



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

L. MEDINA

представено на 28 април 2022 година¹

Дело C-344/20

LF

срещу

SCRL

(Преюдициално запитване, отправено от Tribunal du travail francophone de Bruxelles
(Френскоезичен съд по трудови спорове в Брюксел, Белгия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО —
Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Дискриминация, основана на
религията или убежденията — Вътрешно правило за неутралитет на частно
предприятие — Забрана за носене на всякакви видими политически, философски или
религиозни символи на работното място — Религиозни задължения за облекло —
Член 8 — По-благоприятни разпоредби в националното законодателство за защита на
принципа на равно третиране — Свобода на преценка на държавите членки — Религия и
религиозни убеждения като самостоятелен признак за дискриминация“

I. Въведение

1. Настоящото преюдициално запитване е пряко свързано с решенията на Съда по дела G4S Secure Solutions², Bougnaoui и ADDH³ и WABE⁴ относно дискриминация, основана на религията или убежденията, по смисъла на Директива 2000/78⁵. В основата му е съдебен спор между LF и SCRL, свързан с обстоятелството, че спонтанно подадена кандидатура за стаж не е разгледана поради отказа на кандидатката да се съобрази с вътрешното правило за неутралитет, наложено на служителите в предприятието. Това правило забранява публичното изповядване на религиозни, философски или политически убеждения на работното място, по-специално чрез облеклото⁶.

¹ Език на оригиналния текст: английски.

² Решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (наричано по-нататък „решението G4S Secure Solutions“).

³ Решение от 14 март 2017 г., Bougnaoui и ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204).

⁴ Решение от 15 юли 2021 г., WABE и MH Müller Handel (C-804/18 и C-341/19, EU:C:2021:594) (наричано по-нататък „решението WABE“).

⁵ 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).

⁶ В настоящото заключение ще обозначавам този вид правила с израза „вътрешно правило за неутралитет“.

2. В настоящото дело Съдът е приканен да разгледа отново въпроса дали на служителките мюсюлманки, включително стажантките, в частно предприятие може да бъде забранено да носят на работното си място определено облекло, основано на религиозни задължения, а именно ислямската забрадка (хиджаб). То налага също да се разгледа свободата на преценка, предоставена на държавите членки по силата на член 8 от Директива 2000/78, да приемат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от предвидените в тази директива, по-специално чрез третиране на религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация. В съответствие с искането на Съда настоящото заключение се ограничава до последния въпрос.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

3. С Директива 2000/78 се създава основна рамка за постигане на равно третиране в областта на заетостта и професиите. Нейната цел е 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“⁷.

4. За целите на Директива 2000/78 „принципът за равно третиране“ означава да не е налице пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от тази директива⁸.

5. По-специално 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 тези признаци⁹. Проява на непряка дискриминация пък има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика би поставил(а) лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в неблагоприятно положение в сравнение с други лица¹⁰, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими¹¹.

6. Директива 2000/78 не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на общественения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите¹².

7. Държавите членки могат също да предвидят, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, закрепени в Директива 2000/78, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални

⁷ Член 1 от Директива 2000/78.

⁸ Член 2, параграф 1 от Директива 2000/78.

⁹ Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

¹⁰ Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

¹¹ Член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78.

¹² Член 2, параграф 5 от Директива 2000/78.

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 пропорционално¹³.

8. Накрая, за целите на настоящото дело е важно да се отчете, че в съображение 28 от Директива 2000/78 се посочва, че Директивата определя само минимум изисквания, като дава на държавите членки възможността от въвеждане и прилагане на по-благоприятни разпоредби. Прилагането на Директива 2000/78 по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на каквато и да е регресия на ситуацията, която вече съществува във всяка държава членка. Освен това съгласно член 8 („Минимални изисквания“), параграф 1 от Директива 2000/78 държавите членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в посочената директива. В член 8, параграф 2 от Директива 2000/78 също така се посочва, че прилагането ѝ при никакви обстоятелства не представлява основание за намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите членки в областите, уредени от тази директива.

Б. Белгийското право

9. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Закон от 10 май 2007 г. за борба с някои форми на дискриминация, наричан по-нататък „Общият закон срещу дискриминацията“)¹⁴ транспонира Директива 2000/78 в белгийското право¹⁵. Целта на този закон е да създаде обща рамка за борба с дискриминацията в областта на заетостта и професиите¹⁶. Той се прилага за трудови правоотношения¹⁷, които обхващат по-специално и правоотношения за полагане на неплатен труд, преминаване на стаж, практика и професионално обучение¹⁸.

10. Признаците, предмет на защита от дискриминация, са изброени в член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията като „възраст, сексуална ориентация, гражданско състояние, произход, имотно състояние, религиозни или философски убеждения, политически убеждения, синдикални убеждения, език, настоящо или бъдещо здравословно състояние, увреждане, физически или генетични особености или социален произход“.

11. Съгласно член 7 от Общия закон срещу дискриминацията всяка пряка разлика, основана на един от признаците, предмет на защита, е пряка дискриминация, освен ако тази пряка разлика не е обективно оправдана от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Член 8, параграф 1 от същия закон обаче предвижда, че пряка разлика в третирането, основана по-специално на религиозно или философско убеждение, може да се оправдае само със съществени и определящи професионални изисквания.

¹³ Член 4, параграф 1 от Директива 2000/78. Аналогична разпоредба се отнася до професионалните дейности в църкви и в други обществени или частни организации, основани по естеството си на религия или убеждение. Вж. в тази връзка член 4, параграф 2 от Директива 2000/78.

¹⁴ *Moniteur belge* от 30 май 2007 г., стр. 29016.

¹⁵ Член 2 от Общия закон срещу дискриминацията.

¹⁶ Член 3 от Общия закон срещу дискриминацията.

¹⁷ Член 5, параграф 1, точка 5 от Общия закон срещу дискриминацията.

¹⁸ Член 4, параграф 1 от Общия закон срещу дискриминацията.

III. Фактите, производството и преюдициалните въпроси

12. LF, ищца в главното производство, изповядва мюсюлманско вероизповедание и носи ислямска забрадка. Дружеството ответник SCRL се занимава основно със стопанисване и отдаване под наем на социални жилища, предназначени за хора с ограничен достъп до частния пазар за отдаване на жилища под наем.

13. През март 2018 г. LF кандидатства за неплатен стаж с продължителност шест седмици в SCRL като част от професионалното ѝ обучение по офисна автоматизация. Седмица по-късно тя е поканена на интервю, по време на което е попитана дали би се съгласила да спазва правилото за неутралитет, насърчавано в предприятието. Това правило, утвърдено в правилника за вътрешния трудов ред на SCRL, предвижда, че „работниците се задължават да спазват политиката на строг неутралитет в предприятието. Поради това те гарантират, че няма публично да изповядват по какъвто и да е начин с думи или чрез облекло, или по какъвто и да е друг начин религиозните, философските или политическите си убеждения, независимо какви са те“. Попитана по този въпрос, LF отговаря, че би отказала да сваля забрадката си, за да се съобрази с това правило.

14. След като не получава отговор на кандидатурата си за стаж в SCRL, през април 2018 г. LF подава нова кандидатура, като предлага да носи друг вид покривало за глава. В отговор SCRL я информира, че не може да ѝ предложи стаж, тъй като на работното място не са разрешени никакви покривала за глава, независимо дали става въпрос за каскет, шапка без периферия или забрадка.

15. LF предявява пред запитващата юрисдикция иск за преустановяване на нарушение, като оспорва отказа да ѝ бъде предложен стаж, тъй като счита, че този отказ се основава пряко или непряко на религиозните ѝ убеждения и следователно на нарушение на разпоредбите на Общия закон срещу дискриминацията¹⁹.

16. Според запитващата юрисдикция с подаването на кандидатурата на LF за стаж в SCRL е възникнало трудово правоотношение, което попада в приложното поле на Директива 2000/78 и на Общия закон срещу дискриминацията. Запитващата юрисдикция обаче счита, че тълкуването на понятието за пряка дискриминация, основана на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, изисква допълнителни разяснения от страна на Съда. Сред въпросите, които запитващата юрисдикция повдига, е дали разполага със свобода на преценката за наличие на сравнимо положение, каквато преценка — както се приема в решение G4S Secure Solutions — националните съдилища са длъжни да извършат, за да установят евентуална проява на пряка дискриминация.

17. Запитващата юрисдикция също иска да се установи дали с решение G4S Secure Solutions Съдът е имал намерение да обедини религиозните, философските и политическите убеждения в един-единствен защитен признак, така че вече да не е необходимо да се прави разграничение между тези признаци за дискриминация. Това би означавало член 1 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ защитен признак. Според запитващата юрисдикция отговорът на този въпрос е от решаващо значение, тъй като ако религията и религиозните убеждения трябва да бъдат

¹⁹ В писменото си становище пред националния съд LF твърди също дискриминация, основана на пола ѝ. В преюдициалното запитване обаче запитващата юрисдикция уточнява, че „ищцата не представя факти, позволяващи да се презумира, че е налице пряка дискриминация, основана на пола“.

класифицирани заедно с други видове убеждения (различни от религиозни), това би повлияло значително на сравнението, което трябва да се направи във връзка с преценката за наличие на пряка дискриминация.

18. Накрая, запитващата юрисдикция счита, че предходният въпрос поражда още един въпрос, а именно дали разпоредба от национална правна уредба, която предоставя защита поотделно на религиозните, философските и политическите убеждения, може да се счита за по-благоприятна разпоредба за защитата на принципа на равно третиране по смисъла на член 8 от Директива 2000/78.

19. При тези обстоятелства Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Френскоезичен съд по трудови спорове в Брюксел, Белгия) решава да спре производството и да отправи до Съда по-специално следния преюдициален въпрос:

„[...]

2) В случай че член 1 от [Директива 2000/78] се тълкува в смисъл, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ защитен признак, пречка ли е това на основание член 8 от същата директива и за да се предотврати намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, националният съд да продължи да тълкува вътрешноправна норма като тази на член 4, параграф 4 от [Общия закон срещу дискриминацията] в смисъл, че религиозните, философските и политическите убеждения представляват различни защитени признаци?

[...]“.

20. Преюдициалното запитване постъпва в секретариата на Съда на 27 юли 2020 г. Писмени становища представят Кралство Белгия, Република Полша, Европейската комисия и страните в главното производство.

IV. Анализ

21. В съответствие с искането на Съда в настоящото заключение е разгледан само въпросът, с който запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали национална правна разпоредба като член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията може да се счита за по-благоприятна разпоредба за защита на принципа на равно третиране по смисъла на член 8 от Директива 2000/78 и да се тълкува в смисъл, че религиозните, философските и политическите убеждения представляват отделни признаци на дискриминация.

22. В самото начало трябва да отбележа, че съгласно приетото от Съда след подаване на разглежданото преюдициално запитване решение WABE „за целите на прилагането на Директива 2000/78 понятията „религия“ и „убеждения“ се разглеждат като двете страни на един и същ признак за дискриминация“. По-конкретно Съдът посочва, че „[...] признакът за дискриминация, основан на религия или убеждения, трябва да се разграничава от признака, изведен от „политически или други мнения“, и следователно обхваща както религиозните убеждения, така и философските или духовните убеждения“²⁰.

²⁰ Решение WABE (т. 47).

23. Така поставеният по настоящото дело въпрос изисква да се прецени дали независимо от това тълкуване на Съда в решение WABE член 8 от Директива 2000/78 предоставя на държавите членки свобода на преценка да приемат и тълкуват национална правна уредба в смисъл, че предоставя защита на религията и религиозните убеждения, от една страна, и на философските или духовните убеждения от друга страна, като отделни признаци за дискриминация.

24. В настоящото заключение най-напред ще разгледам нормативното съдържание на член 8 от Директива 2000/78, както и признатата от Съда свобода на преценка на държавите членки да приемат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране. По-нататък ще обясня логиката зад поставения въпрос и позицията на Съда в решенията G4S Secure Solutions и WABE по отношение на преценката за наличието на дискриминация в контекста на вътрешно правило за неутралитет на частно предприятие. Освен това ще разгледам дали държавите членки следва да се ползват от свобода на преценка при защитата на религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация. Накрая ще анализирам дали национална правна разпоредба като член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията може да се тълкува в смисъл, че предоставя по-благоприятна защита за равно третиране на работното място по отношение на религията и религиозните убеждения.

A. Член 8 от Директива 2000/78

1. По-благоприятна разпоредба

25. Съгласно член 1 от Директива 2000/78 същата 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 на равно третиране.

26. В съображение 28 от Директива 2000/78 се посочва, че същата определя само минимум изисквания, като дава на държавите членки възможност да въвеждат и прилагат по-благоприятни разпоредби. В съответствие със същото съображение прилагането на Директива 2000/78 по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на каквато и да е регресия на ситуацията, която вече съществува във всяка държава членка.

27. Декларираното в съображение 28 от Директива 2000/78 е конкретизирано в член 8 от същата директива, озаглавен „Минимални изисквания“. По-специално член 8, параграф 1 предвижда, че държавите членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в посочената директива. Съответно Директива 2000/78 съдържа разпоредба, съгласно която държавите членки могат да приемат правна уредба, която предвижда по-високо ниво на защита от гарантираното от Директивата²¹. Освен това член 8, параграф 2 от Директива 2000/78 предвижда, че прилагането на тази директива при никакви обстоятелства не представлява основание за намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите членки в областите, уредени от Директивата.

²¹ Заключение на генералния адвокат Sharpston по дело Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2019:922, т. 82).

28. Преди постановяването на решение WABE Съдът неколккратно е тълкувал член 8 от Директива 2000/78, но само с оглед на зачитането на процесуалните права²². Например в решение Bulicke Съдът постановява, че член 8 от Директива 2000/78 допуска национална процесуална правна норма, която е приета с оглед прилагане на тази директива и която води до изменение в предишна правна уредба, предвиждаща срок за предявяване на искане за обезщетение в случай на дискриминация, основана на пола²³. Неотдавна в решение Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI Съдът приема, че член 8 от Директива 2000/78 допуска национална правна уредба, съгласно която адвокатско сдружение, чийто предмет на дейност по устав е да осигурява съдебна защита на лица с определена сексуална ориентация, автоматично е процесуално легитимирано да започне съдебно производство за осигуряване на спазването на произтичащите от тази директива задължения и евентуално да получи обезщетение²⁴.

29. За разлика от това, в решение WABE Съдът е трябвало да разгледа от материалноправна гледна точка въпроса дали националните конституционни разпоредби, с които се защитават свободата на религията и съвестта, могат да се считат за по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78 при разглеждането на подходящия характер на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от същата директива. По същество с поставения въпрос се иска да се поясни решение G4S Secure Solutions по отношение на претеглянето на свободата на религията и съвестта в контекста на постигането на равновесие между тази свобода и други законни цели, които може да бъдат изтъкнати, за да се оправдае непряка дискриминация, основана на религия или убеждения.

30. Като следва подход, който напомня структурата на мотивите в решение Melloni²⁵, Съдът приема, че Директива 2000/78 разкрива, че самият законодател на Съюза не е осигурил необходимото съвместяване между, от една страна, свободата на мисълта, съвестта и религията и от друга страна, законните цели, които могат да бъдат изтъкнати като обосновка на разлика в третирането. Според Съда държавите членки и техните юрисдикции трябва да постигнат посоченото съвместяване²⁶, като вземат предвид присъщия на всяка държава членка контекст²⁷. Съдът приема и че Директива 2000/78 предоставя на държавите членки свобода на преценка за постигане на необходимото съвместяване на разглежданите различни права и интереси, за да се осигури справедливо равновесие между тях²⁸, което позволява например въвеждането на по-високи изисквания при обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения²⁹.

²² Вж. заключението на генералния адвокат Rantos по съединени дела WABE и MH Müller Handel (C-804/18 и C-341/19, EU:C:2021:144, т. 85).

²³ Решение от 8 юли 2010 г., Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, т. 47).

²⁴ Решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 65).

²⁵ Вж. решение от 26 февруари 2013 г., Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, т. 60).

²⁶ Решение WABE (т. 87).

²⁷ Пак там (т. 88).

²⁸ Пак там.

²⁹ Пак там (т. 89).

2. Частична хармонизация

31. Въпросът, поставен в делото, по което е постановено решение WABE, се отнася до прилагането на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78 в контекста на непряка дискриминация и нейното обосноваване съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от същата директива. По тази причина посоченото решение не дава отговор на разглеждания в настоящото преюдициално запитване въпрос, а именно дали национална правна уредба може да се счита за по-благоприятна разпоредба за защита от неравно третиране по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78, когато засяга сравнението за целите на преценката за наличие на пряка дискриминация по член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

32. Отговорът на този въпрос зависи преди всичко от степента на хармонизация, въведена с Директива 2000/78 — въпрос, който е повдигнат и в решение WABE. В това отношение Съдът приема, че Директива 2000/78 оставя свобода на преценка на държавите членки, като се има предвид многообразието на подходите им относно мястото, което се отдава в правните им системи на религията или убежденията³⁰.

33. Явно по причини, които не се нуждаят от по-нататъшно уточняване след ясно заявеното от Съда в решение WABE³¹, Директива 2000/78 явно е приета с цел да установи минимални изисквания за съответните правила за равно третиране в областта на заетостта и професиите. По този начин тя позволява само да се възприемат различни подходи на национално равнище, които отговарят на различни възгледи за правилните и легитимни начини да се противодейства на дискриминацията³². По отношение на религията и убежденията степента на еднаквост или разнообразие, предпочитана в някои държави членки, със сигурност може да повлияе на този избор, както ще обясня по-нататък в настоящото заключение.

Б. Преценка на дискриминацията, основана на религия или убеждения

34. Въпросът дали признатата от Съда свобода на преценка, предоставена на държавите членки по силата на член 8 от Директива 2000/78, позволява религията и религиозните убеждения да се защитят като самостоятелен признак за дискриминация в националното право, трябва да се прецени при пълно отчитане на влиянието на този подход върху сравнението, което трябва да се извърши във всеки конкретен случай, и на степента на защита, която предполага това сравнение. В това отношение е важно да се изтъкне, че независимо от привидната си обективност, както видът на сравнението, използвано за преценка на наличието на дискриминация, така и определеният за тази цел кръг от лица, който се използва като основа за сравнение, включват пространни преценки относно желаното равнище на равенство в обществото³³.

³⁰ Решение WABE (т. 86).

³¹ Вж. също *Sharpston*, E. Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19). EU Law Analysis, 23.3.2021, на разположение на адрес: <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html>, т. 104 и 272 и сл.

³² Вж. в този смисъл решение от 17 декември 2020 г., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* и др. (C-336/19, EU:C:2020:1031, т. 67).

³³ *Xenidis*, R. The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice. — *Common Market Law Review*, vol. 58, 2021, p. 1659.

1. Междугрупово сравнение спрямо вътрешногрупово сравнение

35. За да се разбере логиката в основата на поставения въпрос, следва да се припомни, че установяването на дискриминация в областта на заетостта и професиите Директива 2000/78 изисква да е налице разлика в третирането или неравностойно положение, по-специално във връзка с „религия или убеждение“. Съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 тази дискриминация е пряка, ако дадено лице, изповядващо определена религия или убеждение, е третирано по-малко благоприятно от друго лице в сравнима ситуация. По същество това изисква да се установи дали съществува неразривна връзка между разглежданата разлика в третирането и признака, свързан с религия или убеждение³⁴. От друга страна, съгласно член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 дискриминацията е непряка, когато видимо неутрално задължение или практика всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения³⁵.

36. И в двата случая начинът, по който се извършва това сравнение, за да се прецени дали е налице разлика в третирането, играе съществена роля, тъй като определено може да повлияе на установяването на вида на разглежданата дискриминация. Това би било без значение, ако не беше фактът, че обосновките за всеки вид дискриминация се различават значително помежду си, поради което съществуват разлики и в нивото на контрол, което трябва да се прилага по отношение на всяка от тях³⁶.

37. Следва да се отбележи, че традиционно Директива 2000/78 се тълкува в смисъл, че забранява дискриминацията между „наши“ и „чужди“, което по същество означава сравнение на лица, които споделят определен защитен признак („наши“), с тези, които не го споделят („чужди“)³⁷.

38. Неотдавнашните решения на Съда обаче показват промяна към подход, насочен не към междугруповата, а по-скоро към вътрешногруповата дискриминация. По-специално в неотдавнашното решение VL³⁸, отнасящо се до дискриминация, основана на увреждане, Съдът изрично посочва, че Директива 2000/78 не съдържа никакво уточнение за лицето или за групата лица, които могат да служат за сравнение при преценката за евентуално наличие на такава дискриминация. Следователно той счита, че забраната за дискриминация не може да се ограничи само до различията в третирането между лица, засегнати от увреждане, и лица, които не са засегнати от увреждане, а вместо това следва да се съсредоточи върху наличието на разлика в третирането между лицата, за които се отнася това общо основание.

³⁴ Вж. решение WABE (т. 52 и цитираната съдебна практика).

³⁵ Вж. също решение G4S Secure Solutions (т. 34) и решение WABE (т. 74).

³⁶ Пряката дискриминация, основана на религия или убеждения, има затворен режим на обосновка, а именно: обществен ред, сигурност, здраве и защита на правата и свободите (член 2, параграф 5 от Директива 2000/78), основни и определящи професията изисквания (член 4, параграф 1 от Директива 2000/78), професионални изисквания, свързани с организации, чийто характер е основан на религия или убеждение (член 4, параграф 2 от Директива 2000/78), и позитивно действие (член 7 от Директива 2000/78). За разлика от това непряката дискриминация по същество е предмет на отворен режим на обосновка, съгласно който се забранява единствено непряка дискриминация, която не е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел не са подходящи и необходими (член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78).

³⁷ Заключение на генералния адвокат Pitruzzella по дело Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2020:479, т. 82).

³⁸ Решение от 26 януари 2021 г. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, т. 29, 30 и 35). Вж. също решение от 22 януари 2019 г., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, т. 47).

39. Вътрешногруповото сравнение изисква оценка относно наличието на дискриминация *в рамките* на група, съставена от лица, които споделят една и съща защитена характеристика. Според Съда целта му е да се избегне намаляването на защитата, предоставена от Директива 2000/78³⁹, като вниманието се съсредоточи върху откриването на относителните трудности, с които се сблъскват определени лица, принадлежащи към група, обхваната от една и съща защитена характеристика, вместо да се търсят прилики и разлики между две групи, които не са обвързани от тази обща характеристика⁴⁰. От тази гледна точка вътрешногруповото сравнение увеличава обхвата на Директива 2000/78, като повишава чувствителността към не толкова видимите случаи на неравносложно положение⁴¹ и като разширява защитата на принципа за равенство, така че да се обхванат не толкова привилегирани лица в рамките на определена група. По-нататък в заключението ще посоча как в решението WABE Съдът се е позовал на вътрешногрупово сравнение за целите на оценката на наличието на дискриминация, основана на религия или убеждения.

2. Определяне на кръга от лица, който се използва като основа за сравнение

40. По-ефективната защита на принципа на равенство, произтичаща от вътрешногруповите сравнения, зависи до голяма степен обаче от кръга от лица, определен за целите на това сравнение. Както отбелязва генералният адвокат Bobek в заключението си по дело Cresco Investigation⁴², определянето на широк или тесен кръг за сравнение е в състояние да повлияе на определенията за пряка и непряка дискриминация съгласно Директива 2000/78 и може да доведе до различни резултати дори и при сходни фактически обосновки.

41. По същество, ако религията и религиозните убеждения са защитени заедно с философските и духовните убеждения, това води до ограничения кои лица могат да се използват като основа за сравнение, тъй като се разширява кръгът от лица, съставляващи групата за сравнение, която е обхваната от защитения признак. Ако в контекста на вътрешно правило за неутралитет на работното място даден служител твърди, че е дискриминиран поради своята религия или религиозни убеждения, той би се считал за част от група, включваща лица, които изповядват философски или духовни убеждения. По принцип не може да се установи пряка дискриминация, ако вътрешното правило за неутралитет се прилага еднакво за всички членове на тази група, тъй като пряката причинно-следствена връзка между правилото и защитения признак няма да е толкова видима. Такъв би бил случаят и на служителите в предприятие, които спазват религиозни задължения за облекло.

42. Ако обаче религията и религиозните убеждения са защитени като самостоятелен признак за дискриминация, сравнението ще се извършва между лицата, които са засегнати поради тяхната религия и религиозни убеждения, без да се вземат предвид философските или духовните им убеждения. В такъв случай вътрешногруповото сравнение — във връзка с разглежданото вътрешно правило за неутралитет — би предполагало преценка на положението на служителите, които в изпълнение на религиозни задължения спазват определени правила за обличане, с това на служителите, които не са обвързани от такива

³⁹ Пак там (т. 35).

⁴⁰ Xenidis, R., *op. cit.*, p. 1659.

⁴¹ Вж. в това отношение решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, т. 57).

⁴² Вж. в този отношение заключението на генералния адвокат Bobek по дело Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2018:614, т. 55 и 62).

задължения. Може да се твърди, че неравното третиране в резултат на правило, което забранява спазването на религиозни задължения за облекло на работното място, е по-вероятно да се разглежда като неразривно свързано със защитения признак, когато се прилага към служители, които са обвързани от такива религиозни задължения за облекло, тъй като тези служители не биха могли да спазят посоченото правило, ако не се откажат от изпълнението на задълженията, произтичащи от тяхната вяра.

43. Следователно разширяването на кръга от лица за вътрешногрупово сравнение води до това групата да изглежда хомогенна, тъй като размива диференциращите елементи, които индивидуализират членовете ѝ, докато намаляването на този кръг от лица разкрива многообразието ѝ, тъй като прави по-видими диференциращите елементи, които се нуждаят от защита.

44. Няма нужда да се описва подробно начинът, по който определянето на групата за сравнение реално влияе на заключението дали дадено вътрешно правило за неутралитет е в състояние да породи пряка или непряка дискриминация по смисъла на Директива 2000/78. Просто ще отбележа, че по отношение на дискриминацията, основана на религия или на религиозни вярвания, ето съът на Директива 2000/78 се изразява по различен начин в зависимост от това дали се счита, че вътрешно правило за неутралитет води до пряка или непряка дискриминация на служителите, които спазват религиозни задължения за облекло. Всъщност, докато установяването на пряка дискриминация се основава на принципен подход, който като правило забранява дискриминиращите такива служители практики и при който се прилага единствено затворен режим на обосновка, установяването на непряка дискриминация позволява да се постигне равновесие между противоречащи си права и свободи в рамките на тяхното обосноваване и следователно възприема по-последователна от логическа гледна точка перспектива спрямо дискриминацията.

45. Важно е да се има предвид, че изборът между двата подхода е неизбежен, когато се преценява дали дадено вътрешно правило за неутралитет поражда пряка или непряка дискриминация по отношение на служители, които трябва да спазват религиозни задължения за облекло. В тази връзка е от решаващо значение дали различията, произтичащи от религията или религиозните убеждения, и по-специално от задълженията за облекло, трябва да бъдат преодолені чрез утвърждаване на хомогенност на работното място чрез частна обща забрана на тези различия, установена при наемане на работа в предприятието, или, алтернативно, чрез утвърждаване на многообразието посредством нормализирането на тези различия.

3. Решения *G4S Secure Solutions* и *WABE*

46. Големият състав на Съда заема ясна позиция, най-напред в решение *G4S Secure Solutions*, а впоследствие и в решение *WABE*, относно начина, по който трябва да се структурира преценката на дискриминацията, основана на религия или убеждения, по отношение на служители, които в изпълнение на религиозни задължения за облекло спазват определени правила за обличане, в контекста на прилагането на вътрешно правило за неутралитет.

47. По-специално Съдът постановява, че вътрешно правило за неутралитет, което забранява носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, не представлява пряка дискриминация, при

положение че се отнася без разлика до всякакъв външен израз на такива убеждения и всички работници в предприятието са третираны по един и същ начин, като от тях се изисква да носят неутрално облекло⁴³. Според Съда, при условие че всички служители в дадено предприятие, разглеждани хомогенно, се третират по еднакъв начин, не може да се приеме, че е налице пряка дискриминация при прилагането на такова правило, включително по отношение на служители, които спазват религиозни задължения за облекло⁴⁴.

48. На първо място е важно да се отбележи, че за да стигне до посочената констатация в решение WABE, Съдът е установил, че преценката дали е налице дискриминация, основана на религия или убеждения, по дело, отнасящо се до вътрешно правило за неутралитет, трябва да се основава на вътрешногрупово сравнение. Като се позовава на решение VL⁴⁵, Съдът изрично посочва, че текстът, контекстът и целта на Директива 2000/78 изискват да не се ограничава кръгът на сравняваните лица само до тези, които изповядват определена религия или убеждения⁴⁶. Съдът счита, че след като е предназначена да установи обща рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на религия или убеждения, Директива 2000/78 трябва да предоставя на всяко лице ефикасна защита срещу дискриминацията, основана по-специално на този признак⁴⁷.

49. Второ, що се отнася до определянето на кръга от лица, който се използва като основа за сравнение, според определението на Съда той обхваща не само служителите, които изповядват определена религия или религиозни убеждения. Този кръг от лица обхваща и служителите, които изповядват философски или духовни убеждения. Както вече беше отбелязано, това е последица от обстоятелството, че за целите на Директива 2000/78 понятията „религия“ или „убеждение“ в член 1 от същата директива се тълкуват в смисъл, че обхващат и двата вида убеждения⁴⁸. Освен това в мотивите си Съдът приема, че „всяко лице може да изповядва религия или убеждения“. На практика това означава, че в групата, която се използва като основа за сравнение, се включват *всички* служители на предприятието, и следователно се стига до заключението, че вътрешно правило за неутралитет, доколкото се прилага общо и без разграничение, не въвежда разлика в третирането, основана на критерий, който е неразривно свързан с религията или убежденията⁴⁹.

50. Трябва да признаем, че според мен в решение WABE Съдът формира групата за сравнение по начин, който води до размиване на всички препратки към различно третиране по отношение на служителите, които не просто изповядват своята религия или религиозни убеждения, а го правят чрез носене на определено облекло. От тази гледна точка, въпреки че е цитиран многократно, този подход, изглежда, се отклонява от решение VL⁵⁰, в което Съдът изтъква относително неблагоприятното положение на определени лица в рамките на група с една и съща защитена характеристика. Вместо това като последица от решение WABE служителите, които спазват религиозни задължения за облекло, са

⁴³ Вж. решение G4S Secure Solutions (т. 30) и решение WABE (т. 52).

⁴⁴ Решение WABE (т. 55).

⁴⁵ Вж. по-специално решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, т. 29—32).

⁴⁶ Решение WABE (т. 49 и 50).

⁴⁷ Пак там (т. 51).

⁴⁸ Пак там (т. 47).

⁴⁹ Пак там (т. 52).

⁵⁰ Решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

изправени пред дилемата — в буквалния смисъл на тази дума⁵¹ — дали да запазят работата си в дадено предприятие, или да спазват задълженията, произтичащи от тяхната вяра. Кръгът, очертан от Съда, служи и като основа за направения от Съда извод, че спазването на вътрешно правило за неутралитет може да причини само „особено неудобство“⁵² за служителите, които спазват религиозни задължения за облекло.

51. Предвид това, решение G4S Secure Solutions и решение WABE демонстрират решителен подход на Съда по отношение на преценката за наличието на дискриминация, основана на религия или убеждения, при разглеждането на вътрешно правило за неутралитет. Този подход изключва пряка дискриминация и по отношение на работниците, чиято религия или религиозни убеждения им налагат задължения за облекло. До установяване на пряка дискриминация може да се стигне единствено ако вътрешното правило за неутралитет съдържа изрична забрана за носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни убеждения⁵³. Въпреки това Съдът оставя на националните съдилища да преценят дали прилагането на вътрешно правило за неутралитет би могло да се счита за непряка дискриминация с възможност за обективна обосновка, ако лицата, изповядващи определена религия или убеждения, са поставени в особено неблагоприятно положение⁵⁴. В този контекст придобива съществено значение конкретното равновесие между, от една страна, свободата на стопанската инициатива, призната в член 16 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“)⁵⁵, и от друга страна, гарантираната в член 10 от Хартата свобода на мисълта, съвестта и религията⁵⁶.

V. Свободата на преценка за защита на религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак

1. Липса на концептуална идентичност

52. За да се определи дали свободата на преценка, предоставена на държавите членки по силата на член 8 от Директива 2000/78 и призната от Съда, позволява самостоятелна защита на религията и религиозните убеждения съгласно националното право, бих искала най-напред да отбележа, че единственото съображение — съгласно което религията и религиозните убеждения, от една страна, и философските и духовните убеждения, от друга страна, трябва да се анализират като двата аспекта на един и същ признак за дискриминация — следва от точка 47 от решение WABE.

53. Съгласно мотивите на Съда това тълкуване произтича от текста на член 1 от Директива 2000/78, където „религия или убеждение“ се посочват заедно, разделени единствено от предлога „или“, както и от текста на член 19 ДФЕС, съгласно който законодателят на Съюза може да приеме необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана

⁵¹ Положение, при което дадено лице трябва да избира измежду две неблагоприятни алтернативи.

⁵² Решение WABE (т. 53). Курсивът е мой. Трябва да отбележа, че Съдът използва точно този израз в решението.

⁵³ Решение WABE (т. 73).

⁵⁴ Вж. решение G4S Secure Solutions (т. 34) и решение WABE (т. 59).

⁵⁵ Вж. решение G4S Secure Solutions (т. 38).

⁵⁶ Решение WABE (т. 84). В това решение Съдът се позовава и на признатото в член 14, параграф 3 от Хартата право на родителите да осигуряват образованието и обучението на децата си в съответствие със своите религиозни, философски и педагогически убеждения.

по-специално на „религията или убежденията“, или на член 21 от Хартата, в който сред включените в него различни признаци за дискриминация се посочват „религия или убеждения“.

54. Ясно е все пак, че според Съда религията и религиозните убеждения не са идентични с философските и духовните убеждения, което от концептуална гледна точка би могло да попречи на държавите членки да установят самостоятелна и отделна защита за всеки от тези елементи. При все това обаче от решение WABE явно следва, че националната правна уредба за прилагане на Директива 2000/78 може да признае самостоятелна защита, като включи — ако следваме разсъжденията на Съда — израз като „религия и религиозни убеждения, философски убеждения“ в списъка на признаците за дискриминация.

2. Легитимни решения на държавите членки

55. Освен това, ако според решение WABE трябва да се приеме, че член 8 от Директива 2000/78 признава свобода на преценка на държавите членки поради мястото, което се отнежда на религията и убежденията в техните системи, тази свобода по необходимост трябва да може да се разшири, така че да обхване всеки елемент от преценката за наличието на дискриминация, който може да повлияе на това място, както и смисъла и значението на религията и религиозните вярвания в съответната държава членка. Като се има предвид, както вече беше обяснено, че изборът да се защитят религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация може да повлияе на установяването на пряка или непряка дискриминация в даден конкретен случай и следователно на степента на защита, от която се ползва този признак в съответната държава членка, според мен национална разпоредба, с която се признава такава самостоятелна защита, попада в приложното поле на член 8 от Директива 2000/78.

56. В тона отношение е важно да се разбере, че ако свободата на преценка, призната в член 8 от Директива 2000/78, е ограничена само до етапа на обосноваване на непряка дискриминация, както Съдът вече е признал в решение WABE, и е неприложима към останалите елементи, които могат да повлияят на определянето на кръга от лица, който се използва като основа за сравнение, това би могло да попречи на държавите членки да вземат решения, които се отнасят до чувствителни и легитимни аспекти, свързани с религията и религиозните убеждения, и които в крайна сметка определят нивото на хомогенност или многообразие, което те биха желали да въведат или да поддържат в своите общества. Не смятам, че чрез определянето на „минимални изисквания“ за съответните правила за равно третиране в областта на заетостта и професиите Директива 2000/78 е целяла да попречи на държавите членки да вземат такива решения.

а) Етосът, залегнал в основата на недискриминацията, основана на религия и религиозни убеждения

57. В настоящото заключение обясних защо самостоятелната защита на религията и религиозните убеждения може евентуално да доведе до положение, при което вътрешно правило за неутралитет в рамките на вътрешногрупово сравнение се счита за неразривно свързано с този защитен признак, когато се прилага към служители, спазващи религиозни задължения за облекло⁵⁷. В такъв случай вероятно би се стигнало до извода, че въпросното

⁵⁷ Вж. точка 42 от настоящото заключение.

правило води до забранено като пряка дискриминация неравно третиране на тези служители, тъй като те не биха могли да го изпълнят, освен ако не се откажат от спазването на задължения, произтичащи от тяхната вяра.

58. Освен това, както отбелязах, извън техническите правни аспекти, произтичащи от установяването на пряка или непряка дискриминация по отношение на вътрешно правило за неутралитет, установяването на пряка дискриминация се основава на подход, който принципно забранява неравното третиране и който е подчинен единствено на затворен режим на обосновка, включващ например обществената сигурност и предотвратяването на престъпления, професионалните изисквания и позитивните действия. За разлика от това при установяването на непряка дискриминация се възприема по-последователен подход, тъй като се допуска обосноваване, насочено към постигането на равновесие между противоречащи си права и свободи, а именно правото на стопанската инициатива и свободата на религията, съвестта и мисълта. При това положение ще има случаи, в които правото на стопанска дейност ще надделява над свободата на религията, съвестта и мисълта.

59. Тук бих искала да добавя, че констатацията, че вътрешно правило за неутралитет поражда пряка или, алтернативно, непряка дискриминация, също така се основава на два противоположни възгледа за начините, по които могат да се преодолеят предразсъдъците срещу различията, произтичащи от религията или религиозните убеждения в обществото. По същество подходът „пряка дискриминация“ се основава на нормализирането на тези различия на работното място чрез по-строг контрол на предразсъдъците. Той се отклонява от допускането, че различията, произтичащи от религията и религиозните убеждения, се преодоляват по-добре чрез насърчаване на толерантността и уважението, което от своя страна води до приемането на по-голямо многообразие. За разлика от това, подходът „непряка дискриминация“ предполага необходимост да се толерира определена степен на предразсъдъци на обществото към религиозните различия⁵⁸, ако се установи, че в противен случай съответното предприятие би могло да понесе сериозни неблагоприятни икономически последици⁵⁹. В този контекст се счита, че различията, произтичащи от религията и религиозните убеждения, се преодоляват по-добре на работното място чрез насърчаване на хомогенност посредством обща забрана, произтичаща от вътрешно правило за неутралитет.

60. Настоящото заключение няма за цел да се установи кой е най-подходящият начин да се изрази етосът на законодателството за борба с дискриминацията, основана на религията или религиозните убеждения, както вече беше отбелязано в точка 44 от настоящото заключение. Изложените съображения обаче показват, че защитата на религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация оказва влияние по отношение на мястото, което се отрежда на религията и религиозните убеждения в държавите членки по-конкретно по отношение на еднаквостта или разнообразието. Следователно според мен член 8 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че позволява на държавите членки да приемат такава самостоятелна защита като средство за легитимно определяне, първо, дали служителите, спазващи религиозни задължения за облекло, по принцип не трябва да бъдат поставяни в положение, при което може да им се

⁵⁸ Вж. в това отношение решение WABE (т. 65). Допускането, че е необходимо да се толерира определена степен на предразсъдъци с оглед на желанията на клиентите, е очевидно дори за Съда, когато се позовава на възможността служителката, носеща забрадка, да се назначи на позиция в бек офиса на предприятие, където няма пряк контакт с клиентите. Вж. решение G4S Secure Solutions (т. 42) и решение WABE (т. 69).

⁵⁹ Решение WABE (т. 67).

наложи да избират между спазването на повелите, произтичащи от вярата им, и запазването на работата си. Второ, държавите членки също така трябва да продължат да бъдат компетентни да определят начина, по който желаят да противодействат на предразсъдъците срещу различията, произтичащи от религията или религиозните убеждения, на работното място.

б) Религията и религиозните убеждения като „неразделна характеристика“

61. Тясно свързан с предходния аспект е и друг легитимен елемент, по който държавите членки следва да могат да заемат позиция, а именно дали религията и религиозните убеждения трябва да се считат за „неразделна характеристика“ на лицата.

62. Всъщност не може да се изключи възможността в някои държави членки религията и задълженията, които тя поражда, да се разглеждат като толкова тясно свързани с дадено лице, че да заслужават защита като неразделна характеристика на неговата същност. В този контекст може да се счита, че защитата на служител, който поради вътрешно правило за неутралитет е длъжен да се откаже от спазването на задължения за облекло, произтичащи от неговата вяра, като условие за запазване на работата си, се постига по-добре чрез подход, при който това правило се разглежда като неразривно свързано с признака за религия, разглеждан самостоятелно, т.е. като неравно третиране, което е забранено като пряка дискриминация. В това отношение следва да се обърне внимание на факта, че съгласно практиката на Съда конкретното съдържание на религиозните задължения, включително и на тези, свързани с облеклото, и техният обвързващ характер се основават на преценка, която се извършва само от националните съдилища⁶⁰

63. Бих искала да отбележа, че по силата на Директива 2000/78 Съдът е признал такава пряка защита срещу дискриминация в случаите, в които въпросното лице не е било в състояние да се откаже от неразделна характеристика на своята същност като възраст⁶¹ или сексуална ориентация⁶². Например в решение *Нау* Съдът постановява, че разлика в третирането, която не се основава изрично на сексуалната ориентация на служителите, а на семейното им положение, все пак представлява пряка дискриминация, тъй като служителите с хомосексуална ориентация не могат да изпълнят необходимото условие, за да получат търсеното предимство, понеже в държавата членка, в която е образувано делото, брак могат да сключват само лица от различен пол⁶³.

64. Имайки предвид, че религията и религиозните убеждения могат да се разглеждат като неразделна характеристика на същността на човека, смятам, че е легитимно държавите членки да насърчават по силата на член 8 от Директива 2000/78 подход, подобен на следвания от Съда в решение *Нау*, като предоставят пряка защита на служителите, спазващи религиозни задължения за облекло, чрез защита на религията и религиозните убеждения като самостоятелно основание за дискриминация. Дори ако в решение *WABE* беше направен различен извод от тълкуването на „минималните изисквания“, установени в

⁶⁰ Пак там, точка 46.

⁶¹ Вж. например решение от 12 октомври 2010 г., *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 49).

⁶² Вж. в този смисъл решения от 1 април 2008 г., *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, т. 73), и от 10 май 2011 г., *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, т. 52). Вж. също така подобен подход в решение от 10 юли 2008 г., *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397, т. 28), отнасящо се до забраната за расова дискриминация съгласно 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).

⁶³ Решение от 12 декември 2013 г., *Нау* (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 44).

Директива 2000/78 (и по-специално в член 1 и член 2, параграф 2 от нея), бих приканила Съда да отчете факта, че това е аспект, към който може да се подходи от различни и изключително чувствителни гледни точки, които в крайна сметка зависят от конкретното значение на религията и религиозните убеждения за хората във всяка държава членка. Не намирам никакви доводи в подкрепа на становището, че при приемането на Директива 2000/78, и по-специално на член 8 от нея, законодателят на Съюза е искал да попречи на държавите членки да вземат решения по отношение на този аспект.

в) *Разбирането за „особено неудобство“*

65. И накрая, във връзка също с предходните съображения, държавите членки трябва да продължат да могат да се отклоняват от разбирането, че служителите, които спазват религиозни задължения за облекло, се сблъскват с „особено неудобство“ при прилагане на вътрешно правило за неутралитет. Всъщност в някои случаи определени държави членки може да не споделят тази оценка на тежестта, произтичаща от вътрешно правило за неутралитет, а вместо това да я възприемат като пречка за достъпа до пазара на труда и съответно като начин за по-нататъшно изключване на обвързаните с такива задължения служители. В това отношение бих искала да подчертая, че в съответствие с Директива 2000/78 заетостта, професиите и професионалното обучение представляват отправни точки за искания, които надхвърлят обхвата на неравностойното материално положение и включват оплаквания, свързани с участието в социалния живот и признаването на многообразието и различията⁶⁴.

66. Например, ако работодателите налагат вътрешни правила за неутралитет като обща политика, мюсюлманките могат в действителност да изпитат не само „особени неудобства“, но и да се окажат в значително неравностойно положение от гледна точка на наемането на работа. Това на свой ред може да доведе до дистанцирането им от пазара на труда като източник на личностно развитие и социална интеграция, което на свой ред води до дискриминация, надхвърляща религията и обхващаща и пола⁶⁵. Въпреки че националните съдилища са тези, които трябва да установят дали фактите потвърждават наличието на такива потенциални проблеми⁶⁶, според мен е важно да се подчертае, че двойната дискриминация представлява реална възможност, която легитимно може да бъде преодоляна от държавите членки чрез повишаване на нивото на защита за религията и религиозните убеждения като самостоятелни признаци за дискриминация съгласно член 8 от Директива 2000/78.

3. *Самостоятелна защита на религията и религиозните убеждения като по-благоприятна разпоредба*

67. С оглед на изложеното се налага заключението, че национална правна уредба следва да се счита за по-благоприятна за защитата на принципа на равно третиране по смисъла на член 8 от Директива 2000/78, когато се отнася не само до анализа на обосновка, приложима в случай на непряка дискриминация, но и до преценката за наличието на дискриминация и съответно до установяването на пряка или непряка дискриминация в конкретен случай. Това обхваща национална правна уредба, която в контекста на

⁶⁴ Xenidis, R., *op. cit.*, p. 1653.

⁶⁵ Вж. в тази връзка Sharpston, E., *op. cit.*, точка 269.

⁶⁶ По отношение на делото в главното производство вж. бележка под линия 19 от настоящото заключение.

прилагането на Директива 2000/78 установява самостоятелна защита на религията и религиозните убеждения като единствен признак за дискриминация. Подобен подход не застрашава основните начала на Директива 2000/78, която, както приема Съдът, трябва да се възприема като инструмент, позволяващ на държавите членки да направят легитимен избор по отношение на мястото, което се отрежда на религията и религиозните убеждения в техните системи. Това не противоречи нито на решенията *G4S Secure Solutions* и *WABE*, нито на принципа на върховенство на правото на Съюза, тъй като и двете решения се отнасят до тълкуването на член 1 и член 2, параграф 2 от Директива 2000/78, в които се установяват минимални изисквания за борба с дискриминацията в областта на заетостта и професиите, и следователно решенията не изключват възможността по силата на член 8 от същата директива да се предостави по-висока степен на защита срещу неравно третиране.

Г. Общият закон срещу дискриминацията

68. Съгласно изложените съображения член 8 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че позволява на държавите членки да прилагат тази директива, като защитават религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация. На този етап трябва да добавя, че за тази цел националният законодател трябва да разгледа това разграничение при приемането или при последващото изменение на правната уредба, с която се прилага Директива 2000/78 в съответната държава членка.

69. Следователно в настоящия случай трябва да се провери дали Директива 2000/78 е въведена в белгийското право като правна уредба, в която религията и религиозните убеждения са посочени самостоятелно, отделно от признака за философски и духовни убеждения.

70. В това отношение следва да се припомни, че Директива 2000/78 е транспонирана в белгийското право с Общия закон срещу дискриминацията. Неговата цел е да създаде обща рамка за борба с дискриминацията в областта на заетостта и професиите⁶⁷.

71. Защитените признаци са изброени в член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията⁶⁸, като включват по-специално възраст, сексуална ориентация, гражданско състояние, произход, имотно състояние, религиозни или философски убеждения, политически убеждения, синдикални убеждения, език, настоящо или бъдещо здравословно състояние, увреждане, физически или генетични особености или социален произход.

72. Следва да се отбележи, от една страна, че текстът на член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията е почти идентичен с този на член 1 от Директива 2000/78, що се отнася до признака за дискриминация, основана на религиозни и философски убеждения. Двата вида убеждения са поставени заедно в списъка на защитените признаци, като ги дели единствено предлогът „или“. В член 8 от Общия закон срещу дискриминацията се използва същият текст, като се предвижда, че пряка разлика в третирането, основана по-специално на „религиозни или философски убеждения“, може да се оправдае само със съществени и определящи професионални изисквания.

⁶⁷ Вж. в това отношение член 5 от Общия закон срещу дискриминацията.

⁶⁸ Вж. също така член 3 от Общия закон срещу дискриминацията.

73. От друга страна, прочитът на Общия закон срещу дискриминацията разкрива, че белгийският законодател е разграничил политическите убеждения, а впоследствие и синдикалните убеждения⁶⁹ като отделни признаци за дискриминация в списъка, предвиден в член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията. От тази гледна точка е ясно, че докато белгийският законодател е предпочел да разграничи политическите и синдикалните убеждения от останалите видове убеждения, като че ли не е направено такова разграничение между религиозните и философските убеждения.

74. Поради това от предоставената с акта за преюдициално запитване информация е трудно да се заключи, че за разлика от член 1 от Директива 2000/78, както е тълкуван от Съда в решение WABE, белгийският законодател счита религията и религиозните убеждения, от една страна, и философските убеждения, от друга страна, за отделни признаци за дискриминация. Напротив, за целите на Общия закон срещу дискриминацията и двата вида убеждения изглеждат съгласно решение WABE като двата аспекта на един и същ признак за дискриминация.

75. Видно от изложените съображения, след като липсва разграничение между религиозни и философски убеждения, разпоредба, която се позовава на „религиозни или философски убеждения“ в списъка на основанията за дискриминация на националното законодателство за прилагане на Директива 2000/78, не може да се тълкува в смисъл, че тези убеждения са отделни защитени критерии. В противен случай би се стигнало до противоречие със съображенията на Съда в решение WABE⁷⁰, в което, както вече беше посочено, същите тези понятия се тълкуват в съответствие с предвиденото в член 1 от Директива 2000/78. По същата причина член 8 от Директива 2000/78 не може да се приеме като достатъчно основание за разглеждане на тази национална разпоредба като по-благоприятна разпоредба за защита на принципа на равно третиране. Следователно тя не позволява на националния съдебен орган да я тълкува в смисъл, че религиозните и философските убеждения представляват отделни основания за дискриминация съгласно националното право.

V. Заключение

76. Въз основа на изложения анализ предлагам на Съда да отговори на поставения от Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Френскоезичен съд по трудови спорове в Брюксел, Белгия) преюдициален въпрос по следния начин:

„Член 8 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 при прилагане на тази директива държавите членки могат да предвидят защита на религията и религиозните убеждения като самостоятелен признак за дискриминация.

Член 8 от Директива 2000/78 не допуска обаче тълкуване, че разпоредба, посочваща „религиозни или философски убеждения“ в списъка на основанията за дискриминация в националното законодателство за прилагане на тази директива, е по-благоприятна за защита на принципа на равно третиране, като това би означавало по-специално, че религиозните и философските убеждения представляват отделни основания за защита“.

⁶⁹ *Moniteur belge* от 31 декември 2009 г., стр. 82925.

⁷⁰ Решение WABE (т. 47).