



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

14 март 2017 година \*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО —  
Равно третиране — Дискриминация, основана на религия или убеждение — Основно и  
определящо професията изискване — Понятие — Желание на клиент услугите да не бъдат  
предоставяни от служителка, носеща ислямска забрадка“

По дело C-188/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Касационен съд) (Франция) с акт от 9 април 2015 г., постъпил в Съда на 24 април 2015 г., в рамките на производство по дело

**Asma Bougnaoui,**

**Association de défense des droits de l'homme (ADDH):**

срещу

**Micropole SA**, по-рано Micropole Univers SA,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, А. Tizzano, заместник-председател, R. Silva de Lapuerta, М. Pešič, L. Bay Larsen, М. Berger, М. Vilaras и Е. Regan, председатели на състави, А. Rosas, А. Borg Barthet, J. Malenovský, Е. Levits, F. Biltgen (докладчик), К. Jürimäe и С. Lycourgos, съдии,

генерален адвокат: Е. Sharpston,

секретар: V. Tourrès, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 15 март 2016 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Bougnaoui и Association de défense des droits de l'homme (ADDH), от С. Waquet, адвокат,
- за Micropole SA, от D. Célice, адвокат,
- за френското правителство, от G. de Bergues, D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,

\* Език на производството: френски.

- за шведското правителство, от A. Falk и C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson и L. Swedenborg, в качеството на представители,
- за правителството на Обединеното кралство, от S. Simmons, в качеството на представител, подпомагана от M. A. Bates, barrister,
- за Европейската комисия, от D. Martin и Van Hoof, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 13 юли 2016 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между, от една страна, г-жа Asma Bougnaoui и Association de défense des droits de l'homme (ADDH), и от друга страна, Micropole SA, по-рано Micropole Univers SA (наричано по-нататък „Micropole“) по повод на уволнението на г-жа Bougnaoui от това предприятие, с мотива че е отказала да снесе ислямската си забранка при работа с клиенти на същото предприятие.

### Правна уредба

*Директива 2000/78*

- 3 Съображения 1, 4 и 23 от Директива 2000/78 предвиждат:

„(1) В съответствие с член 6 от Договора за Европейския съюз, Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, спазване на човешките права и основните свободи, върховенство на закона, принципи, които са общи за всички държави членки, и спазва основните права, както са гарантирани от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи от конституционни традиции, общи за държавите членки като основни принципи на правото на Общността.

[...]

(4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахването на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Договорите на ООН за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, Европейската конвенция за защита на [правата на човека и основните свободи], по които държавите членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и работното място.

[...]

(23) При много ограничени обстоятелства, разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, съставлява основно и професионално-определящо изискване, когато целта е законна и изискването пропорционално. Такива условия трябва да бъдат включени в информацията, предоставена от държавите членки на Комисията“.

4 Член 1 от Директива 2000/78 гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация[,] по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 Член 2, параграфи 1 и 2 от посочената директива предвижда:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа[...] на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е[...] или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

і) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, [...]

[...]“.

6 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[...]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]“.

7 Член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда:

„Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

### Френското право

8 Разпоредбите на Директива 2000/78 са транспонирани във френското право, и по-специално в членове L. 1132-1 и L. 1133-1 от Code du travail (Кодекс на труда) в редакцията им въз основа на Loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Закон № 2008-496 от 27 май 2008 г. за приемане на разпоредби за съобразяване с общностното право в областта на борбата с дискриминацията (JORF от 28 май 2008 г., стр. 8801).

9 Член L. 1121-1 от Кодекса на труда гласи:

„Никой не може да налага на личните права и на индивидуалните или колективни свободи ограничения, които не са обосновани от задачата, която изпълняват, и не са пропорционални на преследваната цел“.

10 Член R. 1132-1 от посочения кодекс в редакцията, която е в сила към момента на настъпване на разглежданите в главното производство факти, предвижда:

„Никой не може да бъде изключен от процедура по назначаване или лишен от достъп до професионален опит или период на обучение в предприятие, нито един служител не може да бъде наказан, уволнен или подложен на дискриминация, независимо дали пряка, или непряка, съгласно дефиницията в член 1 от Закон № 2008-496 от 27 май 2008 г. за приемане на разпоредби за съобразяване с общностното право в областта на борбата с дискриминацията, по-специално по отношение на възнаграждения по смисъла на член L. 3221-3, стимули или предоставяне на акции на служителите, обучение, прекласифициране, разпределение, сертифициране, класифициране, повишаване в кариерата, прехвърляне или подновяване на договора поради неговия произход, пол, нрави, сексуална ориентация, възраст, [...], политически възгледи, синдикална дейност или участие в работнически съвет, религиозни убеждения, външен вид, фамилно име или поради неговото здравословно състояние или увреждане“.

11 Текстът на член L. 1133-1 от същия кодекс е следният:

„Член L. 1132-1 допуска различия в третирането, произтичащи от основно и определящо професията изискване, при условие че целта е законосъобразна, а изискването — пропорционално“.

12 Член L. 1321-3 от Кодекса на труда в редакцията, която е в сила към момента на настъпване на разглежданите в главното производство факти, предвижда:

„Правилата на работното място не могат да съдържат:

1° разпоредби, които противоречат на законите и подзаконовите актове, и на изискванията, определени от колективните споразумения и договорености по отношение на работните практики, приложими в предприятието или организацията;

2° разпоредби, които налагат на личните права и на индивидуалните или колективни свободи ограничения, които не са обосновани от задачата, която се изпълнява, и не са пропорционални на преследваната цел;

3° Разпоредби, които дискриминират в условията на заетост или на работното им място служители с едни и същи професионални способности поради техния произход, пол, нрави, сексуална ориентация, възраст, [...], политически възгледи, синдикална дейност или участие в работнически съвет, религиозни убеждения, външен вид, фамилно име или поради тяхното здравословно състояние или увреждане“.

## Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

13 От данните по представената пред Съда преписка е видно, че преди наемането на г-жа Bougnaoui на работа от частното предприятие Micropole, на панаир на професионалната реализация за студенти през октомври 2007 г. тя се среща с представител на това предприятие, който я уведомява, че носенето на ислямска забрадка би могло да създаде проблем, когато работи с клиенти на дружеството. Когато г-жа Bougnaoui се явява в Micropole на 4 февруари 2008 г., за да проведе стаж си за завършване на образование, тя носи обикновена бандана. Впоследствие тя носи ислямска забрадка на работното си място. При приключване на стажа Micropole я назначава на работа на работа по безсрочен трудов договор, считано от 15 юли 2008 г., на длъжност „инженер-изследовател“.

14 След като на 15 юни 2009 г. е поканена на събеседване преди евентуалното ѝ уволнение, г-жа Bougnaoui е уволнена с акт на работодателя, връчен на 22 юни 2009 г., със следното съдържание:

„[...] В рамките на длъжността Ви се възлагат различни задачи за наши клиенти.

На 15 май Ви възложихме задача за наш клиент [...] в обекта [му] в [...], След като започнахте работа, клиентът ни обърна внимание, че носите забрадка на практика всеки ден — обстоятелство, което смущава някои негови служители. Клиентът също така помоли „следващия път да няма забрадки“.

При наемането Ви на работа в нашето дружество и по време на проведеното интервю с прекия ви ръководител [...] и с отговорника за личния състав [...] с Вас бе обсъден много ясно въпросът за носенето на забрадка. Поясихме, че уважаваме изцяло свободата на мнение, както и религиозните убеждения на всеки човек, но тъй като се очаква да бъдете в контакт с клиенти на предприятието във или извън него, няма да можете при всякакви обстоятелства да носите забрадка. Като вземаме предвид интересите на нашето предприятие и с оглед на неговото развитие, сме принудени да изискваме дискретност в отношенията си с клиентите ни относно изразяваните от нашите работници и служители лични предпочитания.

При проведеното на 17 юни събеседване потвърдихме пред Вас този принцип за осигуряването на необходимата неутралност, който Ви помолихме да спазвате спрямо нашите клиенти. Отново Ви попитахме дали можете да приемете тези ограничения при упражняването на професионалните си задължения, като не носите забрадка, на който въпрос Вие отговорихте отрицателно.

Считаме, че поради изложените съображения тези обстоятелства са основание за едностранното прекратяване на трудовия Ви договор. Тъй като предвид застъпваната от Вас позиция е невъзможно да продължите своята дейност в служба на предприятието, не можем да планираме по-нататъшното Ви наемане при предоставяне на съответните услуги на нашите клиенти, поради което не можете да се ползвате от срока на предизвестие за прекратяване на трудовия Ви договор. Тъй като Вие носите отговорност за неспазеното предизвестие, нямате право на трудово възнаграждение за срока на предизвестие.

Изразяваме съжаление за възникналата ситуация, тъй като предвид професионалните Ви умения и Вашия потенциал се надявахме на дългосрочно сътрудничество“.

15 Тъй като счита, че уволнението ѝ е дискриминационно, на 8 септември 2009 г. г-жа Bougnaoui подава жалба пред Conseil de prud'hommes de Paris (Съд по трудови спорове, Париж) (Франция). На 4 май 2011 г. Съдът по трудови спорове осъжда Micropole да заплати обезщетение за неспазено предизвестие, тъй като дружеството не е посочило в акта си за уволнение тежестта на нарушението, за което е упреknата г-жа Bougnaoui, и отхвърля жалбата в



останалата ѝ част, с мотива че ограничаването на свободата на г-жа Bougnaoui да носи ислямска забрадка е обосновано с оглед на контактите ѝ с клиенти на дружеството и е пропорционално на преследваната от Micropole цел да поддържа имиджа си и да не засяга убежденията на клиентите си.

- 16 Подкрепяна от ADDH, г-жа Bougnaoui обжалва това решение пред Cour d'appel de Paris (Апелативен съд, Париж) (Франция). С решение от 18 април 2013 г. той потвърждава решението на Съда по трудови спорове. В решението си Апелативният съд приема по-специално че уволнението на г-жа Bougnaoui не води до дискриминация въз основа на религиозните убеждения на служителката, тъй като ѝ е дадена възможност да ги изразява в рамките на предприятието, и че уволнението е обосновано поради законосъобразно ограничение, произтичащо от интересите на предприятието, докато свободата на служителката да изповядва своите религиозни убеждения надхвърля периметъра на предприятието и се пренася в контактите с клиентите на последното независимо от техните нагласи, което засяга правата на третите лица.
- 17 Г-жа Bougnaoui и ADDH обжалват решението от 18 април 2013 г. пред Cour de cassation (Касационен съд) (Франция). Пред тази юрисдикция те поддържат, че Апелативният съд е нарушил по-специално членове L. 1121-1, L. 1321-3 и L. 1132-1 от Кодекса на труда. Всъщност ограниченията на свободата на религия трябвало да бъдат обосновани от естеството на изпълняваните задачи и да отговарят на основно и определящо професията изискване, доколкото преследваната цел е законосъобразна, а изискването — пропорционално. Все пак носенето на ислямска забрадка от служителка в частно предприятие, която работи с клиенти, не засяга правата или убежденията на трети лица, а смущенията или терзанията, които се твърди, че изпитват клиентите на търговско дружество при самия вид на знак, указващ принадлежност към дадена религия, не съставлявали нито валиден, нито обоснован недискриминационен критерий, който да оправдава отдаването на предимство на икономически или търговски интереси пред основните свободи на работниците или служителите.
- 18 Отделението по трудови спорове на Касационния съд, сезирано с жалбата, подадена от жалбоподателите по главното производство, отбелязва, че в решение от 10 юли 2008 г., Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), Съдът само е приел, че фактът, че работодател заявява публично, че няма да наема на работа работници или служители с определен расов или етнически произход, съставлява пряка дискриминация при наемането на работа по смисъла на Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 2000 г., стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 20, том 1, стр. 19), но не се е произнесъл по въпроса дали член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че желанието на клиент на работодател предлаганите от последния услуги да не бъдат предоставяни от работник или служител на някое от посочените в последната директива основания представлява основно и определящо професията изискване поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват.
- 19 При тези условия Касационният съд решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли разпоредбата на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че ако клиент на дружество, предоставящо консултантски услуги в областта на информатиката, повече не желае предлаганите от дружеството информационни услуги да бъдат непосредствено предоставяни от назначена на длъжност инженер-проектант служителка, тъй като тя носи ислямска забрадка, е налице основно и определящо професията изискване поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват?“

### **По искането за възобновяване на устната фаза на производството**

- 20 След представяне на заключението на генералния адвокат, на 18 ноември 2016 г. *Micropole* подава искане за възобновяване на устната фаза на производството съгласно член 83 от Процедурния правилник на Съда.
- 21 В подкрепа на искането си *Micropole* посочва, че Съдът следва да се запознае със становището му след обявяването на това заключение и че желае да представи допълнителни данни пред Съда.
- 22 В това отношение следва да се припомни, че в съответствие с член 83 от неговия процедурен правилник Съдът може във всеки момент, след като изслуша генералния адвокат, да постанови възобновяване на устната фаза на производството, по-специално когато счита, че делото не е достатъчно изяснено или трябва да се реши въз основа на довод, който не е бил обсъден от страните или заинтересованите субекти по член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз.
- 23 След като изслуша генералния адвокат, Съдът смята, че в конкретния случай разполага с всички необходими сведения, за да се произнесе по спора, с който е сезиран, и че той не следва да се решава въз основа на довод, който не е обсъден пред него.
- 24 Ето защо направеното от *Micropole* искане за възобновяване на устната фаза на производството следва да бъде отхвърлено.

### **По преюдициалния въпрос**

- 25 С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, представлява основно и определящо професията изискване по смисъла на тази разпоредба.
- 26 На първо място, следва да се припомни, че съгласно член 1 от посочената директива тя има за цел да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.
- 27 Що се отнася до понятието „религия“, употребено в член 1 от Директива 2000/78, следва да се отбележи, че то не е определено в тази директива.
- 28 При все това в съображение 1 от Директива 2000/78 законодателят на Съюза посочва основните права, гарантирани с Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), която предвижда в член 9, че всеки има право на свобода на мисълта, съвестта и религията, като това право включва свободата на всяко лице да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или частно, чрез богослужение, обучение, религиозни обреди и ритуали.
- 29 В същото съображение законодателят на Съюза посочва и общите за държавите членки конституционни традиции като основни принципи на правото на Съюза. Сред правата, произтичащи от тези общи традиции и утвърдени в Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), е и правото на свобода на съвестта и религията, закрепено в член 10, параграф 1 от Хартата. Съгласно посочената разпоредба това право включва свободата на всяко лице да променя своята религия или убеждения и свободата

да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или частно, чрез богослужение, обучение, религиозни обреди и ритуали. Както е видно от Разясненията относно Хартата на основните права (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17), гарантираното в член 10, параграф 1 право съответства на правото, гарантирано в член 9 от ЕКПЧ, и съгласно член 52, параграф 3 от Хартата има същия смисъл и същия обхват.

- 30 Доколкото в ЕКПЧ, а впоследствие и в Хартата, понятието „религия“ се възприема в широк смисъл, тъй като в него се включва свободата на лицата да изповядват религията си, следва да се приеме, че волята на законодателя на Съюза е да възприеме същия подход и при приемане на Директива 2000/78, поради което понятието „религия“, употребено в член 1 от тази директива, трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща както самите убеждения (*forum internum*), така и публичното изповядване на вярата (*forum externum*).
- 31 На второ място, следва да се приеме, че от акта за преюдициално запитване не може да се установи дали запитващата юрисдикция изхожда от констатация за разлика в третирането, основана пряко на религията или убежденията, или за разлика в третирането, основана непряко на тези критерии.
- 32 В това отношение, ако трябва да се приеме, че уволнението на г-жа Bougnaoui се основава на неспазването на прилагано в предприятието вътрешно правило, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ, което запитващата юрисдикция следва да провери, и че това на пръв поглед неутрално правило всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения като г-жа Bougnaoui, от това би могло да се направи извод, че е налице разлика в третирането, основана непряко на религията или убежденията по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решението от днес, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, т. 30 и 34).
- 33 Въпреки това съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от тази директива подобна разлика в третирането не представлява непряка дискриминация, ако е обективно оправдана от законна цел, като провежданата от Micropole политика на неутралност в отношенията с неговите клиенти, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (вж. в този смисъл решението от днес, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, т. 35—43).
- 34 При все това, в случай че уволнението на г-жа Bougnaoui не се основава на наличието на вътрешно правило като посоченото в точка 32 от настоящото решение, трябва да се провери, както следва от въпроса на запитващата юрисдикция, дали волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент, предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка като г-жа Bougnaoui, на която същият работодател е възложил работата с този клиент и която носи ислямска забрадка, представлява основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 35 В това отношение съгласно посочената разпоредба държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1 от същата директива, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна, а изискването — пропорционално.
- 36 Така държавите членки следва евентуално да предвидят, че разлика в третирането, която се основава на характеристика, свързана с някой посочените в член 1 от същата директива признаци, не представлява дискриминация. С оглед на член L. 1133-1 от Кодекса на труда настоящият случай изглежда точно такъв, което запитващата юрисдикция следва да провери.



- 37 След това уточнение трябва да се припомни, че Съдът вече многократно е постановявал, че от член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 следва, че не признакът, на който се основава разликата в третирането, а характеристиката, свързана с този признак, трябва да представлява основно и определящо професията изискване (вж. решения от 12 януари 2010 г., Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, т. 35, от 13 септември 2011 г., Prigge и др., C-447/09, EU:C:2011:573, т. 66, от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 36 и от 15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, т. 33).
- 38 От друга страна, следва да се подчертае, че в съответствие със съображение 23 от Директива 2000/78 само при много ограничени обстоятелства дадена характеристика, свързана по-специално с религията, може да съставлява основно и определящо професията изискване.
- 39 Необходимо е да се подчертае и че съгласно самия текст на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 разглежданата характеристика може да съставлява такова изискване само „поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват“.
- 40 От тези обстоятелства следва, че понятието „основно и определящо професията изискване“ по смисъла на тази разпоредба се отнася до изискване, което е обективно продиктувано от характера на разглежданата професионална дейност или от контекста, в който тя се упражнява. То обаче не може да обхваща субективни съображения като волята на работодателя да вземе предвид специфични желания на клиента.
- 41 Ето защо на поставения от запитващата юрисдикция въпрос следва да се отговори, че член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, не може да се смята за основно и определящо професията изискване по смисъла на тази разпоредба.

### **По съдебните разноски**

- 42 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

**Член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, не може да се смята за основно и определящо професията изискване по смисъла на тази разпоредба.**

Подписи