt baznīcu viņš joprojām ir gatavs vai spēj izpildīt darba devēja noteiktās profesionālās prasības.

43. No tā izriet, ka darba ņēmējam noteiktais pienākums neatstāt noteiktu baznīcu vai atgriezties tajā pēc tās atstāšanas nevar tikt uzskatīts par īstu prasību Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmās daļas izpratnē, ja reliģiskā organizācija, kas rīkojas kā darba devējs, profesionālās darbības veikšanai neprasa piederību pie šīs baznīcas un ja darba ņēmējs atklāti nerīkojas pretēji šīs baznīcas ētosam. Tādējādi nevar konstatēt, ka pastāvētu objektīvi pārbaudāma tieša saikne starp prasību attiecībā uz profesiju un tādu profesionālo darbību kā pamatlietā, kā prasīts šo secinājumu 22. punktā minētajā Tiesas judikatūrā.

44. Ņemot vērā iepriekš minēto, Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta pirmo daļu nevar izmantot kā atbilstošu pamatu, lai secinātu, ka tāda atšķirīga attieksme kā tā, kas, pēc iesniedzējtiesas domām, izriet no pamatlietā aplūkotās atlaišanas, nav diskriminācija. Ņemot vērā šajā tiesību normā paredzēto minēto kritēriju kumulatīvo raksturu, nav jāpārbauda, vai šī prasība attiecībā uz profesiju atbilst citiem šajā tiesību normā paredzētajiem papildu kritērijiem, proti, ir likumīga un attaisnota.

45. Katrā ziņā, runājot par to, vai šajā lietā aplūkotā prasība attiecībā uz profesiju ir attaisnota, īsi norādīšu, ka situācijā, kad, pirmkārt, reliģiska organizācija nepakļauj profesionālās darbības veikšanu nosacījumam par piederību pie baznīcas un, otrkārt, attiecīgais darba ņēmējs nerīkojas atklāti pretēji šīs baznīcas ētosam, ir grūti iedomāties, ka tas, ka šī baznīca tiek atstāta, pierādītu, ka pastāv iespējams un nopietns risks apdraudēt tās ētosu un autonomiju, kā izriet no šo secinājumu 25. punktā minētās judikatūras. Līdz ar to uzskatu, ka, pat pieņemot, ka pamatlietā aplūkotā prasība attiecībā uz profesiju varētu tikt uzskatīta par likumīgu, to nekādā ziņā nevar uzskatīt par attaisnotu Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta izpratnē.

46. Attiecībā uz jautājumu, vai Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta otrā daļa var būt atbilstošs pamats tādas diskriminācijas kā iesniedzējtiesas aprakstītā attaisnošanai, jāatgādina, kā izriet no šo secinājumu 20. punkta, ka šajā tiesību normā ir paredzēts, ka Direktīva 2000/78 nedrīkst skart baznīcu un citu reliģisko organizāciju tiesības pieprasīt, lai to darbinieki izturētos godprātīgi un lojāli pret organizācijas ētosu. Tomēr šīs daļas formulējums sākas ar vārdiem "ar noteikumu, ka citādi šo direktīvu ievēro", un tas nozīmē, ka, piemērojot otro daļu, tostarp ir jāievēro šī panta pirmajā daļā minētie kritēriji [32].

[30] Skat. šo secinājumu 5. punktu.

[31] Šajā ziņā atgādināšu, ka saskaņā ar lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesas sniegto aprakstu attiecīgā darbiniece pamatlietā apgalvoja, ka viņa atstāja katoļu baznīcu īpašās baznīcas nodevas dēļ, kas jāmaksā personām, kuras, tāpat kā viņa, dzīvo starpkonfesionālā laulībā ar laulāto, kuram ir augsts ienākumu līmenis, nevis tādēļ, ka viņa nepiekristu šīs baznīcas pamatprincipiem.

[32] Spriedums IR, 49. punkts.

47. Šajā gadījumā, nepastāvot vajadzībai vēl pārbaudīt, vai konkrētas baznīcas atstāšana varētu izraisīt ļaunticīgu rīcību vai negodīgu rīcību attiecībā uz šīs baznīcas ētosu Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkta otrās daļas izpratnē, tomēr tāda prasība attiecībā uz tādu profesiju kā pamatlietā neatbilst šīs tiesību normas pirmajā daļā minētajiem kritērijiem. Līdz ar to arī tā otrā daļa ir jāizslēdz kā atbilstošs pamats, lai uzskatītu, ka tāda atšķirīga attieksme kā pamatlietā aplūkotā nav diskriminācija.

B. Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts

48. Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā noteikts, ka dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai kontekstā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju – ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.

49. Saskaņā ar Tiesas judikatūru, lai atšķirīga attieksme tiktu uzskatīta par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju" Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta nolūkā, šādai prasībai jābūt objektīvi nepieciešamai attiecīgās profesionālās darbības būtības vai tās veikšanas konteksta dēļ [33]. Atšķirīgu attieksmi prasa profesionālās darbības būtība, nevis darba devēja subjektīvie nosacījumi. Tiesa ir konsekventi nospriedusi, ka, ciktāl Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā ir atļauta atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa, tas ir jāinterpretē šauri [34].

50. Šajā gadījumā, kā pamatoti norāda Komisija un iesniedzējtiesa, tas, ka katoļticīgie darba ņēmēji darba attiecību laikā nevar atstāt katoļu baznīcu, lai netiktu atlaisti, nešķiet esam objektīvi nepieciešams konkrētajai darbībai, ko ar grūtniecību saistītos projektos veic konsultants. Pirmkārt, šis aizliegums ir saistīts nevis ar konkrētiem uzdevumiem, kas šim konsultantam jāveic saistībā ar viņa parastajiem pienākumiem, bet gan ar attiecībām ar darba devēju, proti, katoļu baznīcu. Otrkārt, objektīvas nepieciešamības neesību tādā lietā kā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu aprakstītā var vienkārši pierādīt tas, ka laikā, kad darbiniece pamatlietā tika atlaista, revīzijas sūdzības iesniedzēja nodarbināja sešas personas, no kurām divas piederēja pie protestantu baznīcas.

51. No tā izriet – arguments, ka turpināta piederība pie katoļu baznīcas bija īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju iepriekš aprakstītajā objektīvajā nozīmē, neiztur pārbaudi un līdz ar to Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkts nevar tikt uzskatīts par likumīgu atkāpi attiecībā uz tādu diskrimināciju kā pamatlietā.

52. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus un it īpaši secinājumus, kas izdarīti šo secinājumu 44., 47. un 51. punktā, uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 4. panta 1. un 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka šajā pantā ietvertās atkāpes nevar tikt piemērotas atšķirīgai attieksmei, kas izriet no reliģiskas organizācijas veiktas darbinieka atlaišanas tādēļ, ka šis darbinieks ir nolēmis atstāt baznīcu, kurai piederīga šī organizācija, ja profesionālās darbības veikšana neprasa piederību pie šīs baznīcas un ja attiecīgais darba ņēmējs atklāti nerīkojas pretēji šīs baznīcas ētosam.

[33] Spriedums, 2017. gada 14. marts, *Bougnaoui* un *ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204, 40. punkts).

[34] Skat. *inter alia* spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 72. punkts).

53. Tā kā iesniedzējtiesas otrais jautājums ir uzdots gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 4. panta 2. punkts vai – pakārtoti – šīs direktīvas 4. panta 1. punkts tiktu interpretēts tādējādi, ka tāda prasība attiecībā uz profesiju kā pamatlietā nav diskriminācija – kas atbilstoši manai analīzei nav tā interpretācija, kuru es piedāvāju šajos secinājumos –, Tiesai uz šo otro jautājumu nav jāatbild.

IV. Secinājumi

54. Pamatojoties uz iepriekš izklāstīto analīzi, ierosinu Tiesai uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 4. panta 1. un 2. punkts

jāinterpretē tādējādi, ka šajā pantā ietvertās atkāpes nevar tikt piemērotas atšķirīgai attieksmei, kas izriet no reliģiskas organizācijas veiktas darbinieka atlaišanas tādēļ, ka šis darbinieks ir nolēmis atstāt baznīcu, kurai piederīga šī organizācija, ja profesionālās darbības veikšana neprasa piederību pie šīs baznīcas un ja attiecīgais darba ņēmējs atklāti nerīkojas pretēji šīs baznīcas ētosam.