Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES TAMARAS ČAPETAS [*TAMARA ĆAPETA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2022. gada 8. septembrī [1]

Lieta C-356/21

J.K.
pret
***TP S.A.*,**
piedaloties
PTPA

(*Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā, Polija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Vienlīdzīga attieksme pret nodarbinātību un profesiju – Direktīva 2000/78/EC – 3. pants – Diskriminācijas seksuālās orientācijas dēļ aizliegums – Pašnodarbināta persona – Atteikums pagarināt līgumu

I. Ievads

1. Pēc septiņu gadu darba attiecībām, kas pamatojās uz secīgiem īstermiņa līgumiem, sabiedriskās televīzijas raidorganizācija *TP* atteicās noslēgt jaunu līgumu par montāžas pakalpojumiem ar J.K. viņa seksuālās orientācijas dēļ [2].

2. Vai J.K. kā pašnodarbinātai personai saskaņā ar Direktīvu 2000/78 ir tiesības uz aizsardzību pret diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ?

3. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir galvenais jautājums, ko Tiesa ir aicināta precizēt, ņemot vērā *Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā, Polija) uzdoto prejudiciālo jautājumu.

4. Otrs lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu izvirzītais jautājums attiecas uz saistību starp diskriminācijas aizliegumu un līgumu slēgšanas brīvību. Iesniedzējtiesai ir šaubas, vai valsts tiesību norma, kas ļauj ņemt vērā seksuālo orientāciju kā kritēriju, izvēloties, ar ko slēgt līgumu, atbilst Direktīvai 2000/78.

[1] Oriģinālvaloda – angļu.

[2] Iesniedzējtiesa ir pamatojusi šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ar apgalvojumu, ka atteikumam noslēgt līgumu par pamatu esot bijusi J.K. seksuālā orientācija. Šai tiesai jāizlemj, vai šajā gadījumā ir notikusi diskriminācija. Šajā nozīmē skat. Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 15. apsvērumu un spriedumu, 2013. gada 25. aprīlis, *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, 42. punkts). Tāpēc šajos secinājumos tiek pieņemts, ka situācija, kas ir strīda pamatā, ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Eiropas Savienības tiesības

5. Direktīvas 2000/78 1. pantā ("Mērķis") ir noteikts, ka, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

6. Šīs direktīvas 2. pantā ("Diskriminācijas jēdziens") ir noteikts:

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

[..].

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."

7. Saskaņā ar 3. pantu ("Piemērošanas joma"):

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

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, 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;

[..]."

B. Polijas tiesības

8. Saskaņā ar 2010. gada 3. decembra *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów prawa Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Likums, ar ko ievieš atsevišķas Eiropas Savienības tiesību normas vienlīdzīgas attieksmes jomā; 2020. gada *Dz. U.*, 2156. pozīcija – konsolidēts teksts; turpmāk tekstā – "Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likums") 2. panta 1. punktu "likums attiecas uz fiziskām un juridiskām personām, kā arī organizācijām, kas nav juridiskas personas, kurām ar likumu ir atzīta tiesībspēja".

9. Precīzāk, Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 4. panta 2. punktā ir noteikts, ka šis likums attiecas uz "nosacījumiem par uzņēmējdarbības vai profesionālās darbības sākšanu un veikšanu, tostarp it īpaši darba attiecībās vai darbā, kas veikts, pamatojoties uz civiltiesisko līgumu".

10. Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts paredz, ka šis likums neattiecas uz "līgumslēdzēju pušu izvēles brīvību, ja vien tā nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai pilsonību".

11. Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 8. pantā ir noteikts:

"1. Ir aizliegta jebkāda fizisku personu diskriminācija dzimuma, rases, etniskās izcelsmes, valstspiederības, reliģijas, pārliecības, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ, ciktāl tas attiecas uz:

[..]

2) nosacījumiem par uzņēmējdarbības vai profesionālās darbības sākšanu un veikšanu, tostarp it īpaši darba attiecībās vai darbā, kas veikts, pamatojoties uz civiltiesisko līgumu.

[..]"

12. Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 13. pants ir formulēts šādi:

"1. Ikvienam, pret kuru ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ir tiesības uz zaudējumu atlīdzību.

2. Vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma lietās ir piemērojami [1964. gada 23. aprīļa *ustawa – Kodeks cywilny* (Civilkodekss)] [..] noteikumi."

III. Strīds pamatlietā un prejudiciālais jautājums

13. Laikposmā no 2010. līdz 2017. gadam J.K. "kā pašnodarbināta persona" noslēdza vairākus secīgus īstermiņa līgumus ar *TP* – sabiedrību, kura pārvalda sabiedriskās televīzijas kanālu Polijas valsts mērogā un kuras vienīgais akcionārs ir Valsts kase.

14. Saskaņā ar šiem līgumiem J.K. bija jāsagatavo montāžas raidījumu tipa materiāli raidījumu klipiem un slejām, kas pēc tam tika izmantoti kanāla pašreklāmas materiālos. Viņš savu darbu veica kanāla iekšējā organizatoriskajā struktūrvienībā, proti, *Redakcja Oprawy i Promocji Programu 1* (1. kanāla noformējuma un veicināšanas redakcija), kuras vadītājs bija W.S. Pamatojoties uz uzņēmuma līgumiem, J.K. veica nedēļas dežūras, kuru laikā viņš sagatavoja materiālu kanāla pašreklāmas raidījumiem. J.K. tiešais vadītājs W.S. noteica dežūras J.K. un otrai žurnālistei, kura veica to pašu darbu, tādējādi, ka viņiem katram mēnesī bija divas nedēļu garas dežūras.

15. No 2017. gada augusta tika plānota *TP* organizatoriskās struktūrvienības reorganizācija, tāpēc J.K. darbs tika pārcelts uz jaunizveidoto struktūrvienību *Agencja Kreacji Oprawy i Reklamy* (Grafiskā noformējuma un reklāmas radošā aģentūra). Lai veiktu reorganizāciju un pārbaudītu darbiniekus, kuri jāpārceļ uz jauno aģentūru, tika norīkoti divi jauni darbinieki.

16. 2017. gada oktobra un novembra mijā sasauktajās sapulcēs, kurās piedalījās viens no darbiniekiem, kas bija atbildīgs par reorganizāciju, J.K. saņēma pozitīvu novērtējumu un tika nosaukts to darbinieku vidū, kuri izturējuši pārbaudi.

17. 2017. gada 20. novembrī starp J.K. un *TP* tika noslēgts uzņēmuma līgums uz vienu mēnesi.

18. 2017. gada 29. novembrī J.K. saņēma darba grafiku 2017. gada decembrim. Tajā viņam bija paredzētas kopumā divas nedēļas dežūras ar sākuma datumu 2017. gada 7. un 21. decembrī.

19. 2017. gada 4. decembrī J.K. kopā ar dzīvesbiedru ievietoja savā *YouTube* kanālā Ziemassvētku dziesmas videoierakstu, kura mērķis bija veicināt iecietību pret viendzimuma pāriem.

20. Pēc divām dienām, proti, 2017. gada 6. decembrī, J.K. no *TP* saņēma e-pasta vēstuli, ar kuru tika atceltas viņa dežūras, ko bija paredzēts sākt 2017. gada 7. decembrī.

21. 2017. gada 20. decembrī J.K. tika informēts, ka viņam nav jāierodas arī uz dežūru, ko bija paredzēts sākt 2017. gada 21. decembrī. Ņemot vērā minēto, 2017. gada decembrī viņam nebija nevienas dežūras, par ko sākotnēji bija noslēgts līgums. Turklāt viņš tiesas sēdē norādīja, ka viņam par līgumā noteiktajiem pakalpojumiem arī neesot samaksāts.

22. Galu galā starp J.K. un *TP* netika noslēgts jauns līgums (2018. gada janvārim). Kā norādīts lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, lēmumu par sadarbības izbeigšanu ar J.K. pieņēmusi par reorganizāciju atbildīgā persona.

23. Iesniedzējtiesai, proti, *Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā), iesniegtajā prasības pieteikumā J.K. lūdz piespriest atbildētājam samaksāt summu 47 924,92 zloti (PLN) (aptuveni 10 130 EUR), tai pieskaitot likumiskos nokavējuma procentus par laiku no prasības pieteikuma iesniegšanas datuma līdz samaksas dienai. Summa 35 943,69 PLN (aptuveni 7600 EUR) tiek prasīta kā atlīdzība, savukārt summa 11 981,23 PLN (aptuveni 2530 EUR) – kā kompensācija par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu seksuālās orientācijas dēļ, kas izpaužas kā tieša diskriminācija attiecībā uz saimnieciskās darbības sākšanu un veikšanu, pamatojoties uz civiltiesisku līgumu.

24. J.K. pamato minēto prasījumu ar apgalvojumu, ka *TP* esot pieļāvusi tiešu diskrimināciju J.K. seksuālās orientācijas dēļ. Kā visticamāko iemeslu tam, ka *TP* ir atcēlusi dežūras un pārtraukusi sadarbību, prasītājs norādīja minētā Ziemassvētku dziesmas videoieraksta ievietošanu portālā *YouTube*.

25. *TP* lūdza prasību noraidīt, norādot, ka tā neesot pārkāpusi savu praksi un ka tiesību normas negarantējot noslēgto uzņēmuma līgumu pagarināšanu.

26. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka nav precizēts apjoms, kādā uz pašnodarbinātām personām ir jāattiecas Direktīvā 2000/78 paredzētajai aizsardzībai. Tā arī pauž šaubas, vai Polijas Vienlīdzības attieksmes likuma 5. panta 3. punkts, kas šīs tiesas ieskatā piemērojams aplūkojamajā lietā, ir saderīgs ar šo direktīvu.

27. Ņemot vērā šos apstākļus, *Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai [Direktīvas 2000/78] 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ļauj izslēgt no [Direktīvas 2000/78] piemērošanas jomas – un līdz ar to izslēgt sankcijas, kas ieviestas valsts tiesību sistēmā, pamatojoties uz [šīs direktīvas] 17. pantu, – līgumslēdzējas puses izvēles brīvību, ja vien tā nav balstīta uz dzimumu, rasi, etnisko izcelsmi vai valstspiederību, situācijā, kad diskriminācija izpaustos kā atteikums noslēgt civiltiesisku līgumu, saskaņā ar kuru darbs būtu jāveic fiziskai personai pašnodarbinātas personas statusā, ja šāda atteikuma iemesls būtu potenciālas līgumslēdzējas puses seksuālā orientācija?"

28. Rakstveida apsvērumus iesniedza J.K., Beļģijas, Nīderlandes, Polijas un Portugāles valdības, kā arī Eiropas Komisija. 2022. gada 31. maijā notika tiesas sēde, kurā J.K., Polijas valdība un Komisija sniedza mutvārdu apsvērumus.

IV. Vērtējums

29. Saprotu, ka iesniedzējtiesa ar savu jautājumu būtībā vēlas noskaidrot, vai tai ir pienākums piemērot Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktu, lemjot par to, vai *TP* ir pienākums izmaksāt J.K. kompensāciju par diskrimināciju, kas pret viņu pieļauta viņa seksuālās orientācijas dēļ.

30. Savienības tiesību kontekstā tas ir atkarīgs no Direktīvas 2000/78 piemērojamības. Ja J.K. var atsaukties uz šīs direktīvas 3. pantu, lai izslēgtu iespēju, ka *TP* var ņemt vērā viņa seksuālo orientāciju kā iemeslu neslēgt ar viņu līgumu, iesniedzējtiesai, izskatot šo lietu, Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts būtu jāatzīst par spēkā neesošu.

31. Tātad visbūtiskākais jautājums ir – vai atteikums noslēgt līgumu potenciālās līgumslēdzējas puses seksuālās orientācijas dēļ ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā un, precīzāk, vai šāds līgums ir nosacījums "pašnodarbinātības [..] iegūšanai", kā noteikts šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā.

32. Ņemot vērā situācijas īpatnības šajā lietā, atbilstošā tiesību norma, kas arī varētu būt piemērojama, ir Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts.

33. Tādēļ savu vērtējumu veikšu šādi. Vispirms tiks izvērtēts, vai Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts attiecas uz tādām situācijām kā šajā lietā (A iedaļa). Šajā ziņā tiks paskaidrots, kā jāsaprot šajā tiesību normā lietotais pašnodarbinātības jēdziens un kā tas vajadzības gadījumā ir norobežojams no preču piegādes un pakalpojumu sniegšanas jēdziena. Pēc tam tiks pamatots, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais jēdziens "nosacījumi [..] pašnodarbinātības iegūšanai" ietver individuāla līguma slēgšanu. Turpmāk (B iedaļā) īsumā tiks izvērtēts, vai šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts šajā lietā ir piemērojams; uz to savā jautājumā atsaucas arī iesniedzējtiesa. Konstatējot, ka ir piemērojamas abas tiesību normas, tiks izvērtēts, vai līgumu slēgšanas brīvība, ko paredz Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts, varētu ļaut izslēgt Direktīvas 2000/78 piemērošanu (C iedaļa), un, ja ne, kādas būtu sekas attiecībā uz Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktu un kādi būtu iesniedzējtiesas pienākumi saskaņā ar Savienības tiesībām (D iedaļa).

A. Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta piemērojamība

34. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu šo direktīvu piemēro attiecībā uz "nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai".

35. Tādējādi šī tiesību norma nepārprotami attiecas uz pašnodarbinātām personām. Neviens no šīs lietas dalībniekiem nav apstrīdējis, ka J.K. varētu tikt uzskatīts par pašnodarbinātu personu. Ir jāizvērtē, kādēļ vispār rodas jautājums par šīs tiesību normas piemērošanu.

36. Pirmkārt, kā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādījusi iesniedzējtiesa, Tiesa vēl nav precizējusi Direktīvā 2000/78 lietoto jēdzienu "pašnodarbinātība". Ņemot vērā, ka šajā direktīvā nav atsauces uz dalībvalstu tiesībām, šis jēdziens ir jāinterpretē kā autonoms Savienības tiesību jēdziens, kura nozīme un piemērošanas joma Tiesai patiešām ir jāprecizē [3]. Tādējādi šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu sniedz Tiesai šādu iespēju.

37. Otrkārt, Polijas valdība apgalvo, ka pat tad, ja J.K. ir pašnodarbināta persona, līguma slēgšana ar šādu personu neesot nosacījums pašnodarbinātības iegūšanai.

38. Tādēļ vispirms tiks paskaidrots, ka, manuprāt, "pašnodarbinātība" Direktīvas 2000/78 izpratnē ietver preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, ja tā izpaužas kā individuāls darbs, ko tā veicējs ir ieguldījis šādās precēs un pakalpojumos. Pēc tam tiks paskaidrots, ka pašnodarbinātai personai līguma slēgšana ar personu, kurai tā veic individuālu darbu, ir nosacījums, lai iegūtu pašnodarbinātību. Abi paskaidrojumi ļauj secināt, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir piemērojams tādā situācijā, kāda tiek aplūkota šajā lietā.

1. Pašnodarbinātības jēdziens Direktīvas 2000/78 izpratnē

39. Direktīvā 2000/78 jēdziens "pašnodarbinātība" nav definēts.

40. Akadēmisko aprindu pārstāvji ir norādījuši, ka pašnodarbinātību bieži vien izmanto kā atlikušo kategoriju, "sava veida konceptuālu izgāztuvi, kur nonāk visas tās darba attiecības, kas neatbilst (bieži vien stingrajam) pakārtotas nodarbinātības statusam" [4]. Tādējādi binārā nodarbinātības iedalījumā par nodarbinātu personu uzskata tādu personu, kura strādā algotu darbu vai ir pašnodarbināta [5].

41. Tomēr rodas jautājums, kā rīkoties, ja personas darbu vienlaikus var klasificēt kā preču piegādi vai pakalpojumu sniegšanu citiem. Persona, kura, piemēram, apņemas par atlīdzību tīrīt kādas personas dzīvokli vai cept torti kādas personas dzimšanas dienas svinībām, ar savu darbu sniedz pakalpojumu (tīrīšanu) vai piegādā preci (torti). Ja piemērā minētās personas šādi pelna iztiku, tās vienlaikus var uzskatīt par pašnodarbinātām personām un preču piegādātājiem vai pakalpojumu sniedzējiem. Mēs kā šādu preču un pakalpojumu saņēmēji "iegādājamies" viņu darbu un vienlaikus šī darba galaproduktu.

42. Rodas jautājums, vai šādā gadījumā Direktīvā 2000/78 minētais jēdziens "pašnodarbinātība" ietver šos preču piegādātājus un pakalpojumu sniedzējus.

3 Spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, A u.c. (Vējturbīnas Ālterā un Nēvelē) (C-24/19, EU:C:2020:503, 75. punkts).

4 Countouris, N., un De Stefano, V., *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brisele, 2019, 34. lpp.

5 Tādējādi *Countouris* un *De Stefano* (turpat) norāda, ka tad, "ja darbinieks nestrādā algotu darbu, viņa darbs nav pakļauts darba devēja kontrolei vai netiek veikts tā vadībā un ja tas nav integrēts uzņēmējdarbībā vai nerada īpašu uzņēmējdarbības risku, tad vairumā tiesību sistēmu vienkārši pieņem, ka persona ir pašnodarbināta".

43. Pirms turpinu šī jautājuma iztirzāšanu, jāpaskaidro, kāpēc Direktīvas 2000/78 ietvaros vispār rodas jautājums par pašnodarbinātības nošķiršanu no preču piegādes un pakalpojumu sniegšanas.

44. Šī direktīva ir viena no direktīvām, kas pieņemta, pamatojoties uz pašlaik spēkā esošā LESD 19. pantu[6], ar kuru Eiropas Savienībai ir piešķirta kompetence apkarot diskrimināciju. Direktīva 2000/78 aizliedz diskrimināciju vairāku iemeslu, tostarp seksuālās orientācijas, dēļ[7]. Tomēr šī direktīva nevar[8] apkarot un necīnās pret diskrimināciju minēto aizliegto iemeslu dēļ. Savienības likumdevējs šīs direktīvas "darbības jomu" ir attiecinājis vienīgi uz "nodarbinātību un profesiju"[9].

45. Tajā pašā laikā jau kopš 2008. gada Savienības tiesību aktu izstrādes procesā ir priekšlikums vēl vienai direktīvai[10]. Šīs direktīvas mērķis, kad (un ja) tā tiks pieņemta[11], būs apkarot diskrimināciju, kas pieļauta to pašu iemeslu dēļ, kuri minēti Direktīvā 2000/78, tostarp "preču un pakalpojumu pieejamības un preču piegādes un pakalpojumu sniegšanas" jomā. Tāpēc ir skaidrs, ka Savienības likumdevējs (vēl) nav reglamentējis "preču un pakalpojumu pieejamību un preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu", lai aizliegtu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ.

46. Rodas jautājums, vai tas, ka šajā tiesību akta priekšlikumā lietots formulējums "preču un pakalpojumu pieejamība un preču piegāde un pakalpojumu sniegšana", izslēdz iespēju iekļaut Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā to preču piegādātājus un to pakalpojumu sniedzējus, kas izriet no viņu individuālā darba. Manuprāt, tā tas nav.

47. Ne Direktīvā 2000/78 ietvertais "nodarbinātības un profesijas" jēdziens, ne jaunās direktīvas priekšlikumā[12] ietvertais "preču un pakalpojumu pieejamības un preču piegādes un pakalpojumu sniegšanas" jēdziens to tekstā nav paskaidrots. Turklāt Tiesa vēl nav definējusi šos formulējumus, tostarp to izmantošanu Direktīvā 2000/43[13], kas atšķirībā no Direktīvas 2000/78 attiecas gan uz "nodarbinātību un profesiju", gan uz "preču un pakalpojumu pieejamību un preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu"[14].

48. Manuprāt, atbilde uz jautājumu, vai persona, kura piedāvā savu darbu, piegādājot preces un sniedzot pakalpojumus, ir pašnodarbināta persona Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ir atkarīga no tā, kā tiek interpretēta "nodarbinātība un profesija", jo šis formulējums raksturo Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu. Ja tas ietver preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu ar individuālu darbu, kas tiek veikts pašnodarbinātas personas statusā, formulējuma "preču piegāde un pakalpojumu sniegšana" lietojums tiesību akta priekšlikumā (bez nolūka ietekmēt tā interpretāciju) neizslēdz Direktīvas 2000/78 piemērojamību šādām pašnodarbinātām personām.

6 Šis juridiskais pamats ar Amsterdamas līgumu tika ieviests Līgumos, un Direktīvas 2000/78 pieņemšanas laikā tas bija EKL 13. pants.

7 Kā norādīts Direktīvas 2000/78 1. pantā, šī direktīva aizliedz diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

8 LESD 19. pantā Savienībai ir piešķirtas tiesības apkarot diskrimināciju, nepārsniedzot pilnvaras, ko tai piešķir Līgumi.

9 Skat. Direktīvas 2000/78 nosaukumu un tās 1. pantu.

10 Priekšlikums Padomes direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas (COM(2008) 426, galīgā redakcija).

11 Tās likumdošanas vēsture liecina, ka svarīgākie faktori, kas kavē šīs direktīvas pieņemšanu, ir i) izmaksas, kas saistītas ar to, lai personām ar invaliditāti nodrošinātu preču un pakalpojumu pieejamību bez diskriminācijas, un ii) subsidiaritāte. Šajā nozīmē skat. Eiropas Savienības Padomes 2021. gada 23. novembra *Progresa ziņojumu* Nr. 14046/21.

12 Skat. šo secinājumu 10. zemsvītras piezīmi.

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

14 Arī Direktīva 2000/43, ar kuru ir aizliegta diskriminācija rases un etniskās piederības dēļ, tika pieņemta, pamatojoties uz tagadējo LESD 19. pantu, aptuveni tajā pašā laikā, kad Direktīva 2000/78, un tieši tāpēc jēdzienu lietojums šajās abās direktīvās ir salīdzināms.

49. Tādējādi rodas jautājums, kas ir (un kas nav) saprotams ar formulējumu "nodarbinātība un profesija".

a) "Nodarbinātība un profesija"

50. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu tās mērķis ir attiecībā uz "nodarbinātību un profesiju" apkarot diskrimināciju, kas pieļauta uzskaitīto iemeslu dēļ.

51. Savienības likumdevējs nav sīkāk precizējis, ko nozīmē šie jēdzieni. Tomēr vairākos Direktīvas 2000/78 apsvērumos ir sniegtas dažas norādes. Šīs direktīvas 4. apsvērumā ir atsauce uz Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvenciju Nr. 111, kurā izmantots šāds formulējums. Minētā konvencija aizliedz diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, ko saprot kā tādu, kas ietver "visus darba ņēmējus", tostarp tos, kas strādā pašnodarbinātas personas statusā [15].

52. Direktīvas 2000/78 9. apsvērumā ir precizēts, ka "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".

53. No šiem diviem apsvērumiem [16] izriet, ka Direktīvas 2000/78 mērķis ir aizsargāt visas personas, kuras iesaistās sabiedriskajā dzīvē, veicot savu darbu.

54. Judikatūrā ir apstiprināta šāda interpretācija. Secinājumos lietā *HK* ģenerāladvokāts Rišārs Delatūrs [*Richard de la Tour*] ir atzinis, ka "šīs direktīvas mērķis ar sabiedrisko un sabiedrības interešu saistītu iemeslu dēļ ir likvidēt visus uz diskriminējošiem iemesliem balstītus šķēršļus piekļuvei iztikas līdzekļiem un iespējai sniegt ieguldījumu sabiedrības labā, veicot darbu, neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai šis darbs tiek veikts" [17]. Šo viedokli Tiesa ir apstiprinājusi savā nesenajā spriedumā *HK* [18].

55. Es tam pilnībā piekrītu. Direktīvas 2000/78 mērķi var interpretēt tādējādi, ka tas ir vērsts uz to, lai aizliegtu diskrimināciju, tostarp seksuālās orientācijas dēļ, personas darba dzīvē [19]. Ietverot "nodarbinātības un profesijas" jomu, tās mērķis ir ļaut indivīdam apzināties savu potenciālu un pelnīt iztiku ar darbu.

[15] Šajā nozīmē skat. De Stefano, V., "Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of international labour standards", *International Labour Review*, 2021, 387.–406. lpp., 399. lpp. Skat. arī Schubert, C., *Economically-dependent Workers as Part of a Decent Economy*, Beck/Hart/Nomos, 2022, 237. lpp.

[16] Skat. arī Priekšlikuma Padomes direktīvai, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, paskaidrojuma rakstu. Šī paskaidrojuma raksta daļā, kurā aprakstīts tas, kas vēlāk kļuva par Direktīvas 2000/78 3. pantu, īpaši norādīts, ka "vienlīdzīga attieksme attiecībā uz nodarbinātības vai pašnodarbinātības iespējām [..] nozīmē, ka tiek novērsta jebkāda diskriminācija, ko rada jebkādi pasākumi, kas liedz *indivīdam iespēju iegūt jebkāda veida darbu vai profesiju*" (mans izcēlums).

[17] Ģenerāladvokāta Rišāra Delatūra secinājumi lietā *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:29, 37. punkts).

[18] Spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:419, 34. punkts).

[19] Šajā nozīmē skat. Direktīvas 2000/78 redakciju zviedru valodā, kurā šīs direktīvas 1. pantā lietots formulējums "darba dzīve" ("arbetslivet"), lai ietvertu angļu valodas formulējumu "employment and occupation" vai franču valodas formulējumu "emploi et travail".

56. Šī darba nozīme indivīda pašrealizācijā ir atzīta Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – "Harta"). Tās 15. panta 1. punktā ir noteikts, ka "ikvienai personai ir tiesības strādāt un iesaistīties brīvi izraudzītā vai akceptētā profesijā" [20].

57. Tādējādi Direktīvas 2000/78 mērķis ir aizsargāt no diskriminācijas darba ņēmējus, un tās 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta mērķis ir nodrošināt brīvu piekļuvi darbam bez diskriminācijas.

58. Rodas jautājums, kā jāsaprot jēdziens "darbs", lai noteiktu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu. Nesenajā judikatūrā ir apstiprināts, ka Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir jāinterpretē plaši [21] un ka tā attiecas ne tikai uz nosacījumiem "darba ņēmēju" ieņemto amatu pieejamībai LESD 45. panta izpratnē [22].

59. Tādējādi, aizsargājot strādājošos, Direktīva 2000/78 nav vērsta tikai uz "darba ņēmējiem" brīvas pārvietošanās tiesību aktu vai sekundāro tiesību aktu izpratnē, kas pieņemti, pamatojoties uz LESD 153. pantu [23]. Pat ja Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir plašāka par jēdzienu "darba ņēmēji" LESD 45. panta izpratnē, tā, protams, uz tiem attiecas [24].

60. 21. gadsimtā ir nepieciešams plašāks strādājošas personas jēdziens [25]. Mūsdienās strādājoša persona ir persona, kas iegulda savu laiku, zināšanas, prasmes, enerģiju un bieži vien arī entuziasmu, lai kādam citam, nevis sev, sniegtu pakalpojumu vai radītu produktu, par ko šai personai (principā) tiek solīta atlīdzība.

61. Direktīvas 2000/78 mērķis ir bez diskriminācijas nodrošināt piekļuvi visiem darbiem, ko veic, lai nopelnītu iztiku, jebkādos dažādos darba piedāvājuma veidos. Šādā Direktīvas 2000/78 mērķa izpratnē nav pamata, kā paskaidrots nākamajā sadaļā, izslēgt no tās piemērošanas jomas pašnodarbinātību, kas izpaužas kā preču piegāde vai pakalpojumu sniegšana, kura organizēta jebkādā juridiski pieejamā formā.

[20] Darba nozīme indivīda pašrealizācijā ir uzsvērta arī judikatūrā. Secinājumos lietā *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:61, 11. punkts) ģenerāladvokāts Pojarešs Maduru [*Poiares Maduro*] norādīja, ka "nodarbinātības un profesionālās attīstības pieejamība ir fundamentāli svarīga ikvienai personai ne tikai iztikas nodrošināšanai, bet arī kā pašpiepildījuma un personas potenciāla piepildījuma veids". Šo pašu citātu kā svarīgu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas izpratnei secinājumos lietā *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2019:922, 44. punkts) atkārtoja ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*].

[21] Spriedums, 2020. gada 23. aprīlis, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2020:289, 39. punkts; turpmāk tekstā – "spriedums *LGBTI*"). Skat. arī ģenerāladvokātes E. Šarpstones secinājumus šajā lietā (C-507/18, EU:C:2019:922, 42. punkts). Tiesa spriedumā *HK* atkārtoja, ka jēdzieni "nodarbinātība", "pašnodarbinātība" un "profesija" ir interpretējami plašā nozīmē, jo, salīdzinot Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta versijas dažādās valodās, redzams, ka daudzās valodās tiek lietoti vispārīgi formulējumi. Spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:419, 27. punkts).

[22] Spriedums, 2022. gada 2. jūnijs, *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:419, 29. punkts). Skat. arī šī sprieduma 28. punktu, kurā Tiesa norādīja, ka "tādējādi līdzās tam, ka Direktīva 2000/78 tieši attiecas uz pašnodarbinātību, no vārdiem "darbs" un "profesija", saprotot tos ierastajā nozīmē, izriet arī, ka Savienības likumdevējs nav vēlējies ierobežot Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu ar amatiem, kurus ieņem "darba ņēmējs" LESD 45. panta izpratnē".

[23] Saistībā ar jēdziena "darba ņēmējs" attīstību iekšējā tirgus un Savienības sekundārajās darba tiesībās Tiesas judikatūrā skat. Countouris, N., "The Concept of "Worker" in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope", *Industrial Law Journal*, 2018, 192.–225. lpp., un Goldner Lang, I., "Sloboda kretanja radnika", no: Ćapeta, T., un Goldner Lang, I. (red.), *Pravo unutarnjeg tržišta Europske unije*, Narodne Novine, Zagreba, 2021, 77.–110. lpp.

[24] Šajā nozīmē skat. ģenerāladvokāta Rišāra Delatūra secinājumus lietā *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:29, 35. punkts).

[25] Šajā nozīmē skat. Supiot, A., "Homo faber: continuités et ruptures", no: Supiot, A. (red.), *Le travail au XXIe siècle, Livre du centenaire de l'OIT*, éditions de l'Atelier, Parīze, 2019, 15.–41. lpp.

b) Darba daudzveidība un iemesli, kādēļ preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu nevar izslēgt no Direktīvas 2000/78

62. Darbs attiecas gan uz darbību, gan uz tās rezultātu [26]. Lai piemērotu tiesisko regulējumu par diskriminācijas apkarošanu "nodarbinātības un profesijas" jomā, nav nozīmes, vai darba ņēmējs sava darba rezultātu nodod tā saņēmējam iepriekš, kā tas notiek tradicionālās darba attiecībās, vai piedāvā to saņēmējiem kā preci vai pakalpojumu pēc tam. Abos gadījumos darba ņēmējs pelna iztiku un piedalās sabiedrības dzīvē, ieguldot savu individuālo darbu.

63. Vienu un to pašu darbu var veikt dažādos veidos, pat ja tradicionāls darbs, ar ko saprot darbu uz pilnu slodzi, uz nenoteiktu laiku un pakārtotās un divpusējās darba attiecībās [27], joprojām ir visizplatītākais modelis. Tomēr ir palielinājies nestandarta darba formu skaits [28], radot darba tirgus sadrumstalotību [29] un jaunas regulatīvas problēmas [30].

64. Persona var pelnīt iztiku, strādājot tikai pie viena vai vairākiem "darba devējiem", proti, ilgāku vai īsāku laiku, nepilnu darba laiku vai tikai sezonāli, vienā vietā vai no dažādām vietām, kā arī izmantojot savus vai svešus darbarīkus. Tāpat par darbu var vienoties pēc laika (piemēram, 20 stundas mēnesī) vai pēc veicamajiem uzdevumiem (piemēram, nokrāsot sešas sienas baltā krāsā) [31].

65. Tādējādi ir dažādi veidi, kā persona var veikt vienu un to pašu darbu. Tas nozīmē arī to, ka vienu un to pašu darbu iespējams veikt atbilstīgi dažādiem tiesiskajiem regulējumiem. Tiesiskais regulējums, kas piemērojams konkrētam darba veidam, var atšķirties atkarībā no attiecīgās dalībvalsts.

66. Tādēļ šiem tiesiskajiem regulējumiem nevajadzētu būt būtiskiem, piemērojot Direktīvu 2000/78. Tās piemērošanā svarīgi ir tas, ka persona veic *individuālu darbu* neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai šis darbs tiek veikts.

67. "Individuālā darba" jēdziens ir veidojies darba tiesību jomā, reaģējot uz darba sadrumstalotību, un rezultātā daudzas personas nesaņem darba tiesību aizsardzību, jo tās neatbilst tradicionālajai darba ņēmēja jēdziena izpratnei [32]. Tādējādi individuālais darbs tiek piedāvāts kā kritērijs, lai noteiktu, kuriem darba ņēmējiem ir piemērojamas darba tiesības un kuriem nav.

[26] Šajā nozīmē skat. Supiot, A., "Homo faber: continuités et ruptures", no: Supiot, A. (red.), *Le travail au XXIe siècle, Livre du centenaire de l'OIT*, éditions de l'Atelier, Parīze, 2019, 15.–41. lpp., 17. lpp.; Dujarier, M.-A., *Troubles dans le travail, Sociologie d'une catégorie de pensée*, puf, Parīze, 2021, 365.–366. lpp.

[27] Šādi "standarta darba attiecības" tika raksturotas SDO pētījumā par nestandarta darba formām. Skat. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, SDO, Ženēva, 2016, 7. lpp. Skat. arī karti šī pētījuma 52. lpp.

[28] Turpat.

[29] Deakin, S., un Wilkinson, F., *The Law of the Labour Market*, OUP, Oksforda, 2005, 311.–313. lpp.

[30] Fudge, J., "Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work", no: Fudge, J., McCrystal, S., un Sankaran, K. *Challenging the legal boundaries of work regulation*, Hart, Oksforda, 2012, 1.–26. lpp; De Stefano, V., un Aloisi, A., *European Legal framework for digital labour platforms*, Eiropas Komisija, Luksemburga, 2018.

[31] *Collins* paskaidro, ka individuāls darbs var būt balstīts uz darba līgumu uz noteiktu laiku vai uz darba līgumu par konkrēta darba uzdevuma izpildi. No ekonomiskā viedokļa var būt dažādi iemesli, galvenokārt saistībā ar risku sadalījumu, kādēļ iespējams vienoties par noteikta veida darbu. Šajā nozīmē skat. Collins, H., "Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment", *Oxford Journal of Legal Studies*, 10.(3.) sēj, 1990, 362. lpp.

[32] Saistībā ar individuālā darba jēdzienu skat., piemēram, Freedland, M., un Countouris, N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oksforda, 2011, 5. un 42. lpp.; Supiot, A., "Towards a European policy on work", no: Countouris, N., un Freedland, M. (red.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, CUP, Kembridža, 2013, 19.–35. lpp., 35. lpp., un Countouris, N., un De Stefano, V., *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brisele, 2019, 64. lpp.

68. Tomēr darba tiesību juristi darba tiesību piemērošanas jomā mēdz iekļaut visus darba ņēmējus, kuri sniedz pakalpojumus personīgi, bet izslēdz tos, kuri "patiešām veic uzņēmējdarbību uz sava rēķina" [33].

69. Manuprāt, Savienības diskriminācijas novēršanas tiesībām būtu jābalstās uz vēl plašāku individuālā darba jēdzienu, kas neizslēdz uzņēmumus [34], ja uzņēmuma īpašnieks veic individuālu darbu.

70. Tā iemesls izriet no dažādiem diskriminācijas aizlieguma un darba tiesību aktu mērķiem.

71. Darba tiesību (kuru tiesiskais pamats Eiropas Savienībā ir LESD 153. pants) mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju no personas, kurai tas piegādā preces vai sniedz pakalpojumus, pieņemot, ka viņš šādās darba attiecībās ir pakārtotā un līdz ar to vājākā situācijā.

72. Direktīvai 2000/78, kas pieņemta, pamatojoties uz tagadējā LESD 19. panta juridisko pamatu, ir cits mērķis [35]. Ar tās palīdzību ikvienam indivīdam tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas strādāt. Lai nodrošinātu šādu iespēju vienlīdzību, indivīda piekļuvi darbam nevar ierobežot – tostarp – šīs personas seksuālās orientācijas dēļ. Tādējādi Direktīvas 2000/78 īstenošanas rezultātā ikviena persona vai sabiedrība, kurai darbs ir nepieciešams, "izliktos neredzam" potenciālā darba veicēja īpašības, kuru dēļ diskriminācija ir aizliegta, tostarp šīs personas seksuālo orientāciju.

73. Tādēļ preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu kā individuālā darba veidu nevar izslēgt no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas.

74. Paskaidrošu sacīto, balstoties uz piemēru. Pieņemsim, ka sievietei ir IT prasmes un, piemēram, viņa var izveidot programmatūru, kurā izmanto datormācīšanās algoritmus. Pirmā iespēja, kas nāk prātā, kādu darbu, kura veikšanai šai sievietei ir nepieciešamās prasmes, viņa varētu darīt, ir darbs programmatūras izstrādes uzņēmumā, pamatojoties uz pilna laika darba līgumu.

75. Tomēr viņa, iespējams, jūtas neapmierināta ar darbu tikai vienā uzņēmumā. Tādēļ viņa var nolemt mēģināt piedāvāt to pašu darbu vairākiem uzņēmumiem kā pašnodarbināta persona. Viņa, piemēram, var mēģināt izveidot pastāvīgas darba attiecības ar vienu uzņēmumu, lai nodrošinātu regulāru atalgojuma saņemšanu. To var veikt, pamatojoties uz līgumu par konkrētu preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (piemēram, par datormācīšanās algoritmu izstrādi pēc pasūtījuma, uzņēmuma programmatūras uzturēšanu un personāla apmācību saistībā ar tās izmantošanu). Šādu līgumu var noslēgt uz noteiktu laiku, piemēram, uz gadu, un pagarināt katru gadu. Taču šī persona vienlaikus mēģinās atrast arī citus uzņēmumus, kuriem šis darbs ir nepieciešams. Tā ar šiem citiem uzņēmumiem vai privātpersonām var noslēgt vienu konkrētu līgumu par nepieciešamo datormācīšanās algoritmu izstrādi.

[33] Šādu individuālā darba definīciju piedāvāja N. Countouris un V. De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brisele, 2019, 65. lpp., norādot, ka ""individuālo darba attiecību" jēdzienu var izmantot, lai definētu darba tiesību individuālo piemērošanas jomu, kas piemērojama jebkurai personai, kuru cita persona nodarbina darba veikšanai, ja vien šī persona patiešām neveic uzņēmējdarbību uz sava rēķina".

[34] Šajā nozīmē skat. arī *C. Barnard*, kura skaidro, ka ir personas, kuras apgalvo, ka atsauce uz "pašnodarbinātām personām" dzimumu līdztiesības jomā attiecas arī uz neatkarīgām pašnodarbinātām personām (uzņēmējiem). Skat. *EU Employment Law*, OUP, Oxford, 2012, 4. izd., 348. lpp.

[35] 2022. gada 2. jūnija spriedumā *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:419, 34. punkts) Tiesa uzsvēra, "kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 37. punktā, Direktīva 2000/78 nav tāds Savienības atvasināto tiesību akts kā tie, kas ir pamatoti tostarp ar LESD 153. panta 2. punktu un kas attiecas tikai uz darba ņēmēju kā vājākās darba attiecību puses aizsardzību [..]".

76. Tādējādi tai kā pašnodarbinātai personai būtu vairāki līgumattiecību veidi, proti, viens no tiem būtu balstīts uz līgumu par pakalpojumiem, ko tā piedāvā noteiktu stundu skaitu mēnesī vai gadā, savukārt otrs – uz līgumiem par galaproduktu, t.i., konkrētā klienta vajadzībām pielāgoto programmatūru. Visi iepriekšminētie darbi var būt balstīti uz līgumiem par preču piegādi vai pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgti individuāli ar attiecīgo IT eksperti. Tomēr tā pati IT eksperte var nolemt izveidot uzņēmumu un pārdot savu darbu ar šī uzņēmuma starpniecību.

77. Piemēram, dažās dalībvalstīs var būt aizliegts slēgt secīgus individuālus līgumus par pakalpojumu sniegšanu ar vienu un to pašu uzņēmumu. Tas pat varētu izrietēt no Savienības darba tiesiskā regulējuma ieviešanas, lai garantētu darba ņēmējiem drošākus darba līgumus uz nenoteiktu laiku[36]. Tomēr pieņemsim, ka minētā IT eksperte nevēlas tikt nodarbināta. Arī uzņēmums, kurā viņa strādā, pamatojoties uz secīgu līgumu par pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgts uz vienu gadu, neplāno viņu nodarbināt, taču, no otras puses, vēlas turpināt sadarbību ar viņu. Šādā situācijā minētā IT eksperte var nolemt izveidot pati savu uzņēmumu. Tādējādi viņa varētu turpināt piedāvāt savu darbu tam pašam uzņēmumam ar sava uzņēmuma starpniecību, nepiemērojot tiesisko regulējumu, kas aizliedz secīgu pakalpojuma līgumu slēgšanu uz ierobežotu laiku.

78. Visos iepriekšminētajā piemērā raksturotajos gadījumos IT eksperte veiktu vienu un to pašu darbu, un uzņēmumi vai privātpersonas, ar kurām viņa būtu noslēgusi līgumus, būtu apmierinājušas vienu un to pašu vajadzību pēc darba.

79. Tomēr pastāv argumenti, ka līgums, kas noslēgts ar viņu kā personu, patiešām ir uzskatāms par vienu no pašnodarbinātības veidiem, savukārt līgums, kas noslēgts ar viņu kā uzņēmumu, par tādu nav uzskatāms, jo runa ir par preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu. Pirmajā gadījumā potenciālais "darba devējs" iegādājas viņas "darbu", savukārt otrajā gadījumā – viņas "preces" vai "pakalpojumus".

80. Rodas jautājums, vai Direktīvas 2000/78 – kuras mērķis ir aizsargāt indivīda tiesības iesaistīties sabiedriskajā dzīvē un pelnīt iztiku ar individuālu darbu – kontekstā patiešām ir kāda atšķirība. Uzņēmuma atteikums noslēgt līgumu ar hipotētisko IT eksperti tāpēc, ka viņa ir homoseksuāla (vai pārstāv kādu konkrētu reliģiju, vai arī ir pārāk veca vai pārāk jauna) vai viņai ir jebkādas citas īpašības, kas nav saistītas ar viņas spēju izstrādāt datormācīšanās programmatūru, liedz viņai ieņemt šo konkrēto amatu un līdz ar to ierobežo viņas iespēju iegūt darbu.

81. Tomēr nav problēmu piekrist, ka šāda diskriminācija nebūtu pieļaujama, ja viņa meklētu tradicionālu darbu. Rodas jautājums, kādēļ tas tā nebūtu visos citos gadījumos, kad viņa piedāvātu savu darbu, pamatojoties uz līgumiem par preču piegādi vai pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgti ar viņu kā personu, vai līgumiem par preču piegādi vai pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgti ar viņu kā uzņēmumu, bet solot viņas individuālo darbu.

82. Būtībā nav atšķirību ne no darbu veicošās personas, ne no tās individuālo darbu saņemošā uzņēmuma perspektīvas. Viņa veic darbu, kas kādam ir nepieciešams. Manuprāt, dažu šo situāciju izslēgšana no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas, kuras mērķis ir nediskriminējošā

[36] 5. punkts *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtajā 1999. gada 18. marta pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.) pielikumā.

veidā nodrošināt iztikas līdzekļu pieejamību un iespēju sniegt ieguldījumu sabiedrības labā neatkarīgi no juridiskās formas, atbilstoši kurai šis darbs tiek veikts[37], neatbilst šīs direktīvas mērķiem.

83. Piemērojot tiesisko regulējumu par diskriminācijas aizliegumu, nav nozīmes, vai darbu veicošā persona vienlaikus ir arī uzņēmums un līdz ar to atrodas horizontālā, nevis pakārtotā stāvoklī attiecībā pret potenciālo "darba devēju"[38]. Proti, dažās tiesību sistēmās, vismaz dažās profesijās, pašnodarbinātām personām jāreģistrējas kā uzņēmumam vai arī tām vismaz parasti ir jābūt šādi organizētām.

84. Viens no šādiem piemēriem ir tirdzniecības pārstāvji. Attiecības starp tirdzniecības pārstāvjiem un to pilnvarotājiem tiek īstenotas kā attiecības starp uzņēmumiem. Tomēr vairumā gadījumu tirdzniecības pārstāvji ir pašnodarbinātas privātpersonas, kuras vienlaikus ir uzņēmumu vai mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) vienīgie īpašnieki[39]. Rodas jautājums, vai potenciālais pilnvarotājs var atteikties slēgt līgumu ar tirdzniecības pārstāvi vienīgi viņa seksuālās orientācijas dēļ un vai Direktīva 2000/78 neparedz šādu atteikumu.

85. Visbeidzot, ja individuāla preču piegāde un pakalpojumu sniegšana tiek izslēgta no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas, uzņēmumi vai privātpersonas, kas pieprasa, lai tām tiktu veikts konkrēts darbs, varētu apiet diskriminācijas aizliegumu, izvēloties "iegādāties" preces vai pakalpojumus, nevis nodarbināt pakalpojuma sniedzēju. Kā apgalvo J.K. un Komisija, tas būtu pretrunā šīs direktīvas lietderīgajai iedarbībai.

86. Ja diskriminācija būtu aizliegta uzskaitīto iemeslu dēļ saistībā ar iespēju iegūt darbu, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu nevar izslēgt no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētā pašnodarbinātības jēdziena, ja vien pakalpojumu sniedzējs piedāvā savu individuālo darbu, lai nopelnītu iztiku.

87. Kā izriet no šīs lietas apstākļiem, *TP* bija nepieciešami montāžas pakalpojumi. Minētā televīzijas raidorganizācija neprecizētu iemeslu dēļ (iespējams, lai ietaupītu izmaksas) uzskatīja, ka ir izdevīgāk iegādāties montāžas pakalpojumus no kāda neatkarīga darbuzņēmēja, nevis pieņemt viņu darbā. Kādai citai televīzijas raidorganizācijai šis aprēķins varētu būt bijis citāds, proti, tai varētu būt lētāk vai mazāk riskanti pieņemt darbā redaktoru uz nepilnu vai pilnu slodzi. Es nesaskatu nevienu pamatotu iemeslu, kādēļ Direktīva 2000/78 būtu jāinterpretē tādējādi, ka tā aizliedz televīzijas raidorganizācijai ņemt vērā personas seksuālo orientāciju, pieņemot darbā redaktoru, nevis slēdzot ar viņu līgumu par viņa pakalpojumiem tieši vai ar viņa uzņēmuma starpniecību. Gan no televīzijas raidorganizācijas, gan no redaktora viedokļa situācija ir būtībā identiska, proti, televīzijas raidorganizācija saņem nepieciešamos montāžas pakalpojumus, savukārt redaktors piedāvā savu individuālo darbu.

[37] Skat. šo secinājumu 54. punktu un tajā minēto judikatūru.

[38] Tas nenozīmē, ka citās Savienības tiesību jomās, piemēram, konkurences tiesību kontekstā, šim faktam nav nozīmes. Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 4. decembris, *FNV Kunsten Informatie en Media* (C-413/13, EU:C:2014:2411).

[39] Šajā nozīmē skat. Komisijas darba dokumentu "Direktīvas 86/653 novērtējums (*REFIT* novērtējums)", SWD(2015) 146 *final*, 2015. gada 16. jūlijs.

Starpsecinājums

88. Direktīvā 2000/78 lietotais termins "pašnodarbinātība" attiecas uz preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, ja preču piegādātājs vai pakalpojumu sniedzējs veic individuālu darbu. Šādā situācijā potenciālais preču vai pakalpojumu saņēmējs nevar atteikties noslēgt līgumu preču piegādātāja vai pakalpojumu sniedzēja seksuālās orientācijas dēļ.

2. Vai individuāla līguma noslēgšana ir "nosacījums pašnodarbinātības iegūšanai" Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē?

89. Polijas valdība apgalvo, ka atteikums noslēgt individuālu pakalpojumu līgumu neietilpstot jēdzienā "nosacījums pašnodarbinātības iegūšanai" Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tās ieskatā jēdziens "nosacījums pašnodarbinātības iegūšanai" attiecoties vienīgi uz vispārīgiem nosacījumiem konkrētu profesiju īstenošanai. Kā Polijas valdība paskaidroja tiesas sēdē, šis noteikums attiecoties vienīgi uz reglamentētām profesijām. Izskatāmajā lietā neviena publisko tiesību norma neliedzot J.K. piedāvāt savus montāžas pakalpojumus. Tātad neesot nekādu šķēršļu šīs profesijas pieejamībai. Tāpēc potenciālā pakalpojuma saņēmēja individuāls lēmums neesot "nosacījums pašnodarbinātības iegūšanai". Šāds lēmums drīzāk attiecoties uz personas brīvību izvēlēties, ar ko noslēgt līgumu.

90. J.K., Beļģijas, Nīderlandes un Portugāles valdības un Eiropas Komisija uzskata, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts esot piemērojams atteikumam noslēgt līgumu ar pašnodarbinātu personu seksuālās orientācijas dēļ.

91. Tiesai ir bijusi iespēja precizēt Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minēto jēdzienu "nosacījums nodarbinātības iegūšanai" spriedumā *LGBTI*[40], kas arī attiecas uz diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ. Vispirms tiesa precizēja, ka šis formulējums ir jāinterpretē, ņemot vērā tā ierasto nozīmi ikdienas valodā, kontekstu, kādā tas tiek lietots, un tā tiesiskā regulējuma mērķus, kurā tas ietilpst[41]. Pamatojoties uz to, Tiesa secināja, ka minētie nosacījumi attiecas uz "apstākļiem vai faktiem, kuru esamība obligāti ir jāpierāda, lai persona varētu iegūt konkrētu darbu vai profesiju"[42].

92. Lai gan Tiesa spriedumā *LGBTI* atsaucas vienīgi uz nodarbinātības iegūšanu, tas pats attiecas arī uz jēdzienu "nosacījumi pašnodarbinātības iegūšanai", ņemot vērā, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā vienlaikus ir atsauce uz nodarbinātību, pašnodarbinātību un profesiju. Tādējādi nosacījumi pašnodarbinātības iegūšanai ietver apstākļus vai faktus, kuru esamība obligāti ir jāpierāda, lai persona varētu iegūt konkrētu darbu kā pašnodarbināta persona.

93. Pašnodarbināta persona stājas darbā, noslēdzot pakalpojumu līgumu vai līdzīgu civiltiesisku līgumu. Ja potenciālais pašnodarbinātas personas pakalpojumu saņēmējs izvirza nosacījumus darba saņemšanai, uzstājot uz to, lai šo pakalpojumu sniedzējs nebūtu homoseksuāla persona, ir skaidrs, ka persona ar šādu seksuālo orientāciju nevar nodrošināt šo konkrēto darbu.

[40] 39. punkts.

[41] Spriedums *LGBTI*, 32. punkts.

[42] Spriedums *LGBTI*, 33. punkts.

94. Tādējādi, ja tradicionālās nodarbinātības situācijā atteikums noslēgt darba līgumu ar personu tās seksuālās orientācijas dēļ ir aizliegts ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu, tad arī atteikums noslēgt pakalpojumu līgumu vai līdzīgu līgumu ar pašnodarbinātu personu tās seksuālās orientācijas dēļ ir jāaizliedz ar šo tiesību normu, kas attiecas gan uz nodarbinātību, gan uz pašnodarbinātību.

95. Visbeidzot vēlos pievērsties papildu jautājumam, kas tika apspriests tiesas sēdē, proti, vai Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts būtu piemērojams pat hipotētiskā gadījumā, ja pašnodarbinātai personai – šajā gadījumā J.K. – nebūtu bijis ilgstošu iepriekšēju darba attiecību, bet tā būtu pieteikusies darbā pirmo reizi un tai būtu atteikts noslēgt līgumu tās seksuālās orientācijas dēļ. Citiem vārdiem, rodas jautājums, vai darba nepārtrauktībai ir jebkāda nozīme.

96. J.K. un Komisija uzskatīja, ka pieteikšanās darbā pirmo reizi neko nemainītu. Polijas valdība saglabāja savu iepriekšējo nostāju, apgalvojot, ka jēdziens "nosacījumi pašnodarbinātības iegūšanai" neattiecoties uz šāda veida individuāliem lēmumiem.

97. Jāpiekrīt J.K. un Komisijai. Situācija, uz kuru attiecas a) apakšpunkts, ir uzskatāma par piekļuvi darbam. Iepriekšējās darba attiecības nav saistītas ar pieteikšanos darbā un veiksmīgu līguma noslēgšanu. Citiem vārdiem, nav tā, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts attiecas uz atteikumu noslēgt līgumu, kas aplūkots pamatlietā, tāpēc, ka J.K. iepriekš jau bija noslēdzis līgumus ar *TP*, bet gan drīzāk tāpēc, ka viņam tika liegta piekļuve jaunam darbam, *TP* atsakoties noslēgt ar viņu jaunu līgumu.

Starpsecinājums

98. Atteikums noslēgt individuālu pakalpojumu līgumu ar pašnodarbinātu personu tās seksuālās orientācijas dēļ ietilpst Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētajā formulējumā "nosacījums [..] pašnodarbinātības iegūšanai".

B. Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta piemērojamība

99. Šīs lietas konkrētajos apstākļos atteikums slēgt līgumu ar J.K. ne tikai liedz viņam iegūt jaunu darbu, bet arī izbeidz viņa septiņus gadus ilgās darba attiecības ar *TP* vienīgi viņa seksuālās orientācijas dēļ. Tādējādi, manuprāt, arī Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir piemērojams šajā lietā.

100. Polijas valdība apgalvoja, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts neesot piemērojams, jo, pirmkārt, pašnodarbinātība šajā tiesību normā nav skaidri minēta un, otrkārt, pašnodarbinātas personas nekādā gadījumā nevar "atlaist".

101. Manuprāt, Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts papildina tās a) apakšpunktu. Pēdējais no minētajiem attiecas uz piekļuvi darbam, savukārt pirmais no minētajiem – uz nosacījumiem darba ieguvei, tostarp darba attiecību izbeigšanu. Tādējādi tas, ka c) apakšpunktā nav norāžu uz pašnodarbinātību, skaidrojams ar neskaidru likumdošanas procedūru, nevis ar likumdevēja nodomu izslēgt pašnodarbinātas personas. Proti, Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts attiecas gan uz tās personisko, gan uz materiāltiesisko piemērošanas jomu, savukārt c) apakšpunkts – vienīgi uz tās materiāltiesisko piemērošanas jomu.

102. Turklāt ir taisnība, ka pašnodarbinātas personas nevar atlaist, ja vārds "atlaišana" tiek izmantots vienīgi saistībā ar nodarbinātību. Tomēr tam nav nozīmes. Jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts attiecas uz atlaišanu no darba kā piemēru tam, ko saprot ar jēdzienu "nodarbinātība un darba nosacījumi". Šī tiesību norma attiecas uz visiem darba nosacījumiem un darba izbeigšanu [43].

Starpsecinājums

103. Tādā situācijā kā šajā lietā, kad pašnodarbināta persona jau bija izveidojusi darba attiecības ar pakalpojumu saņēmēju, kurš atteicās slēgt jaunu līgumu vienīgi pakalpojumu sniedzēja seksuālās orientācijas dēļ, ir piemērojams Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts.

C. Vai uz līgumu slēgšanas brīvību var atsaukties, lai attaisnotu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ?

104. Cits jautājums, kas netieši izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir – vai *TP* var atsaukties uz līgumu slēgšanas brīvību, ko saprot kā tiesības brīvi izvēlēties līgumslēdzēju pusi, kā paredzēts Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktā, lai pamatotu Direktīvas 2000/78 piemērošanas izslēgšanu.

105. Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā ir noteikts, ka ar valsts pasākumiem izņēmuma kārtā var izslēgt šīs direktīvas piemērošanu, ja tie tostarp ir nepieciešami citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai. Tiesa ir precizējusi, ka šī tiesību norma kā diskriminācijas aizlieguma principa izņēmums jāinterpretē šauri [44].

106. Rodas jautājums, vai Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts ir saprotams kā pasākums, kas nepieciešams citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai demokrātiskā sabiedrībā, kā noteikts Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktā.

107. Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktā ir garantēta brīvība izvēlēties līgumslēdzēju pusi. Saskaņā ar šo tiesību normu šādu brīvību var ierobežot, lai novērstu diskrimināciju dzimuma, rases, etniskās izcelsmes vai valstspiederības dēļ. Tomēr līgumu slēgšanas brīvības ierobežojums nav paredzēts gadījumā, kad izvēle rada diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ. Tādējādi saskaņā ar šo likumu ir pieļaujama lēmuma par līguma noslēgšanu pamatošana ar potenciālās līgumslēdzējas puses seksuālo orientāciju.

108. Piemērojot Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktu, valsts tiesību norma, kas pieļauj diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, nav pretrunā šai direktīvai, ja nepieciešams nodrošināt līgumu slēgšanas brīvību.

[43] Papildus jānorāda, ka Tiesa citā kontekstā saistībā ar brīvu pārvietošanos un pilsoņu tiesībām, pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/38/EK (2004. gada 29. aprīlis) par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, ar ko groza Regulu (EEK) Nr. 1612/68 un atceļ Direktīvas 64/221/EEK, 68/360/EEK, 72/194/EEK, 73/148/EEK, 75/34/EEK, 75/35/EEK, 90/364/EEK, 90/365/EEK un 93/96/EEK (OV 2004, L 158, 77. lpp.), jau ir atzinusi, ka pašnodarbinātas personas darba piespiedu izbeigšanu var pielīdzināt nodarbinātas personas piespiedu atlaišanai. Skat. spriedumus, 2017. gada 20. decembris, *Gusa* (C-442/16, EU:C:2017:1004, 43. punkts), un 2019. gada 11. aprīlis, *Tarola* (C-483/17, EU:C:2019:309, 48. punkts).

[44] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. punkts).

109. Vispirms un pirms jebkādas samērīguma izvērtēšanas jānorāda, ka ir sarežģīti aplūkot šo jautājumu līdzsvarošanas ziņā. Proti, rodas jautājums, vai atļauja diskriminēt personu, pamatojoties uz kādu no aizliegtajiem iemesliem, vispār var būt attiecināma uz līgumu slēgšanas brīvību sabiedrībā, kuras pamatā ir vienlīdzīgas attieksmes vērtība [45].

110. Tomēr, ja var pieņemt, ka līgumu slēgšanas brīvību ierobežo diskriminācijas aizliegums Direktīvā 2000/78 uzskaitīto iemeslu dēļ, tradicionālais samērīguma izvērtējums ļauj secināt, ka nav nepieciešams pieļaut diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, lai aizsargātu līgumu slēgšanas brīvību demokrātiskā sabiedrībā.

111. Lai secinātu, ka Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts demokrātiskā sabiedrībā nav nepieciešams, lai aizsargātu līgumu slēgšanas brīvību, jānorāda, ka ar šo tiesību normu, izvēloties līgumslēdzēju pusi, jau ir aizliegta diskriminācija dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes dēļ. Tas pats par sevi liecina, ka Polijas likumdevējs neizprot diskriminācijas brīvību kā tādu, kas nepieciešama, lai garantētu līgumu slēgšanas brīvību demokrātiskā sabiedrībā.

112. Lai līdzsvarotu divas pamattiesības, ir jāizvērtē, vai kāda no tām nav nesamērīgi ierobežota. Ņemot vērā, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktu līgumu slēgšanas brīvība tiek izmantota kā pamatojums atkāpei no šīs direktīvas, paradoksālā kārtā ir jāmaina izvērtējums. Rodas jautājums, vai ar Direktīvu 2000/78 ir tikusi nesamērīgi ierobežota līgumu slēgšanas brīvība. Ja tas tā nav, tad jāsecina, ka valsts tiesības, kas aizsargā kā pamatojumu izmantoto brīvību (līgumu slēgšanas brīvību), demokrātiskā sabiedrībā nav nepieciešamas [46].

113. Ja to piemēro šim gadījumam, var sniegt šādu vērtējumu. Pirmkārt, jāatzīmē, ka tiesības, kas minētas kā pamatojums, šajā gadījumā līgumu slēgšanas brīvība, nav absolūtas [47]. Tās var ierobežot ar likumu, lai sasniegtu sociāli pieņemamus mērķus, ar nosacījumu, ka netiek ietekmēta šo tiesību būtība un šāds ierobežojums ir samērīgs (piemērots un nepieciešams) izvirzītajiem mērķiem.

114. Prasība, ka tiesību aktos jāietver līgumu slēgšanas brīvības ierobežojums, ir izpildīta, ņemot vērā, ka tas ir noteikts Savienības direktīvā.

[45] Nesenajos spriedumos, ko Tiesa pasludinājusi pilnā sastāvā, tā ir precizējusi, ka LES 2. pantā minētās vērtības, tostarp vienlīdzība, attiecas uz Savienības identitāti (spriedumi, 2022. gada 16. februāris, Ungārija/Parlaments un Padome, C-156/21, EU:C:2022:97, 232. punkts, un 2022. gada 16. februāris, Polija/Parlaments un Padome, C-157/21, EU:C:2022:98, 264. punkts). Pats Direktīvas 2000/78 mērķis ir pārvērst vienlīdzības vērtību realitātē, nosakot diskriminācijas aizliegumu, kā norādīts Hartas 21. pantā. Kopš 1976. gada 8. aprīļa sprieduma pasludināšanas lietā *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56) vienlīdzība ir sociālais modelis, ko Eiropas Savienība cenšas īstenot. *McCrudden*, piemēram, paskaidro, ka tad, ja vienlīdzību saprot kā tiesību aizsardzības jēdzienu, vienlīdzīgas attieksmes principam ir īpaša nozīme, lai pierādītu, ka Eiropas Savienības mērķi pārsniedz ekonomiskos mērķus un attiecas arī uz Eiropas sociālā modeļa aizsardzību. Skat. McCrudden, C., "The New Concept of Equality", *ERA*, 2003, 18. lpp. Skat. arī Waddington, L., "Testing the Limits of the EC Treaty Article on Non-discrimination", *Industrial Law Journal*, 1999, 133.–151. lpp., 134. lpp., kurš uzskatīja, ka EK līguma 13. panta iekļaušanai Līgumā par pamatu nebija vēlmes apkarot diskrimināciju ekonomisku iemeslu dēļ, bet gan drīzāk vēlme "tuvināt Eiropu pilsoņiem".

[46] Tiesa līdzīgu līdzsvarošanu starp diskriminācijas aizlieguma tiesībām, kas paredzētas Direktīvā 2000/78, un Hartas 11. pantā aizsargāto vārda brīvību ir veikusi spriedumā *LGBTI*, 47.–57. punkts. Tiesa ir līdzsvarojusi Direktīvā 2000/78 paredzētās tiesības uz nediskriminēšanu un Hartas 12. pantā aizsargāto biedrošanās brīvību 2022. gada 2. jūnija spriedumā *HK/Danmark* un *HK/Privat* (C-587/20, EU:C:2022:419, 41.–47. punkts).

[47] Jāatzīmē, ka arī līgumu slēgšanas brīvība Savienības tiesību sistēmā ir atzīta par vienu no pamattiesībām, kas ir daļa no Hartas 16. pantā garantētās darījumdarbības brīvības. Skat., piemēram, spriedumu, 2021. gada 21. decembris, *Bank Melli Iran* (C-124/20, EU:C:2021:1035, 79. punkts). Tas, pirmkārt, nozīmē, ka Savienības likumdevējam ir pienākums ņemt vērā šo brīvību, pieņemot tiesisko regulējumu par diskriminācijas aizliegumu. Otrkārt, Savienības tiesību sistēmas kontekstā līgumu slēgšanas brīvība nav absolūta. Gluži pretēji, Tiesa ir nospriedusi, ka Hartas 16. pantā paredzētā darījumdarbības brīvība "var tikt pakļauta plaša mēroga valsts varas iejaukšanās pasākumiem, kuri vispārējās interesēs var radīt ierobežojumus ekonomiskās darbības īstenošanai". Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich* (C-283/11, EU:C:2013:28, 46. punkts); skat. arī spriedumu, 2021. gada 21. decembris, *Bank Melli Iran* (C-124/20, EU:C:2021:1035, 80. un 81. punkts). Saistībā ar pēdējo punktu skat. arī Weatherill, S., "Use and Abuse of the EU's Charter of Fundamental Rights: on the improper veneration of "freedom of contract"", *European Review of Contract Law*, 2014, 167.–182. lpp.

115. Otrkārt, Direktīvas 2000/78 mērķis ir panākt vienlīdzību "nodarbinātības un profesijas" jomā visās Savienības dalībvalstīs. Šī direktīva arī sekmē citu Līgumos paredzēto mērķu sasniegšanu. Saskaņā ar minētās direktīvas 11. apsvērumu "diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt [..] augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos". Tādēļ ar Direktīvu 2000/78 tiek ierobežota līgumu slēgšanas brīvība, lai nodrošinātu vienlīdzību un citus būtiskus Savienības mērķus, kas ir likumīgi.

116. Treškārt, ar šo direktīvu tiek ierobežota vienīgi brīvība izvēlēties darbuzņēmējus, izslēdzot iespēju, ka šāda izvēle ir balstīta uz kādu no uzskaitītajiem iemesliem. Taču tas neliedz darba devējiem vai citām personām, kuras ir līdzīgā situācijā, izvēlēties darbam vispiemērotāko personu. Šajā ziņā Direktīvas 2000/78 17. apsvērumā ir precizēts, ka šī direktīva "neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītot personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu [..]". Tā, manuprāt, ir līgumu slēgšanas brīvības būtība.

117. Lēmums nepieņemt darbā vai atlaist no darba kādu personu var būt balstīts uz dažādiem iemesliem, kas attiecas uz konkrēto amatu [48]. Tāpēc aizliegums diskriminēt uzskaitīto iemeslu dēļ, izvēloties, ar ko slēgt līgumu, neietekmē līgumu slēgšanas brīvības būtību.

118. Visbeidzot, ja pieņemam, ka līgumu slēgšanas brīvība patiešām tiek ierobežota, ir jāpierāda, ka šāds ierobežojums ir piemērots un nepieciešams, lai sasniegtu Direktīvas 2000/78 likumīgos mērķus. Šajos secinājumos tiek izvērtēts vienīgi samērīgums attiecībā uz mērķi apkarot diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, jo šis mērķis ir tieši saistīts ar juridisko pamatu, saskaņā ar kuru direktīva tika pieņemta [49].

119. Izslēdzot iespēju diskriminēt aizliegtu iemeslu dēļ un minētās direktīvas 17. pantā paredzot, ka dalībvalstīm, to transponējot, ir jāparedz efektīvas un preventīvas sankcijas, Direktīvai 2000/78 ir jābūt piemērotai, lai veicinātu diskriminācijas apkarošanu, jo sagaidāms, ka tā rezultātā šāda uzvedība pakāpeniski samazināsies un visbeidzot tiks izskausta vispār.

120. Sabiedrību, kurā nodarbinātības un profesijas jomā nav diskriminācijas aizliegtu iemeslu dēļ, iespējams izveidot vienīgi tad, ja neviens, kam ir nepieciešams un kas meklē kādas citas personas darbu, neapsver izmantot Direktīvā 2000/78 minētās īpašības. Pretējā gadījumā personām, kurām piemīt šādas īpašības, netiks nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas iegūt darbu. Tāpēc sabiedrībā, kurā šādas bažas joprojām ir nopietnas, šādas izvēles aizliegums un atturēšana no tās ar atbilstošām sankcijām ir nepieciešamais minimums, lai sasniegtu šo mērķi. Es nevaru iedomāties mazāk ierobežojošu alternatīvu, lai nodrošinātu nodarbinātības un profesijas jomu, kurā nav diskriminācijas.

121. Tādējādi, ņemot vērā, ka Direktīva 2000/78 nesamērīgi neierobežo līgumu slēgšanas brīvību, ko paredzēts aizsargāt ar Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktu, minēto pantu nevar interpretēt tādējādi, ka tas ir nepieciešams, lai aizsargātu līgumslēdzēju pušu izvēles brīvību demokrātiskā sabiedrībā.

[48] Skat., piemēram, 2018. gada 22. februāra spriedumu *Porras Guisado* (C-103/16, EU:C:2018:99, 71. punkts) par grūtnieces atbrīvošanu no darba kolektīvās atlaišanas dēļ.

[49] Skat. šo secinājumu 44. punktu.

Starpsecinājums

122. Tāda valsts tiesību norma kā Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts nav nepieciešama, lai aizsargātu brīvību izvēlēties līgumslēdzēju pusi demokrātiskā sabiedrībā. Tādējādi ar šo tiesību normu nevar pamatot Direktīvas 2000/78 piemērošanas izslēgšanu, pamatojoties uz šīs direktīvas 2. panta 5. punktu.

D. Iesniedzējtiesas pienākumi, ja pastāv pretrunas starp valsts tiesību normām un Direktīvas 2000/78 tiesību normām

123. Tā kā Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts demokrātiskā sabiedrībā nav nepieciešams, aplūkotajā lietā Direktīva 2000/78 joprojām ir piemērojama atteikumam noslēgt līgumu ar pašnodarbinātu personu tās seksuālās orientācijas dēļ.

124. Iesniedzējtiesa lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir paskaidrojusi, ka Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punkts ir piemērojams pamatlietā aplūkotajā situācijā [50].

125. Tas nozīmē, ka iesniedzējtiesai ir jāizvērtē divas pretējas tiesību normas, kas piemērojamas izskatāmajā lietā, proti, pirmā tiesību norma, kas paredzēta Direktīvā 2000/78, aizliedz *TP* atteikties noslēgt līgumu ar J.K. viņa seksuālās orientācijas dēļ, savukārt otrā tiesību norma, kas paredzēta Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likumā, ļauj *TP* atteikties noslēgt līgumu ar J.K. viņa seksuālās orientācijas dēļ.

126. Savienības tiesībās ir paredzēta kārtība, kas jāievēro, ja pastāv šādas pretrunas starp abām tiesību normām, kas abas piemērojamas visiem faktiem, proti, valsts tiesai, izskatot lietu, ir jāpiemēro Savienības tiesību norma un jāatceļ attiecīgā valsts tiesību norma [51]. Tādējādi Savienības tiesību prioritāte ļauj atrisināt šādas tiesību normu pretrunas par labu Savienības tiesību normai.

127. Lai izvērtējums būtu pilnīgs, jāpiebilst, ka prioritāte darbojas kā kolīziju norma un noteic, ka pretējā valsts tiesību norma nav piemērojama, ja attiecīgajai Savienības tiesību normai ir tieša iedarbība [52].

128. Direktīvām ir tieša iedarbība vertikālās situācijās [53]. Ņemot vērā, ka *TP* ir sabiedriskās televīzijas raidorganizācija [54], judikatūrā ir atzīts, ka šāda situācija direktīvas tiešas piemērošanas nolūkā ir uzskatāma par vertikālu [55]. Tātad J.K. pamatlietā pret *TP* var atsaukties uz Direktīvu 2000/78.

[50] Valsts tiesību interpretācija ir vienīgi valsts tiesas kompetencē. Tādējādi prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesai ir jābalstās uz valsts tiesas sniegto valsts tiesību interpretāciju. Iesniedzējtiesa ir precizējusi, ka, pēc tās uzskatiem, uz tāda veida līgumiem kā aplūkotajā lietā attiecas Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 4. panta 2. punkts un tādējādi piemērojams arī šī likuma 5. panta 3. punkts.

[51] Spriedumi, 1978. gada 9. marts, *Simmenthal* (106/77, EU:C:1978:49, 21.–23. punkts), un 2022. gada 22. februāris, RS (Konstitucionālās tiesas nolēmumu ietekme) (C-430/21, EU:C:2022:99, 62. un 63. punkts).

[52] Spriedums, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 60.–64. un 68. punkts).

[53] Spriedumi, 1979. gada 5. aprīlis, *Ratti* (148/78, EU:C:1979:110, 20.–23. punkts), un 2018. gada 7. augusts, *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631, 45. punkts).

[54] Tās īpašniece ir valsts kase. Jānorāda, ka *TP*, atbildētāja iesniedzējtiesā izskatāmajā lietā, neiesniedza rakstveida apsvērumus un arī nepiedalījās tiesas sēdē.

[55] Spriedumi, 1986. gada 26. februāris, *Marshall* (152/84, EU:C:1986:84, 46.–49. punkts), un 2017. gada 10. oktobris, *Farrell* (C-413/15, EU:C:2017:745, 32.–35. punkts).

129. Turklāt Direktīvas 2000/78 attiecīgās tiesību normas (3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts) ir beznosacījumu un pietiekami precīzas, lai ļautu valsts tiesai tās piemērot [56]. Ir skaidrs, ka tādam subjektam kā šajā gadījumā J.K. (pašnodarbinātai personai), pamatojoties uz šīm tiesību normām, ir tiesības netikt diskriminētam savas seksuālās orientācijas dēļ, piesakoties jaunā darbā vai pagarinot esošās darba attiecības. Tāpat ir skaidrs, ka tāds subjekts kā šajā gadījumā *TP*, kuram ir nepieciešami montāžas pakalpojumi, nevar atteikties noslēgt līgumu ar pašnodarbinātu personu vienīgi tās seksuālās orientācijas dēļ. Tādēļ, pamatojoties uz Direktīvas 2000/78 atbilstošajām tiesību normām, var secināt, ka J.K. ir piešķirtas tiesības, savukārt *TP* ir atbilstošs pienākums. Turklāt no šo tiesību/pienākuma satura izriet, ka nav pieļaujama atsaukšanās uz seksuālo orientāciju kā kritēriju līguma noslēgšanai.

130. Tāpēc valsts tiesa, izskatot aplūkojamo lietu, nevar piemērot Polijas Vienlīdzīgas attieksmes likuma 5. panta 3. punktu. Tāpat atkārtoti jānorāda, ka šāds valsts tiesas pienākums nav atkarīgs no valsts likumdevēja lēmuma izdarīt grozījumus valsts tiesībās, lai nodrošinātu to atbilstību Savienības tiesībām. Tomēr tas neizslēdz vienlaicīgo valsts likumdevēja pienākumu šādi rīkoties.

Starpsecinājums

131. Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts šajā lietā ir piemērojams, un tiem ir tieša iedarbība. Tādējādi J.K. iesniedzējtiesā var atsaukties uz *TP* noteikto aizliegumu atteikties slēgt ar viņu kā pašnodarbinātu personu līgumu viņa seksuālās orientācijas dēļ. Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāatceļ pretējā valsts tiesību norma.

V. Secinājumi

132. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai atbildēt uz *Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie* (Galvaspilsētas Varšavas rajona tiesa Varšavā, Polija) uzdoto prejudiciālo jautājumu šādi:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka:

tiem ir pretrunā tāds valsts tiesību akts, kas pieļauj atteikumu noslēgt civiltiesisku pakalpojumu līgumu, saskaņā ar kuru pašnodarbinātai personai ir jāveic individuāls darbs, ja šādam atteikumam par pamatu ir šīs personas seksuālā orientācija.

[56] Spriedumi, 1991. gada 19. novembris, *Francovich* u.c. (C-6/90 un C-9/90, EU:C:1991:428, 11. un 12. punkts); 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 33. punkts); 2015. gada 16. jūlijs, *Larentia + Minerva* un *Marenave Schiffahrt* (C-108/14 un C-109/14, EU:C:2015:496, 48. un 49. punkts), un 2022. gada 8. marts, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Tieša iedarbība) (C-205/20, EU:C:2022:168, 17.–19. punkts).