



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

15 юли 2021 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО —
Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на дискриминация,
основана на религия или убеждения — Вътрешно правило на частно предприятие, което
забранява на работното място видимото носене на какъвто и да било политически,
философски или религиозен символ или носенето на очевидни и големи по размер
политически, философски или религиозни символи — Пряка или непряка
дискриминация — Пропорционалност — Претегляне на свободата на религия и на други
основни свободи — Законност на възприетата от работодателя политика на
неутралитет — Необходимост да се докаже наличието на неблагоприятни икономически
последиви за работодателя“

По съединени дела C-804/18 и C-341/19

с предмет две преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от
Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове, Хамбург, Германия) (C-804/18) и от
Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) (C-341/19) с актове от
21 ноември 2018 г. и от 30 януари 2019 г., постъпили в Съда съответно на 20 декември
2018 г. и на 30 април 2019 г., в рамките на производства по дела

IX

срещу

WABE eV (C-804/18),

и

MH Müller Handels GmbH

срещу

MJ (C-341/19),

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, R. Silva de Lapuerta, заместник-председател,
A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra и A. Kumin, председатели на

* Език на производството: немски.

състави, Т. von Danwitz, С. Toader, М. Safjan, F. Biltgen (докладчик), Р. G. Xuereb, L. S. Rossi и I. Jarukaitis, съдии,

генерален адвокат: А. Rantos,

секретар: D. Dittert, началник на отдел,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 24 ноември 2020 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за IX, от Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- за WABE eV, от Hoppe, Rechtsanwalt,
- за МН Müller Handels GmbH, от F. Werner, Rechtsanwalt,
- за MJ, от Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- за гръцкото правителство, от Е. М. Mamouna и К. Boskovits, в качеството на представители,
- за полското правителство, от В. Majczyna, в качеството на представител,
- за шведското правителство, от Н. Eklinder, С. Meyer-Seitz, Н. Shev, J. Lundberg и А. Falk, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от В.-R. Killmann, М. Van Hoof и С. Valero, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 25 февруари 2021 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 2, параграф 1 и параграф 2, букви а) и б), на член 4, параграф 1 и на член 8, 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) и на членове 10 и 16 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Преюдициалното запитване по дело C-804/18 е отправено в рамките на спор между IX и неговия работодател WABE eV (наричан по-нататък „WABE“), регистрирано в Германия сдружение, което стопанисва голям брой детски ясли, по повод освобождаването на IX от изпълнение на задълженията ѝ вследствие на нейния отказ да се съобрази със забраната,

наложена от WABE на неговите служители, да носят на работното място какъвто и да било видим символ от политическо, философско или религиозно естество, когато са в контакт с родителите или с техните деца.

- 3 Преюдициалното запитване по дело С-341/19 е отправено в рамките на спор между дружество МН Müller Handels GmbH (наричано по-нататък „МН“), което стопанисва верига от дрогерии на германска територия, и неговата служителката МJ във връзка със законосъобразността на даденото ѝ от МН нареждане да се въздържа от носене на работното място на очевидни и големи по размер политически, философски или религиозни символи.

Правна уредба

Директива 2000/78

- 4 Съображения 1, 4, 11 и 12 от Директива 2000/78 гласят:

„(1) В съответствие с член 6 от [ДЕС], 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[, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.], тъй като те са резултат от конституционни традиции, общи за държавите членки като основни принципи на правото на [Съюза].

[...]

(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 човешките права и фундаментални свободи, по които държавите членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и работното място.

[...]

(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането целите на [ДЕС], по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.

(12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бъдат забранени в [Съюза] [...].“

5 Член 1 от тази директива предвижда:

„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“.

6 Член 2 от посочената директива гласи:

„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:

a) 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;

b) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпорежба, 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:

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

[...]

5. Настоящата директива 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 другите“.

7 Член 3, параграф 1 от същата директива предвижда:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на [Съюза], 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; [...]“.

8 Съгласно член 8, параграф 1 от Директива 2000/78:

„Държавите членки могат да приемат или поддържат разпоребди, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в настоящата директива“.

Германското право

GG

- 9 Член 4, параграфи 1 и 2 от Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия) от 23 май 1949 г. (BGBl. 1949 I, стр. 1, наричан по-нататък „GG“) гласи:

„(1) Свободата на вероизповеданието, на съвестта и свободата на религиозните и философски убеждения са неприкосновени.

(2) Гарантира се необезпокояваност на религиозната практика“.

- 10 Член 6, параграф 2 от GG предвижда:

„Полагането на грижи за децата и тяхното възпитание е естествено право на родителите и преди всичко тяхно задължение. Държавата следи за изпълнението на задължението им“.

- 11 Текстът на член 7, параграфи 1—3 от GG е следният:

„1. Цялото училищно образование е под надзора на държавата.

2. Родителите и съответно настойниците имат право да решат дали детето ще посещава часове по религия.

3. Религиозното обучение е част от редовната учебна програма в обществените училища, с изключение на неконфесионалните училища. То се провежда в съответствие с принципите на религиозните общности, без да се засяга правото на надзор на държавата. Учителите не може да бъдат задължени против волята им да преподават религия“.

- 12 Член 12 от GG предвижда:

„Всички германци имат право свободно да избират своята професия, своето място на работа и своето място на обучение. Упражняването на професията може да бъде уредено от закона или въз основа на закон.

[...]“.

AGG

- 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равното третиране) от 14 август 2006 г. (BGBl. I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“) транспонира Директива 2000/78 в германското право:

- 14 Член 1 от AGG, който определя целта на този закон, предвижда:

„Целта на този закон е да възпрепятства или да премахне всяко поставяне в по-неблагоприятно положение, основано на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

15 Член 2, параграф 1 от AGG гласи:

„С настоящия закон се забранява дискриминацията на основата на посочените в член 1 признаци, що се отнася до:

1. условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условията за наемане на работа, в който и да е клон на дейност и на всички нива на професионалната йерархия, включително при повишение;

2. условията за заетост и упражняване на занятие, включително възнаграждението и условията за уволнение, в частност условията, уредени с колективен или индивидуален трудов договор, и мерките по време на действието и при прекратяването на трудовото правоотношение, както и при повишаване;

[...]“.

16 Член 3, параграфи 1 и 2 от AGG предвижда:

„1. Проява на пряка дискриминация е налице, когато на основата на някой от признаците, упоменати в член 1, едно лице е, било е или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация. Пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, точки 1—4, е налице и когато жена е третирана по-неблагоприятно поради нейната бременност или майчинство.

2. Проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпорежба, критерий или практика биха поставили лицата в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица въз основа на който и да е от признаците, упоменати в член 1, освен ако тази разпорежба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими“.

17 Член 7, параграфи 1—3 от AGG гласи:

„1. Работниците не могат да бъдат подлагани на дискриминация въз основа на който и да е от признаците, изброени в член 1; тази забрана се прилага също, когато извършващият дискриминация само допуска наличието на някое от основанията по член 1.

2. Договорните разпоредби, които нарушават забраната за дискриминация по смисъла на параграф 1, са нищожни.

3. Подлагането на дискриминация по смисъла на параграф 1 от страна на работодател или заети лица съставлява неизпълнение на договорни задължения“.

18 Съгласно член 8, параграф 1 от AGG:

„Разлика в третирането, основаваща се на някой от признаците, посочени в член 1, се допуска, когато поради характера на упражняваната дейност или в контекста, в който тя се упражнява, този признак представлява основно и определящо професионално изискване, стига целта да е законна, а изискването — пропорционално“.

19 Текстът на член 15 от AGG е следният:

„1. „При нарушение на забраната за дискриминация работодателят е длъжен да поправи причинените вреди. Това не се отнася за случаите, при които работодателят не е отговорен за нарушението на това задължение.

2. Наетото лице може да поиска подходящо парично обезщетение за неимуществени вреди. В случаите на отказ за наемане на работа обезщетението не може да надвишава три месечни заплати, ако лицето не би било наето на работа дори при недискриминационен подбор.

3. Ако се прилагат колективни трудови договори, работодателят е длъжен да предостави обезщетение само в случай че действа умишлено или при груба небрежност“.

Граждански кодекс

20 Съгласно член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс) „[в]секи правен акт, който противоречи на законова забрана, е нищожен, освен ако в закон е предвидено друго“.

GewO

21 Член 106 от Gewerbeordnung (Кодекс за упражняването на професионална дейност в областта на занаятите, търговията и промишлеността, наричан по-нататък „GewO“) гласи:

„Работодателят има право конкретно да определя съдържанието, мястото и времето на полагане на труд след преценка по справедливост, доколкото тези условия на труд не са определени с трудовия договор, разпоредби на споразумение на равнище предприятие, приложим колективен трудов договор или законови разпоредби. Това правило се прилага и по отношение на спазването на вътрешния ред в предприятието от работниците или служителите и поведението им в предприятието. При упражняването на правото на преценка работодателят е длъжен да се съобрази и с уврежданията на работника или служителя“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

Дело C-804/18

22 WABE стопанисва голям брой детски ясли, намиращи се в Германия, в които работят повече от 600 служители и които са посещавани от около 3500 деца. То упражнява дейността си при условия на неутралитет по отношение на политическите партии и вероизповеданията.

23 От акта за преюдициално запитване по това дело е видно, че в ежедневната си дейност WABE безрезервно следва и споделя препоръките на град Хамбург (Германия) относно образованието и възпитанието на децата в детски заведения, публикувани през март 2012 г. от органа по заетостта, социалните въпроси, семейството и интеграцията в град Хамбург. Тези препоръки предвиждат по-специално, че „[в]сички детски заведения имат за задача да се занимават с принципни етични въпроси, както и с религиозни и други убеждения като част от света, в който живеем, и да ги направят разбираеми. Ето защо

детските заведения предоставят възможност на децата да се занимават с въпроси за смисъла на понятия като радост и страдание, здраве и болест, справедливост и несправедливост, вина и неуспех, мир и война и с въпроса за Бог. Те подпомагат децата да изградят у себе си усет и убеждения по тези въпроси. Възможността за разглеждане на тези въпроси с любопитство и изследователски дух позволява на децата да се занимават със съдържанието и традициите на представените в детската група религиозни и културни ориентации. По този начин се изграждат признание и уважение към други религии, култури и убеждения. Разглеждането на тези въпроси увеличава възможностите на детето да разбере собствената си идентичност и да бъде свидетел на едно функциониращо общество. Към това принадлежи възможността за децата да присъстват и да участват активно в празници с религиозен произход през годината. При срещата си с други религии децата се запознават с различни форми на размисъл, вяра и духовност“.

24 IX е здравно-педагогически асистент на лица с увреждания и работи за WABE от 1 юли 2014 г. В началото на 2016 г. тя решава да носи ислямска забрадка. В периода от 15 октомври 2016 г. до 30 май 2018 г. тя ползва родителски отпуск.

25 През март 2018 г. WABE приема „Инструкция за спазването на задължението за неутралитет“, за да я прилага в своите заведения, с която инструкция IX се запознава на 31 май същата година. Тази инструкция предвижда по-специално, че WABE „е неутрално по отношение на вероизповеданията и приветства изрично религиозното и културното разнообразие. За да осигурят индивидуалното и свободно развитие на децата по отношение на религия, убеждения и политика, служителите [...] са длъжни да спазват точно наложеното задължение за неутралитет в отношенията с родители, деца и трети лица. [WABE] провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет. Изискванията, свързани със задължението, наложено с оглед спазването на принципа на неутралитет, не се прилагат към служителите на WABE в главното управление на предприятието, тъй като те нямат контакт с клиентите, с изключение на тези в отдела за педагогическа консултация. Във връзка с това посочените по-долу правила представляват „принципи за конкретното спазване на задължението за неутралитет на работното място:

- На работното място служителите не дават външен израз на политически, философски или религиозни убеждения пред родители, деца и трети лица.
- На работното място служителите не носят видими символи на техните политически, философски или религиозни убеждения пред родители, деца и трети лица.
- На работно място служителите не изпълняват пред родители, деца и трети лица произтичащи от тези убеждения ритуали“.

26 Що се отнася до това дали може да се носи християнски кръст, мюсюлманска забрадка или еврейска кипа, в изготвената от WABE „Информационна брошура относно задължението за неутралитет“ се посочва следното:

„Не, това не е разрешено, тъй като педагозите не трябва да оказват влияние върху децата по отношение на дадена религия. Съзнателният избор на предписано от религията или убежденията облекло е в противоречие със задължението за неутралитет“.

- 27 На 1 юни 2018 г. IX се явява на работното си място с ислямска забрадка. След като отказва да сваля забрадката, ръководителката на заведението, в което работи, я освобождава временно от изпълнение на задълженията ѝ.
- 28 На 4 юни 2018 г. IX се явява на работното си място с ислямска забрадка. Връчено ѝ е предупреждение за уволнение от същата дата, поради това че на 1 юни 2018 г. е носела забрадка, и е приканена в бъдеще да изпълнява задълженията си без забрадка с цел спазване на принципа на неутралитет. Тъй като отново отказва да сваля забрадката си, IX е изпратена вкъщи и е освободена временно от изпълнение задълженията ѝ. На същия ден тя получава ново предупреждение за уволнение.
- 29 През същия период WABE изисква от служителка, която носи колие с кръст, да сваля колието.
- 30 IX сезира запитващата юрисдикция с жалба, с която иска WABE да бъде осъдено да отстрани от личното ѝ досие предупрежденията за уволнение във връзка с носенето на ислямска забрадка. В подкрепа на жалбата си тя изтъква най-напред, че въпреки общия характер на забраната за видимо носене на политически, философски или религиозни символи, тази забрана е насочена пряко към носенето на ислямска забрадка и поради това води до пряка дискриминация, по-нататък, че тази забрана се отнася само до жените и следователно също трябва да се разглежда с оглед на забраната за дискриминация, основана на пола, и накрая, че тази забрана засяга в по-голяма степен жените, които са от средите на имигрантите, така че тя също може да води до дискриминация, основана на етнически произход. Освен това Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) постановил, че забраната за носене на ислямска забрадка по време на работа в детско заведение представлявало сериозна намеса в основното право на свобода на религията и на убежденията, и за да бъде допустима, трябвало да почива на доказана конкретна опасност. Накрая, решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) не позволявало да се възрази срещу искането за отстраняване на посочените предупреждения. Всъщност в това решение Съдът само определил минимални стандарти в правото на Съюза, така че равнището на защита срещу дискриминация, достигнато в Германия благодарение на практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) относно член 4, параграф 1 от GG и член 8 от AGG, не можело да бъде занижено.
- 31 WABE иска от запитващата юрисдикция да отхвърли жалбата. В подкрепа на това искане то изтъква по-специално че вътрешното право, забраняващо видимото носене на политически, философски или религиозни символи, е в съответствие с член 106, първо изречение от GewO във връзка с член 7, параграфи 1—3 от AGG и че тези национални разпоредби трябва да се тълкуват в съответствие с правото на Съюза. От решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), следвало, че частен работодател имал право да прилага политика на неутралитет в предприятието, стига тази политика да се провежда последователно и системно и да се ограничава до работниците, които имат контакт с клиентите. Нямало проява на непряка дискриминация, когато съответната разпоредба била обективно оправдана от законна цел, каквато е волята на работодателя да следва политика на неутралитет в рамките на контактите с клиентите и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Случаят обаче не бил такъв. Впрочем IX не можело да бъде назначено на длъжност, която не предполага контакти с децата и техните родители, доколкото подобна длъжност не съответства на нейните умения и квалификация. С решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions

(C-157/15, EU:C:2017:203), Съдът бил претеглил изчерпателно основните права с оглед на Хартата на основните права в хипотезата на наложено от страна на работодателя задължение за неутралитет. Тъй като член 3, параграф 2 от AGG бил насочен към транспонирането на правото на Съюза, германските съдилища не могли да претеглят свободата на религията по начин различен от възприетия от Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд), без да бъдат нарушени предимството на правото на Съюза и принципът на тълкуване в съответствие с правото на Съюза. Впрочем, дори да се приеме, че трябва да се установи наличието на конкретна опасност или на неблагоприятни икономически последици, за да се ограничи свободата на религията, това доказателство също било представено в настоящия случай, тъй като от информацията, поместена от жалбоподателката в личната ѝ страница в социална мрежа, е видно, че с поведението си тя иска целенасочено и съзнателно да повлияе на трети лица.

- 32 С оглед на тези доводи запитващата юрисдикция отбелязва, че IX може да е била пряко дискриминирана въз основа на религията по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 поради свързването на по-неблагоприятното ѝ третиране, а именно изготвянето на предупреждение, със защитения признак, който представлява религията.
- 33 В случай че не е налице пряка дискриминация, запитващата юрисдикция иска да се установи дали възприетата от дадено предприятие политика на неутралитет може да води до непряка дискриминация, основана на религия, и дори непряка дискриминация, основана на пола, като се има предвид, че разглежданата в главното производство забрана се отнася до жени в по-големия брой от случаите. В този контекст тя си поставя въпроса дали разлика в третирането, основана на религията и/или на пола, може да бъде обоснована с политика на неутралитет, за да се вземат предвид на желанията на клиентите. От друга страна, в случай че е налице разлика в третирането, основана непряко на религията, запитващата юрисдикция търси отговор на въпроса дали при разглеждането на подходящия характер на такава разлика в третирането може да вземе предвид критериите, предвидени в член 4, параграф 1 от GG в качеството ѝ на по-благоприятна разпоредба по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 34 При тези обстоятелства Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Едностранно нареждане на работодателя, забраняващо носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения, дискриминира ли пряко въз основа на тяхната религия по смисъла на член 2, [параграф 1 и параграф]2, буква а) от Директива [2000/78] работници, които с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото спазват определени правила за обличане?
- 2) Едностранно нареждане на работодателя, забраняващо носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения, дискриминира ли непряко въз основа на религия и/или пол по смисъла на член 2, [параграф 1 и параграф]2, буква б) от Директива [2000/78] работничка, която поради ислямското си вероизповедание носи забрадка?

По-специално:

- а) Може ли с оглед на Директива [2000/78] [непряка] дискриминация, основана на религия и/или пол, да бъде обоснована със субективния стремеж на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет и в случая, когато по този начин работодателят иска да вземе предвид субективните желания на клиентите си?
- б) Допускат ли Директива [2000/78] и/или основното право на свобода на стопанска инициатива по член 16 от [Хартата] с оглед на член 8, параграф 1 от Директива [2000/78] национална правна уредба, съгласно която за защита на основното право на свобода на религията забрана на религиозно облекло може да бъде обоснована само с наличието на достатъчно конкретна опасност, и по-специално с конкретна опасност работодателят или засегнато трето лице да понесе неблагоприятни икономически последици, а не просто с абстрактна годност за заплашване на неутралитета на работодателя?“.

Дело C-341/19

- 35 От 2002 г. МЈ работи като продавач-консултант и касиер в едно от дъщерните дружества на МН. От 2014 г. тя носи ислямска забрадка. Тъй като не изпълнява искането на МН да сваля тази забрадка на работното си място, тя е назначена на друга длъжност, която ѝ позволява да носи посочената забрадка. През юни 2016 г. МН отново иска от нея да сваля тази забрадка. След отказа на МЈ да се съобрази с това искане тя е изпратена у дома си. През юли 2016 г. тя получава нареждане от МН да се явява на работното си място без очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения.
- 36 МЈ предявява пред националните юрисдикции иск за установяване на невалидността на посоченото нареждане и за обезщетение за претърпените вреди. В подкрепа на иска си МЈ се позовава на своята свобода на религия, защитена от GG, като поддържа същевременно, че желаната от МН политика на неутралитет не се ползва с безусловно предимство пред свободата на религията и следва да се извърши проверка за пропорционалност. МН изтъква, че от юли 2016 г. във всички негови дъщерни дружества се прилага вътрешно указание, с което се забранява носенето на очевидни и големи по размер политически, философски или религиозни символи (наричано по-нататък „вътрешното указание“). Целта на това указание била да се поддържа неутралитетът в предприятието и по този начин да се предотвратят конфликти между служителите. В миналото вече възникнали няколко случая на конфликти, произтичащи от религиозни и културни различия.
- 37 След като МЈ печели делото пред тези юрисдикции, МН подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия), като посочва също, че от решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) следва, че не е необходимо да се докаже настъпването на неблагоприятни икономически последици или намаляване на клиентелата, за да може валидно да се приложи забрана за заявяване на убеждения. Така Съдът придал по-голяма тежест на свободата на стопанска инициатива, защитена от член 16 от Хартата, отколкото на свободата на религия. Един различен резултат не можело да бъде оправдан с оглед на основните права, защитени от националното право.
- 38 Запитващата юрисдикция счита, че за да може да реши висящия пред нея спор, трябва да прецени законосъобразността на нареждането, отправено до МЈ от МН, както и на вътрешното указание, с оглед на въведените ограничения на правото на работодателя да дава нареждания по силата на член 106, първо изречение от GewO. Така запитващата

юрисдикция посочва, че на първо място, ще трябва да провери дали това нареждане и вътрешното указание, на което то се основава, водят до различно третиране по смисъла на член 3 от АГГ и дали това различно третиране води до забранена дискриминация. На второ място, ако посоченото нареждане е съобразено със съществуващата правна уредба, следвало да се извърши преценка *ex æquo et bono*, което според запитващата юрисдикция изисква претегляне на конкуриращите се интереси, като се вземат предвид по-специално конституционната и законодателната рамка, общите принципи на пропорционалност и адекватност, както и обичаите. При тази преценка трябвало да се отчетат всички особени обстоятелства по делото в главното производство.

- 39 В случая запитващата юрисдикция счита, че вътрешното указание на МН, което има характер на общо правило, води до различно третиране, непряко основано на религията, по смисъла на член 3, параграф 2 от АГГ и на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. Всъщност МЈ била дискриминирана по особен начин в сравнение с другите служители на основание, посочено в член 1 от АГГ, тъй като агностиците по-рядко изразявали публично убеждението си чрез дрехи, бижута или други символи, отколкото лицата, които изповядват определена религия или убеждения. За да се прецени обаче дали това различно третиране води до незаконосъобразна непряка дискриминация по смисъла на член 3, параграф 2 от АГГ, следвало да се отговори и на въпроса дали само с пълна забрана, обхващаща всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения, може да се постигне целта, преследвана с политика на неутралитет, въведена в рамките на предприятието, или, какъвто е случаят в главното производство, забрана, която се свежда до очевидни и големи по размер символи е достатъчна за тази цел, при положение че е прилагана последователно и системно. Впрочем практиката на Съда, и по-специално решенията от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, и от 14 март 2017 г., *Bougnacou и ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204)*, не давала отговор на този въпрос.
- 40 Ако трябва да се стигне до извода, че това последно ограничение е достатъчно, възниквал въпросът дали разглежданата в главното производство забрана, която изглежда необходима, е подходяща по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78. В това отношение запитващата юрисдикция иска да се установи дали в контекста на разглеждането на подходящия характер на тази забрана трябва да се претеглят правата, закрепени в член 16 от Хартата, от една страна, и в член 10 от Хартата, от друга, или това претегляне трябва да се извърши едва към момента на прилагане на общото правило в съответния конкретен случай, например към момента, в който е отправено нареждане към работник или при уволнение. Ако се стигне до извод, че конфликтните права, произтичащи от Хартата и от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), не могат да бъдат взети предвид при преценката дали разглежданата в главното производство забрана е подходяща в тесен смисъл, се поставял въпросът дали право, защитено с национална разпоредба с конституционен ранг, и по-специално свободата на религия и убеждения, защитена с член 4, параграфи 1 и 2 от АГГ, може да се счита за по-благоприятна правна уредба по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 41 Накрая, следвало да се разгледа въпросът дали правото на Съюза, и в случая член 16 от Хартата, изключва възможността да се вземат предвид основните права, защитени от националното право при проверката на валидността на нареждане на работодател.

Възниквал обаче въпросът дали частноправен субект, какъвто е работодателят, може в рамките на спор, който е само между частноправни субекти, да се позове на член 16 от Хартата.

42 При това положение Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

1) Може ли констатирано непряко различно третиране, основано на религията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива [2000/78], произтичащо от вътрешно правило на частно предприятие, да е подходящо само ако съгласно това правило се забранява носенето на каквито и да било видими, а не само на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически и други философски убеждения?

2) При отрицателен отговор на [първия въпрос]:

а) Трябва ли член 2, параграф 2, буква б) от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че правата по член 10 от [Хартата] и член 9 от [ЕКПЧ] могат да се вземат предвид при проверката дали е подходящо констатирано непряко различно третиране, основано на религия, произтичащо от вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически или философски убеждения?

б) Трябва ли член 2, параграф 2, буква б) от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че национални разпоредби с конституционен ранг, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от същата директива, при проверката дали е подходящо констатирано непряко различно третиране, основано на религията, произтичащо от вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически или философски убеждения?

3) При отрицателен отговор на [втория въпрос, букви а) и б)]:

Трябва ли национални разпоредби с конституционен ранг, които защитават свободата на религията, да бъдат оставени без приложение при разглеждането на нареждане, основано на вътрешно правило в частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически или философски убеждения, на основание на първичното право на Съюза, дори ако първичното право на Съюза, като член 16 от [Хартата], признава националните законодателства и практики?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос по дело С-804/18

43 С първия си въпрос по дело С-804/18 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 1 и член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, представлява по отношение на работниците, които с оглед на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка дискриминация, основана на религия или убеждения по смисъла на тази директива.

- 44 За да се отговори на този въпрос, следва да се припомни, че съгласно член 1 от Директива 2000/78 тя има за цел да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране. Съгласно член 2, параграф 1 от посочената 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“ от нея. В член 2, параграф 2, буква а) от посочената директива се уточнява, че за нуждите на прилагането на член 2, параграф 1 проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго лице в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива, сред които са религията и убежденията.
- 45 Що се отнася до понятието „религия“ по смисъла на член 1 от Директива 2000/78, Съдът вече е приел, че то трябва да се тълкува като обхващащо както *forum internum*, а именно самите религиозни убеждения, така и *forum externum*, а именно публичното изповядване на религиозната вяра (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 28), като това тълкуване съответства на тълкуването на същото понятие, използвано в член 10, параграф 1 от Хартата (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. 52).
- 46 Носенето на символи или на облекла за даване на външен израз на своята религия или убеждения се обхваща от „свободата на мисълта, съвестта и религията“, защитена от член 10 от Хартата. Самото съдържание на религиозните предписания почива на преценка, която Съдът не следва да извършва.
- 47 В това отношение трябва да се добави, че член 1 от Директива 2000/78 посочва на едно и също основание религията и убежденията, подобно на член 19 ДФЕС, съгласно който законодателят на Съюза може да приеме необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана по-специално на „религията или убежденията“ или на член 21 от Хартата, който сред посочените от него различни признаци за дискриминация посочва „религия или убеждения“. От това следва, че за целите на прилагането на Директива 2000/78 понятията „религия“ и „убеждения“ се разглеждат като двете страни на един и същ признак за дискриминация. Както е видно от член 21 от Хартата, 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.
- 48 Следва да се добави също, че правото на свобода на съвестта и религията, закрепено в член 10, параграф 1 от Хартата, което е неразделна част от релевантния контекст за тълкуване на Директива 2000/78, съответства на правото, гарантирано в член 9 от ЕКПЧ, и че по силата на член 52, параграф 3 от Хартата има същия смисъл и същия обхват (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 27). Съгласно практиката на Европейския съд по правата на човека (наричан „ЕСПЧ“) закрепеното в член 9 от ЕКПЧ право на свобода на мисълта, съвестта и религията всъщност „е един от стълбовете на едно „демократично общество“ по смисъла на [тази] конвенция, и представлява „в своето религиозно измерение един от жизнено най-важните елементи, допринасящи за формиране на идентичността на вярващите и тяхното разбиране за живота“, както и

„ценно благо за атеистите, агностиците, скептиците или безразличните“, допринасящо за „плурализма — скъпа придобивка в хода на вековете — неотделим от подобно общество“ (ЕСПЧ, 15 февруари 2001 г., *Dahlab c/y Швейцария*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 49 От друга страна, от практиката на Съда е видно, че отбелязвайки, от една страна, дискриминацията „въз основа на“ който и да е от признаците, посочени в член 1 от Директива 2000/78, и от друга страна, по-неблагоприятно третиране „въз основа на“ един от тези признаци и употребявайки изразите „друго“ лице и „други лица“, формулировката и контекстът на член 2, параграфи 1 и 2 от тази директива не позволяват да се направи изводът, че що се отнася до защитения признак, каквито са религията или убежденията, посочен в същия член 1, предвидената в тази директива забрана на дискриминацията се отнася само за съществуващите различия в третирането между лица, които изповядват определена религия или убеждения, и тези, които не изповядват определена религия или убеждения. От израза „въз основа на“ обаче следва, че дискриминация, основана на религия или убеждения, по смисъла на същата директива може да бъде установена само когато до съответното по-неблагоприятно третиране или неблагоприятно положение се е стигнало поради религията или убежденията (вж. в този смисъл решение от 26 януари 2021 г., *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, т. 29 и 30).
- 50 Впрочем преследваната с Директива 2000/78 цел подкрепя тълкуване на член 2, параграфи 1 и 2 от нея в смисъл, че тя не ограничава кръга на лицата, спрямо които може да се извърши сравняване с цел да се установи дискриминация, основана на религия или убеждения по смисъла на посочената директива, до лицата, които изповядват определена религия или убеждения (вж. в този смисъл решение от 26 януари 2021 г., *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, т. 31).
- 51 Всъщност, както е видно от точка 44 от настоящото решение, съгласно член 1 от Директива 2000/78, а и видно както от заглавието и преамбюла, така и от контекста и целта ѝ, тя е предназначена да установи обща рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на религия или убеждения, в областта на „заетостта и професиите“, с оглед на прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране, като предоставя на всяко лице ефикасна защита срещу дискриминацията, основана по-специално на този признак (вж. в този смисъл решение от 26 януари 2021 г., *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, т. 32).
- 52 Що се отнася по-специално до въпроса дали вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, представлява пряка дискриминация, основана на религия или убеждения по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, Съдът вече се е произнесъл, че подобно правило не представлява такава дискриминация, при положение че се отнася без разлика до всякакъв външен израз на такива убеждения и всички работници в предприятието са третирани по един и същ начин, като от тях общо и без провеждане на разграничения се изисква по-специално да носят неутрално облекло, а това изключва носенето на такива символи (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 30 и 32). Всъщност, след като всяко лице може да изповядва религия или убеждения, подобно правило, доколкото се прилага общо и без разграничение, не въвежда разлика в третирането, основана на критерий, който

е неразривно свързан с религията или убежденията (вж. по аналогия, що се отнася до дискриминацията, основана на увреждане, решение от 26 януари 2021 г., *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, С-16/19, ЕU:С:2021:64, т. 44 и цитираната съдебна практика).

- 53 Както отбелязва генералният адвокат в точка 54 от заключението си, тази констатация не се опровергава от съображението, че някои работници спазват религиозни предписания, налагащи определени правила за обличане. Макар прилагането на вътрешно правило като посоченото в точка 52 от настоящото решение несъмнено да може да доведе до особено неудобство за такива работници, това обстоятелство е без значение за посочената в тази точка констатация, че същото това правило, което отразява политика на политически, философски и религиозен неутралитет на работодателя, по принцип не въвежда разлика в третирането на работниците, основана на критерий, който е неразривно свързан с религията или убежденията по смисъла на член 1 от Директива 2000/78.
- 54 Тъй като от данните в преписката по делото пред Съда е видно, че WABE е изискало и от служителка, която носи религиозен кръст, да сваля този символ, и тя е изпълнила искането, на пръв поглед изглежда, че прилагането към IX на разглежданото в главното производство вътрешно правило е направено, без да се провежда никакво разграничение по отношение на всеки друг работник на WABE, така че не може да се приеме, че IX е била третирана различно въз основа на нейните религиозни убеждения по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. Запитващата юрисдикция обаче трябва да извърши необходимата фактическа преценка и да провери дали вътрешното правило, прието от WABE, е приложено общо и без разграничение към всички работници в това предприятие.
- 55 Предвид тези съображения на първия въпрос по дело С-804/18 следва да се отговори, че член 1 и член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците носенето на каквото и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, не представлява по отношение на работниците, които в изпълнение на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка дискриминация, основана на религия или убеждения по смисъла на тази директива, при положение че това правило се прилага общо и без разграничение.

По буква а) от втория въпрос по дело С-804/18

- 56 С втория си въпрос, буква а) по дело С-804/18 запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че разлика в третирането, непряко основана на религията и/или на пола и произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците да носят каквото и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет спрямо своите клиенти или ползватели, за да вземе предвид техните оправдани очаквания.
- 57 В самото начало следва да се отбележи, че този въпрос почива на констатацията на запитващата юрисдикция, че разглежданото в главното производство по дело С-804/18 вътрешно правило, което забранява носенето на видими символи на политически,

философски или религиозни убеждения, когато служителите на WABE са в контакт с родителите или децата, се отнася фактически повече до едни религиозни убеждения, отколкото до други, и е насочено в по-голяма степен към жените, отколкото към мъжете.

- 58 Най-напред, що се отнася до посоченото в този въпрос наличие на непряка дискриминация, основана на пола, следва да се приеме, че както отбелязва генералният адвокат в точка 59 от заключението си, че този признак за дискриминация не попада в приложното поле на Директива 2000/78, която е единственият акт от правото на Съюза, упоменат в същия въпрос. При това положение не следва въпросът дали е налице такава дискриминация.
- 59 Що се отнася до разликата в третирането, непряко основана на религия или на убеждения по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, следва да се припомни, че такава разлика съществува, ако се установи, че наложеното с това правило на пръв поглед неутрално задължение всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата, изповядващи определена религия или убеждения (решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 34). Макар запитващата юрисдикция да трябва да провери този въпрос, следва да се отбележи, че според констатациите на тази юрисдикция разглежданото по дело C-804/18 правило се отнася от статистическа гледна точка почти само до жените работници, които поради ислямското си вероизповедание носят забранка, така че отправната точка за Съда е схващането, че това правило представлява различно третиране, непряко основано на религията.
- 60 Относно въпроса дали разлика в третирането, непряко основана на религия, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет на работното място, за да вземе предвид очакванията на своите клиенти или ползватели, следва да се припомни, че член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 предвижда, че такава разлика в третирането е забранена, освен ако разпоредбата, критерият или практиката, от която произтича, е обективно оправдан или оправдана от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. При това положение разлика в третирането като посочената в буква а) от втория въпрос по дело C-804/18 не представлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, ако е обективно оправдана от законна цел и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (вж. в този смисъл решение от 14 март 2017 г., Bougnaoui и ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, т. 33).
- 61 В това отношение, що се отнася до понятието за законна цел и до подходящия и необходим характер на средствата, използвани за постигането ѝ, следва да се уточни, че те трябва да се тълкуват стриктно (вж. в този смисъл и по аналогия решение от 16 юли 2015 г., ЧЕЗ Разпределение България, C-83/14, EU:C:2015:480, т. 112).
- 62 Всъщност в обхванатата от Директива 2000/78 област се дава конкретен израз на общия принцип на недопускане на дискриминация, закрепен понастоящем в член 21 от Хартата (решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, т. 33). В съображение 4 от тази директива се припомня, че правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от редица международни споразумения, и от съображения 11 и 12 от посочената директива е видно, че законодателят на Съюза е имал намерение да приеме, от една страна, че дискриминацията, основана по-специално на религия и на убеждения, може да попречи на постигането на целите на Договора за функционирането на ЕС, и по-специално на достигането на високо

равнище на заетост и социална закрила, на повишаването на жизнения стандарт и качеството на живота, на икономическото и социално сближаване и солидарност, както и на целта за превръщане на Съюза в пространство на свобода, сигурност и справедливост, и от друга страна, че в уредените от същата директива области всяка пряка или непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, трябва да бъде забранена в Съюза.

- 63 В това отношение във връзка с условието да бъде налице законна цел волята на работодател за провеждане на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите както от публичния, така и от частния сектор може да се приеме за законна цел. Всъщност стремежът на работодателя да се покаже неутрален пред клиентите си е израз на свободата на стопанска инициатива, призната в член 16 от Хартата, и по принцип е оправдан по-специално когато работодателят включва в осъществяването на тази цел само работниците, които се предполага, че имат контакти с неговите клиенти (вж. в този смисъл решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 37 и 38).
- 64 При това положение макар само по себе си желанието на работодателя да провежда политика на неутралитет да представлява законна цел, само то не е достатъчно, за да обоснове обективно разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, тъй като обективният характер на подобна обосновка може да бъде установен единствено при наличие на действителна нужда на този работодател, която той следва да докаже.
- 65 При тези обстоятелства, за да се установи наличието на обективна обосновка, а оттук и на действителна нужда на работодателя, на първо място, може да се вземат предвид по-специално правата и оправданите очаквания на клиентите или ползвателите. Това се отнася например за правото на родителите да осигуряват образованието и обучението на децата си в съответствие със своите религиозни, философски и педагогически убеждения, признато в член 14 от Хартата, и за желанието им за техните деца да се полагат грижи от лица, които не дават външен израз на своята религия или убеждения, когато са в контакт с децата по-специално с цел „да осигурят индивидуалното и свободно развитие на децата по отношение на религия, убеждения и политика“, както е предвидено в приетата от WABE инструкция.
- 66 Подобни положения обаче трябва да се разграничават, наред с други, от една страна, от тези по делото, по което е постановено решение от 14 март 2017 г., Bougnaoui и ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), по което работничка е била уволнена вследствие на жалба от клиент и при липсата на вътрешно правило на предприятието, което забранява носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения, както и от друга страна, от тези по делото, по което е постановено решение от 10 юли 2008 г., Fern (C-54/07, EU:C:2008:397), отнасящо се да пряка дискриминация, основана на раса или етнически произход, за която се твърди, че произтича от дискриминационни изисквания от страна на клиенти.
- 67 На второ място, за да се прецени дали е налице действителна нужда на работодателя в смисъла, припомнен в точка 64 от настоящото решение, особено значение има обстоятелството, че работодателят е доказал, че при липсата на такава политика на политически, философски и религиозен неутралитет свободата му на стопанска инициатива, призната в член 16 от Хартата, би била накърнена, доколкото предвид естеството на дейността му или на контекста, в който тя се вписва, той би понесъл неблагоприятни последици.

- 68 Следва също да се подчертае, както бе припомнено в точка 60 от настоящото решение, че за да не бъде квалифицирано като непряка дискриминация, вътрешно правило като разглежданото в главното производство трябва освен това да може да осигури правилното прилагане на политиката на неутралитет на работодателя, което предполага тази политика действително да се провежда последователно и системно, и че съдържашката се в това правило забрана за носене на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения е ограничена до строго необходимото (вж. в този смисъл решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, С-157/15, ЕУ:С:2017:203, т. 40 и 42).
- 69 Последното изискване предполага по-специално да се провери, че що се отнася до дадено ограничение на гарантираната в член 10, параграф 1 от Хартата свобода на мисълта, съвестта и религията, като това, което предполага забраната спрямо работник да спазва на работното си място предписание, налагащо му да носи видим символ на религиозните си убеждения, то изглежда стриктно необходимо с оглед на неблагоприятните последици, които работодателят се стреми да избегне чрез подобна забрана.
- 70 Предвид изложеното по-горе на втория въпрос, буква а) по дело С-804/18 следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците да носят какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет спрямо своите клиенти или ползватели, при положение, на първо място, че тази политика отговаря на действителна нужда на този работодател, която той следва да докаже, като вземе предвид по-специално оправданите очаквания на посочените клиенти или ползватели, както и неблагоприятните последици, които този работодател би понесъл при липсата на такава политика, с оглед на естеството на дейността му или на контекста, в който тя се вписва, на второ място, че тази разлика в третирането може да осигури правилното прилагане на тази политика на неутралитет, което предполага тази политика да бъде провеждана последователно и системно, и на трето място, че тази забрана е ограничена до строго необходимото по отношение на обхвата и тежестта на неблагоприятните последици, които работодателят се стреми да избегне с такава забрана.

По първия въпрос по дело С-341/19

- 71 С първия си въпрос по дело С-341/19 запитващата юрисдикция по това дело по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява носенето на работното място на видими символи на политически, философски или религиозни убеждения с цел да се осигури политика на неутралитет в рамките на това предприятие, може да бъде обоснована само ако тази забрана обхваща всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения, или е достатъчно тази забрана да се свежда до очевидни и големи по размер символи, при положение че е прилагана последователно и системно.
- 72 В това отношение следва да се отбележи най-напред, че макар този въпрос да почива на схващането за наличие на непряка дискриминация, това не променя факта, че както Европейската комисия изтъква по-конкретно в становището си по дело С-341/19,

вътрешно правило на предприятие, което подобно на разглежданото по това дело забранява само носенето на очевидни и големи по размер символи, може да засегне по-тежко лицата, изповядващи религиозни, философски и неконфесионални течения, предвиждащи носене на облекло или на голям по размер символ, като например покритие на главата.

- 73 Както обаче бе припомнено в точка 52 от настоящото решение, различното третиране, произтичащо от разпоредба или практика, която се основава на критерий, неразривно свързан със защитения признак, в случая религията или убежденията, трябва да се счита за пряко основано на този признак. По този начин в случаите, в които критерият за носене на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения е неразривно свързан с една или повече определени религии или убеждения, забраната, наложена от работодател на неговите служители да носят тези символи въз основа на такъв критерий, ще доведе до това, че някои работници ще бъдат третирани по-неблагоприятно от други работници въз основа на тяхната религия или убеждения и че при това положение ще може да се установи пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 74 Въпреки това, в случай че не се констатира такава пряка дискриминация, необходимо е да се припомни, че съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от тази директива, ако се установи, че разлика в третирането като посочената от запитващата юрисдикция всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата, изповядващи определена религия или убеждения, тази разлика в третирането представлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от същата директива, както вече бе посочено в точка 60 от настоящото решение, освен ако е обективно оправдана от законна цел и доколкото средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 75 В това отношение следва да се отбележи, че видно от акта за преюдициално запитване, разглежданата мярка има за цел да се избегнат социални конфликти в рамките на предприятието, по-специално предвид наличието на възникнали в миналото случаи на напрежение във връзка с политически, философски или религиозни убеждения.
- 76 Както вече бе констатирано в точка 63 от настоящото решение, политиката на неутралитет може да представлява законна цел по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78. Както следва от точка 64 от настоящото решение, за да се прецени дали тази политика е достатъчна, за да обоснове обективно разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, следва да се провери дали тя отговаря на действителна нужда на предприятието. В това отношение следва да се отбележи, че както предотвратяването на социални конфликти, така и неутралното представяне на работодателя по отношение на клиентите могат да съответстват на действителна нужда на работодателя, което той трябва да докаже. В съответствие с изложеното в точки 68 и 69 от настоящото решение е необходимо обаче да се провери и дали вътрешното правило, което се състои в забрана за носене на какъвто и да било очевиден и голям по размер символ на политически, философски и религиозни убеждения, може да осигури преследваната цел и дали тази забрана е ограничена до строго необходимото.
- 77 В това отношение следва да се уточни, че политика на неутралитет в рамките на предприятието като посочената в първия въпрос по дело C-341/19 може да се провежда ефикасно само ако изобщо не се допуска да се дава външен израз на политически, философски или религиозни убеждения, когато работниците са в контакт с клиентите или

са в контакт помежду си, тъй като носенето на всеки символ, дори малък по размер, възпрепятства годността на мярката за постигане на целта, която се твърди, че е преследвана, и по този начин поставя под въпрос самата последователност на посочената политика на неутралитет.

- 78 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос по дело C-341/19 следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява носенето на работното място на видими символи на политически, философски или религиозни убеждения с цел да се осигури политика на неутралитет в рамките на това предприятие, може да бъде обоснована само ако тази забрана обхваща всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения. Забрана, която се свежда до носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения, може да представлява пряка дискриминация, основана на религия или убеждения, която при всички положения не може да бъде обоснована на базата на същата разпореда.

По буква б) от втория въпрос по дело C-804/18 и по буква б) от втория въпрос по дело C-341/19

- 79 С буква б) от втория въпрос по дело C-804/18, която е аналогична на буква б) от втория въпрос по дело C-341/19, Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург) по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че националните конституционни разпоредби, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от тази директива при разглеждането на подходящия характер на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения.
- 80 В основата на този въпрос е запитването, което е отправено и от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) по дело C-341/19, дали при разглеждането на подходящия характер на вътрешно правило на предприятие като разглежданото в споровете по главното производство следва да се претеглят конфликтните права и свободи, и по-специално членове 14 и 16 от Хартата, от една страна, и член 10 от Хартата, от друга, или това претегляне трябва да се извърши едва към момента на прилагане на посоченото вътрешно правило към конкретен случай, например когато е отправено нареждане към работник или при неговото уволнение. Ако трябва да се направи изводът, че конфликтните права, произтичащи от Хартата, не могат да се вземат предвид при посоченото разглеждане, се поставя въпросът дали национална разпореда с конституционен ранг, каквато е член 4, параграфи 1 и 2 от GG, която защитава свободата на религия и убеждения, може да се счита за по-благоприятна правна уредба по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 81 На първо място, що се отнася до въпроса дали при разглеждането на подходящия характер по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 на ограничението, произтичащо от мярката, въведена, за да се осигури прилагането на политика на политически, философски и религиозен неутралитет, трябва да се вземат предвид разглежданите различни права и свободи, най-напред следва да се припомни, както Съдът е констатирал при тълкуването на понятието „религия“ по смисъла на член 1

от Директива 2000/78, че в съображение 1 от тази директива законодателят на Съюза е посочил основните права, гарантирани с 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. От друга страна, 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, е и правото на свобода на мисълта, 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 (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, С-157/15, EU:C:2017:203, т. 26 и 27).

- 82 Следователно при разглеждането на подходящия характер по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 на ограничението, произтичащо от мярка, предназначена да осигури прилагането на политика на политически, философски и религиозен неутралитет, трябва да се вземат предвид разглежданите различни права и свободи.
- 83 По-нататък Съдът вече се е произнесъл, че при проверката дали забрана, подобна на разглежданата в главните производства, е необходима, националните юрисдикции следва, с оглед на всички обстоятелства по разглежданата преписка, да вземат предвид наличните интереси и да сведат ограниченията „на съответните свободи до строго необходимото“ (решение от 14 март 2017 г., *G4S Secure Solutions*, С-157/15, EU:C:2017:203, т. 43). Тъй като обаче в делото, по което е постановено това решение, е разгледана само свободата на стопанската инициатива, призната в член 16 от Хартата, следва да се направи изводът, че другата свобода, на която се позовава Съдът в същото решение, е свободата на мисълта, съвестта и религията, посочена в точка 39 от същото решение.
- 84 Накрая, налага се изводът, че така възприетото тълкуване на Директива 2000/78 е в съответствие с практиката на Съда, тъй като то позволява да се потвърди, че когато са засегнати няколко залегнали в Договорите основни права и принципи, каквито са в случая принципът на недопускане на дискриминация, закрепен в член 21 от Хартата, и правото на свобода на мисълта, съвестта и религията, гарантирано в член 10 от Хартата, от една страна, както и правото на родителите да осигуряват образованието и обучението на децата си в съответствие със своите религиозни, философски и педагогически убеждения, признато в член 14, параграф 3 от Хартата, и свободата на стопанската инициатива, призната в член 16 от Хартата, от друга страна, преценката за спазването на принципа на пропорционалност трябва да се извършва при спазване на необходимото съвместяване на изискванията, свързани със защитата на различните засегнати права и принципи, и на справедливо равновесие между тях (вж. в този смисъл решение от 17 декември 2020 г., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* и др., С-336/19, EU:C:2020:1031, т. 65 и цитираната съдебна практика).

- 85 Относно разглежданите в главните производства разпоредби от националното право, и по-специално член 4, параграф 1 от GG, и до съдържащото се в тях изискване в положение като разглежданото по тези дела работодателят да докаже не само че преследва законна цел, която може да оправдае непряко различно третиране, основано на религия или убеждения, но и че към момента на въвеждането на въпросното вътрешно правило е съществувала или към настоящия момент съществува достатъчно конкретна опасност от това да се застраши постигането на тази цел, каквато е опасността от конкретни проблеми в предприятието или конкретната опасност от загуба на доходи, следва да се приеме, че подобно изискване се вписва в рамката, определена от член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78, що се отнася до обосноваването на разлика в третирането, основана на религия или убеждения.
- 86 На второ място, що се отнася до въпроса дали национална разпоредба относно свободата на религията и съвестта може да се счита за по-благоприятна национална разпоредба за защитата на принципа на равно третиране по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78, следва да се припомни, че както е видно от заглавието на тази директива, с нея се създава основна рамка за това равно третиране в областта на заетостта и професиите, която оставя свобода на преценка на държавите членки, като се има предвид многообразието на подходите им относно мястото, което се отдава в тях, на религията или убежденията. Когато на равнище Съюз липсва консенсус, така признатата на държавите членки свобода на преценка обаче трябва да се съпътства от европейски контрол, който се упражнява от съда на Съюза и който се изразява по-специално в проверката дали взетите на национално равнище мерки са принципно обосновани и дали са пропорционални (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).
- 87 Впрочем, както личи от така създадената рамка, самият законодател на Съюза не е осигурил в Директива 2000/78 необходимото съвместяване между, от една страна, свободата на мисълта, съвестта и религията и от друга, законните цели, които могат да бъдат изтъкнати като обосновка на разлика в третирането по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от тази директива, а е оставил на държавите членки и на техните юрисдикции грижата да постигнат посоченото съвместяване (вж. по аналогия решение от 17 декември 2020 г., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* и др., C-336/19, EU:C:2020:1031, т. 47).
- 88 Следователно Директива 2000/78 позволява да се вземе предвид присъщият на всяка държава членка контекст и да се признае свобода на преценка на всяка от тях в рамките на необходимото съвместяване на разглежданите различни права и интереси, за да се осигури справедливо равновесие между тях.
- 89 От това следва, че националните разпоредби, които защитават свобода на мисълта, съвестта и религията като ценност, на която съвременните демократични общества отдават особено голямо значение от много години насам, могат да бъдат взети предвид като разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78 в рамките на проверката дали е налице разлика в третирането, основана на религия или убеждения. Така например в обхвата на предоставената с посочения член 8, параграф 1 възможност попадат национални разпоредби, които поставят обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, в зависимост от по-високи изисквания, отколкото това е направено с член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78.

- 90 Предвид тези съображения на буква б) от втория въпрос по дело С-804/18 и на буква б) от втория въпрос по дело С-341/19 следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че националните разпоредби, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от тази директива при разглеждането на подходящия характер на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения.

По буква а) от втория въпрос и по третия въпрос по дело С-341/19

- 91 Предвид отговора на първия въпрос по дело С-341/19 не е необходимо да се отговаря на буква а) от втория въпрос, нито на третия въпрос по същото дело.

По съдебните разноски

- 92 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:

- 1) Член 1 и член 2, параграф 2, буква а) 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 тълкуват в смисъл, че вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците носенето на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, не представлява по отношение на работниците, които в изпълнение на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка дискриминация, основана на религия или убеждения по смисъла на тази директива, при положение че това правило се прилага общо и без разграничение.
- 2) Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците да носят какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет спрямо своите клиенти или ползватели, при положение, на първо място, че тази политика отговаря на действителна нужда на този работодател, която той следва да докаже, като вземе предвид по-специално оправданите очаквания на посочените клиенти или ползватели, както и неблагоприятните последици, които този работодател би понесъл при липсата на такава политика, с оглед на естеството на дейността му или на контекста, в който тя се вписва, на второ място, че тази разлика в третирането може да осигури правилното прилагане на тази политика на неутралитет, което предполага тази политика да бъде провеждана последователно и

системно, и на трето място, че тази забрана е ограничена до строго необходимото по отношение на обхвата и тежестта на неблагоприятните последици, които работодателят се стреми да избегне с такава забрана.

- 3) Член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че **непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява носенето на работното място на видими символи на политически, философски или религиозни убеждения с цел да се осигури политика на неутралитет в рамките на това предприятие, може да бъде обоснована само ако тази забрана обхваща всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения. Забрана, която се свежда до носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения, може да представлява пряка дискриминация, основана на религия или убеждения, която при всички положения не може да бъде обоснована на базата на същата разпоредба.**
- 4) Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че **националните разпоредби, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от тази директива при разглеждането на подходящия характер на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения.**

Подписи