



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

A. RANTOS

представено на 25 февруари 2021 година¹

Съединени дела C-804/18 и C-341/19

IX

срещу

WABE eV

(Преюдициално запитване, отправено от Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург, Германия)

и

MH Müller Handels GmbH

срещу

MJ

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 2 — Дискриминация, основана на религия или убеждения — Вътрешни правила в предприятия, забраняващи на работниците носенето на видими или на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място — Пряка дискриминация — Липса — Непряка дискриминация — Забрана на работничка да носи ислямска забрадка — Желание на клиентите предприятието да провежда политика на неутралитет — Допустимост на носенето на малки по размер видими символи — Член 8, параграф 1 — По-благоприятни национални разпоредби за защитата на принципа за равно третиране — Свобода на религията съгласно член 10 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Национални конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията“

I. Въведение

1. Напоследък до Съда бяха отправени преюдициални въпроси, свързани с религията или убежденията, както с оглед на зачитането на религиозните обреди², така и в сферата на здравното обслужване³ или пък на международната закрила⁴.

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² Вж. по-специално решение от 29 май 2018 г., Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen и др. (C-426/16, EU:C:2018:335).

³ Вж. решение от 29 октомври 2020 г., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872).

⁴ Вж. решение от 4 октомври 2018 г., Фатхи (C-56/17, EU:C:2018:803).

2. Тези въпроси се отнасят и до прилагането на принципа за недопускане на дискриминация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, което е целта на Директива 2000/78/ЕО⁵. По-специално, в решенията *G4S Secure Solutions*⁶ и *Boungaoui и ADDH*⁷ Съдът се произнася по наличието на дискриминация, основана на религия⁸, по смисъла на тази директива, в случай на забрана работници в частно предприятие да носят ислямска забрадка на работното си място.

3. Настоящите съединени дела се явяват пряко продължение на тези две решения и целят по-специално да се уточни понятието „непряка дискриминация“ по смисъла на посочената директива, както и връзката между правото на Европейския съюз и правото на държавите членки, що се отнася до защитата на свободата на религия.

4. В това отношение считам, че Съдът трябва да потърси равновесие между установяването на еднакво тълкуване на принципа за недопускане на дискриминация в контекста на прилагането на Директива 2000/78 и необходимостта да се даде свобода на преценка на държавите членки предвид многообразието в подходите им относно мястото на религията в демократичното общество.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

1. Директива 2000/78

5. Съгласно член 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Цел“:

„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 тази директива е озаглавен „Понятие за дискриминация“ и 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:

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

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

7 Решение от 14 март 2017 г. (C-188/15, наричано по-нататък „решение *Boungaoui и ADDH*“, EU:C:2017:204).

8 В решенията *G4S Secure Solutions* (т. 28) и *Boungaoui и ADDH* (т. 30) Съдът постановява, че понятието „религия“, употребено в член 1 от Директива 2000/78, трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща както самите убеждения (*forum internum*), така и публичното изповядване на вярата (*forum externum*).

- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредаба, 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 разпоредаба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими [...]

[...]“.

7. Член 3 от посочената директива е озаглавен „Приложно поле“ и параграф 1 от него предвижда:

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

[...]

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

[...]“.

8. Член 4 от същата директива е озаглавен „Професионални изисквания“ и параграф 1 от него гласи:

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

9. Член 8 от Директива 2000/78 е озаглавен „Минимални изисквания“ и параграф 1 от него има следното съдържание:

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

Б. Германското право

1. GG

10. Съгласно член 4 от Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия) от 23 май 1949 г. (BGBl. 1949 I, стр. 1) в редакцията му към момента на настъпване на фактите по главното производство (наричан по-нататък „GG“):

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

2. Гарантира се необезпокояваност на религиозната практика.

[...]“.

11. Член 6, параграф 2 от GG гласи:

„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“.

12. Член 7 от GG предвижда:

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

2. Родителите, респ. 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.

[...]“.

13. Член 12, параграф 1 от GG гласи:

„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“.

2. AGG

14. Съгласно член 1 от Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равното третиране) от 14 август 2006 г. (BGBl. I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“), който транспонира Директива 2000/78 в германското право:

„Целта на този закон е да възпрепятства или да премахне всяка дискриминация, основана на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

15. Член 3 от AGG гласи:

„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 разпоредба, 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 разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

[...]“.

16. Член 7 от AGG предвижда:

„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“.

3. *Gewerbeordnung*

17. Член 106 от *Gewerbeordnung* (Кодекс за упражняването на професионална дейност в областта на занаятите, търговията и промишлеността), в редакцията му към момента на настъпване на фактите по главното производство, 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 вътрешния ред и действията на работниците или служителите в предприятието. При упражняването на правото на преценка работодателят е длъжен да се съобрази и с уврежданията на работника или служителя“.

III. Споровете в главните производства, преюдициалните въпроси и производствата пред Съда

A. Дело C-804/18

18. WABE, сдружение с нестопанска цел, стопанисва целодневни детски заведения с над 600 работници и приблизително 3500 деца, за които се полагат грижи. То упражнява дейността си, основавайки се на принципите на надпартийност и надконфесионалност. На уебсайта си WABE посочва следното по темата за разнообразието и доверието:

„Дали пол, произход, култура, религия или специални потребности — ние сме убедени, че многообразието обогатява. Чрез отвореност и любопитство ние се учим да се разбираме и да зачитаме разликите. Тъй като всички деца и родители са добре дошли при нас, ние създаваме атмосфера, в която се развива чувството за сигурност, принадлежност и доверие — основата за здравословно индивидуално развитие и мирен социален съвместен живот“.

19. WABE посочва, че в ежедневната си дейност безрезервно следва препоръките на град Хамбург (Германия) относно образованието и възпитанието на децата в детски заведения, публикувани през март 2012 г. Съгласно тези препоръки:

„Всички целодневни 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 градини 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“.

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

21. На 12 март 2018 г., по време на родителския отпуск на IX, WABE приема „Инструкция за спазването на задължението за неутралитет“ (наричана по-нататък „инструкцията“), с която IX се запознава на 31 май 2018 г. Инструкцията гласи в частност следното:

„WABE е предприятие, което упражнява дейността си въз основа на принципа на надконфесионалност и приветства изрично религиозното и културното разнообразие. За да осигурят индивидуалното и свободно развитие на децата по отношение на религия, убеждения и политика, служителите на WABE са длъжни да спазват точно наложеното задължение за неутралитет в отношенията с родители, деца и други трети лица. В отношенията с тези лица WABE провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет. 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.

[...]“.

22. В изготвената от WABE „Информационна брошура относно задължението за неутралитет“ отговорът на въпроса дали носенето на християнски кръст, ислямска забрадка или еврейска кипа е разрешено, е следният:

„Не, 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“.

23. Спазването на задължението за неутралитет не се прилага към служителите на WABE в главното управление на предприятието, с изключение на тези в отдела за професионална педагогическа консултация, тъй като те нямат контакт с клиентите.

24. На 1 юни 2018 г., деня, в който IX се явява на работното си място след родителския отпуск, същата е приканена да сваля забрадката, покриваща изцяло косите ѝ. Тя отказва, вследствие на което на първо време ръководителката на заведението, в което работи, я освобождава от изпълнение на задълженията ѝ. На 4 юни 2018 г. IX отново отива на работа със 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 задължението за неутралитет. Тъй като и на 4 юни отказва да сваля забрадката си, IX отново е изпратена вкъщи и на първо време е освободена от изпълнение задълженията ѝ. Тя получава още едно предупреждение за уволнение от същата дата. Впоследствие WABE изисква и от служителка, носила кръст на колие, да го сваля.

25. IX обжалва пред Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург, Германия) решението на WABE да ѝ връчи предупрежденията за уволнение от 4 юни 2018 г.

26. Запитващата юрисдикция отбелязва, че в решение G4S Secure Solutions Съдът заключава, че вътрешно правило като инструкцията за работа не води до различно третиране, основано пряко на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, тъй като това правило се прилага еднакво към всички работници. Запитващата юрисдикция обаче е на мнение, че проява на пряка дискриминация има винаги, когато дадено правило е обвързано пряко с определен признак, защитен от член 1 от тази директива. Следователно, за да се установи наличието на такава пряка дискриминация, от определящо значение е дали съответното лице е било поставено в по-неблагоприятно положение, пряко обвързано със защитения признак „религия“.

27. Следователно жалбата на IX трябва да бъде уважена, доколкото от дейността ѝ като възпитател не произтича основно и определящо професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 да не носи забрадка на работното място. Запитващата юрисдикция обаче счита, че съдържащите се в решение G4S Secure Solutions мотиви, които се нуждаят от тълкуване, са пречка да уважи жалбата.

28. Впрочем освен изискването за наличие на законна цел Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд, Германия) поставя и изискването външният израз на религиозни убеждения задължително да представлява достатъчно конкретна опасност за защитени от GG интереси, за да може да се приеме, че е налице намеса в основното право на свобода на религията по член 4, параграф 1 от GG. Запитващата юрисдикция посочва, че според нея че с оглед на значението на основното право на свобода на религията и на принципа на пропорционалност, закрепен в член 52, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), не може да се отдаде предимство на правото на работодателя по член 16 от Хартата относно свободата на стопанската инициатива пред свободата на религията само поради това че работодателят формулира стремежа да действа неутрално в отношенията с клиентите, без от липсата на неутралитет да произтичат неблагоприятни икономически последици за работодателя. Тази юрисдикция посочва, че това тълкуване се потвърждава от решението на Съда по дело Vougnaoü и ADDH, в което Съдът постановява, че волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, не може да се счита за основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1, от Директива 2000/78.

29. Запитващата юрисдикция обаче счита, че тълкуването на член 16 от Хартата от Съда в решения G4S Secure Solutions и Vougnaoü и ADDH, съгласно което стремежът на работодателя за религиозен неутралитет от страна на неговите работници сам по себе си е достатъчен, за да оправдае обективно разлика в третирането, непряко основана на религия, доколкото тази разлика в третирането е подходяща и необходима, е пречка да уважи жалбата на IX. Според тази юрисдикция WABE не е доказало достатъчно надлежно съществуването на икономически загуби или на конкретна заплаха за правни интереси на трети лица, които биха могли да обосноват постановяването на решение за отхвърляне на жалбата на IX и с оглед на условията по член 4 от GG.

30. 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 по видим начин на какъвто и да било 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 по видим начин на какъвто и да било 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 разпоредба, по смисъла на 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?“.

31. Писмени становище представят IX, WABE, полското и шведското правителство, както и Европейската комисия.

Б. Дело C-341/19

32. МН Müller Handels управлява верига дрогерии в Германия. МJ, с мюсюлманско вероизповедание, работи в това предприятие от 2002 г. като продавач-консултант и касиер. При завръщането си от родителски отпуск през 2014 г. тя, за разлика от по-рано, носи ислямска забрадка. Същата не изпълнява нареждането на работодателя си да сваля забрадката на работното място. Поради това е освободена от тази длъжност. По-нататък МJ изпълнява друга дейност в предприятието, за която не е длъжна да сваля забрадката си. На 21 юни 2016 г. ѝ е наредено да сваля забрадката си. Тъй като отказва да направи това, тя е изпратена у дома си. През юли 2016 г. същата получава нареждането да се явява на работното си място без очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения (наричано по-нататък „спорното нареждане“).

33. МJ иска да се установи нищожността на спорното нареждане, като освен това претендира за обезщетение. МJ посочва, че носи ислямската забрадка само в изпълнение на религиозно предписание и че продължава да гледа на ислямското задължение за забраждане като на нещо задължително. Тя оспорва приложимостта на спорното нареждане в предприятието, като счита, че може да се позове на свободата на религия, защитена от германското конституционно право.

Според нея политиката на неутралитет, която почива на свободата на стопанската инициатива, не се ползва с безусловно предимство пред свободата на религията и следва да се извърши проверка за пропорционалност. Правото на Съюза съдържало само минимални изисквания в това отношение.

34. МН Müller Handels твърди, че спорното нареждане е законосъобразно, като посочва, че винаги е прилагало изисквания за облекло, съгласно които на работното място не могат да се носят, наред с другото, всякакви видове покривала за глава. От юли 2016 г. във всички негови магазини се прилагало правилото, забраняващо носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място. Целта на МН Müller Handels била да се поддържа неутралитетът в предприятието, по-специално с цел да се предотвратят конфликти между служителите. В миналото вече имало три случая на конфликти, произтичащи от религиозни и културни различия. МН Müller Handels твърди, че не е необходимо да настъпят неблагоприятни икономически последици или притокът на клиенти да спре, за да може предприятие да забрани на служителите си да дават външен израз на религиозните си убеждения на работното място.

35. Сезираните национални юрисдикции уважават жалбата на МJ срещу спорното нареждане. С ревизионна си жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), която е допусната за разглеждане, МН Müller Handels иска тази жалба да бъде отхвърлена.

36. Запитващата юрисдикция отбелязва, че с оглед на решения G4S Secure Solutions и Bougnaoui и ADDH изтъкнатата от МJ разлика в третирането не може да представлява пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 и че случаят засяга разлика в третирането, непряко основана на религията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от тази директива. Тази юрисдикция посочва, че изхожда от принципа, че стремежът на работодателя да се покаже неутрален пред клиентите, попада в обхвата на свободата на стопанската инициатива по член 16 от Хартата и по принцип е законна цел. Посочената юрисдикция има съмнения дали само забрана на какъвто и да било видим израз на религията е подходяща за преследването на целта на политика на неутралитет в предприятието, или пък в това отношение е достатъчна забрана, ограничена до очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, при условие че тази политика се прилага последователно и системно.

37. Освен това запитващата юрисдикция иска да се установи дали в контекста на разглеждането на подходящия характер на средствата за постигане на целта за неутралитет по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 може да се извърши претегляне на конкуриращите се интереси, а именно, от една страна, член 16 от Хартата и от друга страна, член 10 от Хартата, както и член 9 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), които се отнасят до свободата на мисълта, съвестта и религията, или това претегляне трябва да се направи едва в момента на прилагането на вътрешното правило във всеки конкретен случай, например при отправено нареждане до работник или при уволнение.

38. Запитващата юрисдикция иска също да се установи дали националното конституционно право, и по-специално свободата на религия и убеждения, посочена в член 4, параграфи 1 и 2 от GG, може да представлява по-благоприятна разпорежба по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78.

39. Накрая, тази юрисдикция иска да се установи дали правото на Съюза, в случая член 16 от Хартата, изключва възможността националното основно право да бъде включено при разглеждането на валидността на нареждане, прието от работодател с цел установяване на политика на неутралитет.

40. При това положение Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) 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?“

41. Писмени становище представят МН Müller Handels, МJ, гръцкото, полското и шведското правителство, както и Европейската комисия.

42. В общото съдебно заседание по дела C-804/18 и C-341/19, проведено на 24 ноември 2020 г., са представени устни становища от IX, WABE, МН Müller Handels, МJ и от Комисията.

IV. Анализ

A. По първия въпрос по дело C-804/18

43. С първия си въпрос по дело C-804/18 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че забраната за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, която произтича от вътрешно правило в частно предприятие, представлява пряка дискриминация въз основа на религията или убежденията по смисъла на тази разпоредба спрямо работници, които с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото спазват определени правила за обличане.

44. Съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 „принципът за равно третиране“ означава липсата на пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени член 1 от тази директива. В член 2, параграф 2, буква а) от нея се уточнява, че за целите на параграф 1 проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1 от тази директива.

45. Макар да споменава решение G4S Secure Solutions, запитващата юрисдикция счита, че делото по главното производство се отнася до случай на пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, тъй като неблагоприятното третиране, което IX е понесла с налагането на предупреждение за уволнение заради носенето на ислямска забрадка на работното място, е свързано с определен признак по член 1 от тази директива, в случая религията.

46. Давам си ясна сметка, че е възможно да се развият различни подходи относно наличието и квалифицирането на дискриминация, основана на религия или убеждения, при носенето на религиозни символи в предприятието. Така генералният адвокат Kokott в заключението си по дело G4S Secure Solutions⁹ и генералният адвокат Sharpston в заключението си по дело Vougnaoi и ADDH¹⁰ изразяват различни гледни точки относно забраната работничка да носи ислямска забрадка.

47. Отбелязвам обаче, че по делото, по което е постановено решение G4S Secure Solutions, Съдът изрично е питан относно наличието на пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 в случай на забрана за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място.

48. В това отношение в точки 30—32 от това решение Съдът приема, че вътрешното правило, разглеждано по това дело¹¹, се отнася до носенето на видими символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения, и следователно се отнася без разлика до всякакъв външен израз на такива убеждения, че поради това трябва да се приеме, че с посоченото правило всички работници в предприятието са третирани по един и същи 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, и че в това отношение от данните по предоставената на Съда преписка не следва, че разглежданото вътрешно правило е било приложено за засегнатата работничка по различен начин, отколкото за който и да било друг работник. Въз основа на това Съдът стига до извода, че вътрешно правило като разглежданото в това дело не води до различно третиране, основано пряко на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78

9 C-157/15, EU:C:2016:382. В точка 141 от заключението си генералният адвокат Kokott приема, че при забрана работничка с мюсюлманско вероизповедание да носи ислямска забрадка на работното си място не е налице пряка дискриминация, основана на религия, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, ако тази забрана се основава на общи правила за работа, забраняващи носенето по видим начин на политически, философски и религиозни символи на работното място, и не се основава на стереотипи или предрасъдъци спрямо една или повече определени религии или на религиозни убеждения като цяло.

10 C-188/15, EU:C:2016:553. В точка 135 от заключението си генералният адвокат Sharpston приема, че правило, предвидено в правилника за вътрешния ред на работното място в предприятие, което забранява на служителите в него да носят религиозни символи или облекло, когато са в контакт с клиенти по работа, води до пряка дискриминация на основание на религия или убеждения.

11 Правилникът за вътрешния трудов ред гласи следното: „забранява се на работниците да носят на работното си място видими символи, указващи техните политически, философски или религиозни убеждения, или да изпълняват каквито и да било ритуали, които произтичат от тези убеждения“.

49. В решение *Cresco Investigation*¹² Съдът запазва този подход, като уточнява, че разглежданото в това дело законодателство, свързано с предоставянето на някои работници на ден отпуск на Разпети петък, създава разлика в третирането, *пряко* основана на религията на работниците, тъй като критерият за разграничаване, използван от това законодателство, произтича директно от принадлежността на работниците към *определена религия*.

50. От тази съдебна практика следва, че проява на пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 има, когато с национална правна уредба се установява по-малко благоприятно третиране на работник в зависимост от принадлежността му към една, а не към друга религия. Вътрешно правило, което се отнася общо и без разграничения до всякакъв външен израз на политически, философски или религиозни убеждения на работниците, не създава пряка дискриминация по смисъла на тази разпоредба.

51. В случая в инструкцията за работа, изложена в точка 21 от настоящото заключение, се посочва по-специално, че на работното място служителите на WABE не носят видими символи на техните политически, философски или религиозни убеждения пред родители, деца и трети лица.

52. Следователно тази инструкция се прилага без разлика за всеки външен израз на политически, философски или религиозни убеждения на работниците в отношенията им с клиентите на предприятието. Тя не представлява мярка, насочена специално срещу работничките с мюсюлманско вероизповедание, които желаят да носят ислямска забрадка, макар, разбира се, същите да са засегнати от забраната на всички видими символи на политическите, философските или религиозните им убеждения, наравно с работниците с друго вероизповедание, нерелигиозните или атеистите¹³. При това положение посочената инструкция, изглежда, не въвежда по-неблагоприятно третиране на работник, пряко и специално свързано с религията или убежденията му.

53. Запитващата юрисдикция следва да провери дали инструкцията за работа се изпълнява така, както е формулирана, а именно че не е била приложена за засегнатата работничка по различен начин, отколкото за който и да било друг работник¹⁴. При утвърдителен отговор считам, че практиката на Съда, произтичаща от решения *G4S Secure Solutions* и *Cresco Investigation*¹⁵, води до заключението, че вътрешно правило в частно предприятие, каквото е инструкцията за работа, не води до пряка дискриминация, основана на религия или убеждения, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. Не виждам причина за промяна на тълкуването на Съда, постановено наскоро от голям състав, макар то да е обект на критики¹⁶ като изложените от запитващата юрисдикция, според която инструкцията за работа въвежда пряка дискриминация по смисъла на тази разпоредба.

12 Решение от 22 януари 2019 г. (C-193/17, EU:C:2019:43, т. 40).

13 От изготвената от WABE „Информационна брошура относно задължението за неутралитет“, цитирана в точка 22 от настоящото заключение, следва, че носенето на християнски кръст, ислямска забрадка или еврейска кипа не е разрешено на лицата, които влизат в контакт с децата.

14 Вж. решение *G4S Secure Solutions*, точка 31. В това отношение припомням, че според акта за преюдициално запитване WABE е изискала от служителка, носила кръст на колие, да го сваля.

15 Решение от 22 януари 2019 г. (C-193/17, EU:C:2019:43).

16 Вж. по-специално *Howard*, E. *Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui*. — *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, Vol. 24(3), 348—366, и по-специално 351—354; *Cloots*, E. *Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui*. — *Common Market Law Review*, Vol. 55, 2018, 589—624. Вж. в по-общ смисъл, *Weiler*, J. H. H. *Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman* (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15). — *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, 85—104.

54. Освен това посоченото в първия преюдициален въпрос обстоятелство, че засегнатите работници спазват определени правила за обличане с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото, не ми се струва годно да доведе до различно заключение относно липсата на пряка дискриминация. Всъщност наличието на такава дискриминация трябва да бъде разгледано въз основа на обективна преценка, което означава да се провери дали работниците в предприятието са третирани по един и същи начин, а не в зависимост от присъщи на всеки от тях субективни съображения.

55. Ще добавя, че споделям напълно тълкуването, възприето от Съда в решение G4S Secure Solutions. Всъщност според мен пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 не може да възникне, когато всички религии или убеждения са обхванати по един и същи начин от вътрешното правило в частно предприятие, с което се забранява носенето на видими символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място.

56. Тази съдебна практика не означава, че дискриминация въз основа на религията или убежденията не може да бъде установена в положение като разглежданото в главното производство, в което на работничка е наложена забрана за носене на ислямска забрадка. В такъв случай обаче следва да се разгледа наличието на непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 — разглеждане, което ще бъде направено по-долу в отговор на останалите преюдициални въпроси.

57. При тези обстоятелства предлагам на първия въпрос по дело C-804/18, да се отговори, че член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че забраната за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, която произтича от вътрешно правило в частно предприятие, не представлява пряка дискриминация въз основа на религията или убежденията по смисъла на тази разпоредба спрямо работници, които с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото спазват определени правила за обличане.

Б. По буква а) от втория въпрос по дело C-804/18

58. С буква а) от втория си въпрос по дело C-804/18 запитващата юрисдикция по същество иска 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 или убежденията по смисъла на тази разпоредба, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет на работното място, за да вземе предвид желанията на клиентите си.

59. В самото начало отбелязвам, че във втория си въпрос запитващата юрисдикция споменава непряката дискриминация, основана на пола. Въпреки това, от една страна, такава дискриминация не е предмет на Директива 2000/78¹⁷, която е единственият посочен в този въпрос правен акт. От друга страна, считам, че в акта за преюдициално запитване не се съдържат факти, достатъчни за разглеждането на наличието на дискриминация, основана на пола, в дело като това по главното производство. Ето защо по-нататък ще разгледам посочения въпрос единствено в частта му, отнасяща се до дискриминацията, непряко основана на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

¹⁷ Такава дискриминация се отнася до Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

60. Що се отнася до прилагането на тази разпоредба, струва ми се полезно да припомня, че в решение *G4S Secure Solutions* Съдът е постановил, че вътрешно правило в частно предприятие, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ на работното място, може да представлява непряка дискриминация по смисъла на посочената разпоредба, ако се установи, че наложеното с това правило на пръв поглед неутрално задължение всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения, освен когато то е обективно оправдано от законна цел, като например провеждането от работодателя на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите, и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

61. С оглед на тези съображения запитващата юрисдикция следва да провери дали наложеното с инструкцията за работа на пръв поглед неутралното задължение всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения, в случая мюсюлманската религия. В такъв случай от акта за преюдициално запитване е видно, че в отношенията си с клиентите WABE провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет, което представлява законна цел по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, както това е посочено в предходната точка на настоящото заключение.

62. Що се отнася до средствата за постигане на тази законна цел, от акта за преюдициално запитване е видно, че забраната за носене по видим начин на каквито и да било символи или облекло, които могат да бъдат свързани с определена религия или политически или философски убеждения, се отнася само до работниците на WABE, които имат контакти с клиентите¹⁸. Ето защо и освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, изглежда, трябва да се приеме, че тази забрана е не само подходяща, но и строго необходима за постигане на преследваната цел¹⁹.

63. Освен това, що се отнася до отказа на работничка да спре да носи ислямска забрадка, когато обслужва клиенти в изпълнение на служебните си задължения, запитващата юрисдикция трябва да провери дали при такъв отказ — предвид задълженията на предприятието и без това да представлява допълнителна тежест за него — работодателят е можел да предложи на работничката длъжност, която не изисква зрителен контакт с клиентите му. Запитващата юрисдикция следва, с оглед на всички данни по преписката, да вземе предвид наличните интереси и да сведе ограниченията на съответните свободи до строго необходимото²⁰.

64. Във връзка с питането на запитващата юрисдикция в буква а) от втория въпрос следва да се отбележи, че ако в предприятието не е налице политика на политически, философски или религиозен неутралитет, волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от този работодател услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, не може да се смята за основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78²¹. Следователно в такъв случай посочените желания на клиентите не могат да оправдаят разлика в третирането по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от тази директива.

18 В това отношение запитващата юрисдикция посочва, че изискванията, свързани със задължението за неутралитет, не се прилагат към служителите на WABE в главното управление на предприятието, с изключение на тези в отдела за професионална педагогическа консултация, тъй като те нямат контакт с клиентите.

19 Вж. в този смисъл решение *G4S Secure Solutions*, точка 42.

20 Вж. в този смисъл решение *G4S Secure Solutions*, точка 43.

21 Вж. решение *Voignaoi и ADDH*, точка 41. В точки 32 и 34 от това решение Съдът прави ясно разграничение в зависимост от това дали в предприятието има или няма вътрешно правило, установяващо политика на политически, философски или религиозен неутралитет.

65. Обратно, когато работодател провежда политика на политически, философски или религиозен неутралитет, същата може да има различни мотиви. Така подобна политика може да произтича от волята на клиентите за действие на предприятието в този смисъл. В случая, както се посочва в инструкцията за работа, WABE има за цел да „осигур[и] индивидуалното и свободно развитие на децата по отношение на религия“²². Волята на родителите на тези деца може да е техните възпитатели да не дават външен израз на религията или убежденията си на работното място. В това отношение следва да се припомни, че съгласно член 14, параграф 3 от Хартата правото на родителите да осигуряват образованието и обучението на децата си в съответствие със своите религиозни, философски и педагогически убеждения, се защита съгласно националните закони, които уреждат упражняването му.

66. Освен това стремежът на работодателя да се покаже неутрален пред клиентите си, е израз на свободата на стопанска инициатива, призната в член 16 от Хартата²³, съгласно който свободата на стопанската инициатива се признава в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики.

67. Закрилата, която посоченият член дава, включва свободата да се упражнява икономическа или търговска дейност, свободата на договаряне и свободната конкуренция²⁴. Според мен тази закрита обхваща волята да се уважат желанията на клиентите, по-специално по търговски съображения. За разлика от случая по делото, по което е постановено решение *Bouagnaoui и ADDH*²⁵, забраната, по-специално на ислямската забранка, не възниква в отговор на искане на клиент в този смисъл, а като част от обща и провеждана без разграничения политика на неутралитет на предприятието.

68. Ето защо предлагам на буква а) от втория въпрос по дело C-804/18 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 религията или убежденията по смисъла на тази разпоредба, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет на работното място, за да вземе предвид желанията на клиентите си.

В. По първия въпрос по дело C-341/19

69. С първия си въпрос по дело C-341/19 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че вътрешно правило в частно предприятие, което в контекста на политика на неутралитет забранява само носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обосновано по смисъла на тази разпоредба.

70. В самото начало следва да се отбележи, че в решение *G4S Secure Solutions* Съдът изхожда от *носенето по видим начин на какъвто и да било символ* на политически, философски или религиозни убеждения на работното място. Според мен анализът на Съда не трябва да се разбира в смисъл, че само забраната на какъвто и да било външен символ на политически, философски или религиозни убеждения може да бъде обоснована с цел прилагане на политика

22 Вж. точка 21 от настоящото заключение.

23 Вж. решение *G4S Secure Solutions*, точка 38.

24 Вж. решение от 16 юли 2020 г., *Adusbef и Federconsumatori* (C-686/18, EU:C:2020:567, т. 82 и цитираната съдебна практика).

25 Вж. решение *Bouagnaoui и ADDH*, точка 14.

на неутралитет. Всъщност отговорът на Съда произтича от контекста на делото, по което е постановено това решение, в което въпросният правилник за вътрешния трудов ред забранява носенето на видими символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения, и изпълняването на каквито и да било ритуали, които произтичат от тези убеждения²⁶.

71. Следователно Съдът все още не се е произнесъл по въпроса дали забраната с вътрешно правило в частно предприятие за носене на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения може да бъде обоснована в контекста на прилагането на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78. Този въпрос предполага да се провери дали носенето *по видим начин* на *малки по размер*²⁷ символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място е подходящо²⁸.

72. В това отношение, тъй като запитващата юрисдикция иска тълкуване на Директива 2000/78, а не на член 10 от Хартата²⁹, ми се струва важно да се направи препратка към практиката на Европейския съд по правата на човека (наричан по-нататък „ЕСПЧ“). В случая дело C-341/19 се отнася до частно предприятие, което управлява верига дрогерии. Съответно, съществува решение на ЕСПЧ, което е пряко свързано с въпроса за носенето на религиозно облекло в частно предприятие, а именно решение Eweida и др. с/у Обединено кралство³⁰.

73. В делото, по което е постановено това решение, г-жа Nadia Eweida, практикуваща коптска християнка, работи като агент по регистрациите в British Airways Plc. Тя иска да носи кръст на работното място като свидетелство за вярата си, но работодателят ѝ отказва да ѝ позволи да изпълнява дейността си, докато носи този кръст по видим начин. Според ЕСПЧ кръстът на г-жа Eweida бил *дискретен и не можел да засегне професионалния ѝ вид*³¹. Той постановява, че е налице нарушение на член 9 от ЕКПЧ относно свободата на мисълта, съвестта и религията спрямо г-жа Eweida.

74. С оглед на посоченото решение считам, че провеждана от работодател политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията му с клиентите не е несъвместима с носенето от служителите му на видими или не, но малки по размер, с други думи, дискретни символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, които не се забелязват на пръв поглед. Разбира се, дори малки по размер символи като значки или обеци могат да разкрият политическите, философските или религиозните убеждения на работник на внимателен и заинтересован наблюдател. Според мен обаче подобни дискретни и неочевидни по характер символи не могат да шокират клиентите на предприятието, които не споделят религията или убежденията на съответния(те) служител(и).

26 Вж. решение G4S Secure Solutions, точка 15.

27 Изхождам от идеята, че малък по размер символ, който не се носи, за да бъде излаган на показ, не е очевиден по характер. В речника Larousse терминът „ostentation“ е определен, както следва: „[п]оказност в правенето на нещо, нетактично излагане на предимство или качество, поведение на някой, който иска да бъде забелязан“. Вж. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

28 Според мен е ясно, че ако работодателят иска да провежда политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите си — което е законна цел в контекста на прилагането на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 — той има право да забрани носенето на очевидни и големи по размер символи на работното място.

29 Съгласно Разясненията относно Хартата на основните права (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17) гарантираното в член 10, параграф 1 от Хартата право съответства на правото, гарантирано в член 9 от ЕКПЧ, и съгласно член 52, параграф 3 от Хартата има същия смисъл и същия обхват.

30 ЕСПЧ, 15 януари 2013 г. (СЕ:ЕCHR:2013:0115JUD004842010). Съдът впрочем се позовава на това решение на ЕСПЧ в точка 39 от решение G4S Secure Solutions.

31 ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство от 15 януари 2013 г. (СЕ:ЕCHR:2013:0115JUD004842010, § 94). Вж. относно това решение Mathieu, C., Gutwirth, S., и De Herth, P. La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l'homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin. — Journal européen des droits de l'homme, Larcier, 2013, No 2, 238—268.

75. В случая следва да се приложи принципът на пропорционалност по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78, съгласно който средствата за постигане на законната цел за провеждане на политика на политически, философски или религиозен неутралитет трябва да са подходящи и необходими. След като обаче забраната за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място е допустима, както следва от решение G4S Secure Solutions, струва ми се, че и работодателят е свободен, в контекста на свободата на стопанската инициатива, да забрани само носенето на очевидни и големи по размер символи на такива убеждения³².

76. В такъв случай, разбира се, спорът се измества към понятието „видим и „малък по размер“ символ на политически, философски или религиозни убеждения“. Според мен Съдът не следва да дава точно определение на този термин, тъй като контекстът, в който се носи символът, може да е от значение. Следователно сезираната национална юрисдикция трябва да разгледа ситуацията във всеки конкретен случай. Въпреки това считам, че при всички положения ислямската забрадка не представлява малък по размер религиозен символ³³. В същия смисъл в заключението си по дело G4S Secure Solutions³⁴ генералният адвокат Kokott приема, че „[м]алък и дискретно поставен религиозен символ — например във формата на обеца, колие или значка — несъмнено може да се приеме за допустим в по-голяма степен, отколкото очевидно покритие на главата като шапка, тюрбан или забрадка“³⁵.

77. Както отбелязва Съдът в решение G4S Secure Solutions, забраната работниците да носят по видим начин символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да гарантира правилното прилагане на политика на неутралитет, ако тази политика действително се провежда *последователно и системно*³⁶. Впрочем според мен политика на неутралитет, която забранява само носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения, не изключва тази забрана да се провежда *последователно и системно*, а именно да е част от обща и прилагана без разграничения политика, което националната юрисдикция следва да провери.

78. В писмените си становища МЈ, както и гръцкото и шведското правителство подчертават, че вътрешно правило в предприятие, което забранява само очевидните и големи по размер символи, ще се отрази неблагоприятно на определени групи, носещи особено видими религиозни символи. Служителите от тези групи биха били изложени на по-голяма опасност да станат жертва на дискриминация на работното им място поради религията или убежденията си.

32 Считам, че позицията ми съвпада с тази на генералния адвокат Kokott в заключението ѝ по дело G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, т. 141), която се позовава на „размера“ и „очевидността“ на религиозния символ в контекста на обосноваването на непряка дискриминация, основана на религия, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

33 Решението на ЕСПЧ по дело Eweida и др. c/y Обединено кралство от 15 януари 2013 г. (СЕ:ЕЧР:2013:0115JUD004842010) се различава от решението на този съд по дело Dahlab c/y Швейцария от 15 февруари 2001 г. (СЕ:ЕЧР:2001:0215DEC004239398), в което същият постановява, че „е много трудно да се прецени въздействието, което *силен външен символ* като носенето на забрадка може да окаже върху свободата на съвестта и религията на малките деца. Всъщност жалбоподателката е преподавала в клас на деца между [4] и [8] години и следователно на ученици на възраст, в която те си поставят много въпроси и същевременно са по-податливи на влияние от други ученици в по-напреднала възраст. Носенето на забрадка може да има известно проповедническо въздействие, като се има предвид, че то, изглежда, се налага на жените от правило, което е предвидено в Корана и което, както констатира федералният съд [Швейцария], е трудно съвместимо с принципа на равенство между половете. Ето защо е проблематично да се постигне съгласуваност между носенето на ислямска забрадка и посланието за толерантност, уважение към другите и преди всичко равенство и недопускане на дискриминация, което всички учители в едно демократично общество трябва да предават на учениците си“ (курсивът е мой). Като се изключи, че решение Eweida и др. c/y Обединено кралство се отнася до частно предприятие, а решение Dahlab c/y Швейцария до обществено училище и че практиката на ЕСПЧ може да е претърпяла развитие, акцентът върху факта, че ислямската забрадка е „силен външен символ“, би могъл да обясни защо този съд постановява, че забраната на ислямската забрадка е в съответствие с ЕКПЧ, за разлика от тази на „дискретен“ религиозен символ.

34 C-157/15, EU:C:2016:382, точка 118.

35 Съгласно решението на ЕСПЧ по дело Dahlab c/y Швейцария от 15 февруари 2001 г. (СЕ:ЕЧР:2001:0215DEC004239398) шапката, тюрбанът или забрадката могат да се считат за „силни външни символи“.

36 Решение G4S Secure Solutions, точка 40.

79. В това отношение признавам, че религиозните символи могат да са повече или по-малко видими в зависимост от религията. Да се приеме този довод обаче би означавало по необходимост да се забрани носенето на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения с цел прилагане на политика на неутралитет, което би изглеждало парадоксално предвид целта на Директива 2000/78 за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждения. Както отбелязва Съдът, забраната на такива символи трябва да е ограничена до строго необходимото³⁷. В противен случай, пълната и без изключения забрана за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения би надхвърлила необходимата мярка и би имала за онези, които избират да носят малък по размер символ, наказателен характер единствено поради това че други лица са избрали да носят очевидни символи.

80. С други думи, струва ми се, че има място между, от една страна, пълната свобода на работниците да носят символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, която работодателят може да реши да приложи с оглед на свободата си на стопанска инициатива съгласно член 16 от Хартата³⁸, и от друга страна, забраната на какъвто и да било видим политически, философски или религиозен символ с цел прилагане на политика на неутралитет, към която работодателят също може да реши да пристъпи³⁹. Следователно политиката на неутралитет може да се проявява под различни форми, при условие че се провежда последователно и системно.

81. С оглед на гореизложеното предлагам на първия въпрос по дело C-341/19 да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че вътрешно правило в частно предприятие, което в контекста на политика на неутралитет забранява само носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обосновано по смисъла на тази разпоредба. Такава забрана трябва се провежда последователно и системно, което запитващата юрисдикция следва да провери.

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

82. С буква б) от втория въпрос по дело C-804/18 и с буква б) от втория въпрос по дело C-341/19, които следва да се разгледат заедно⁴⁰, запитващите юрисдикции по същество искат 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 обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религията или убежденията.

³⁷ Решение G4S Secure Solutions, точка 42.

³⁸ Следва да се припомни, че работодателят изобщо не е длъжен да провежда политика на неутралитет пред клиентите си. Всъщност той може да избере да изтъкне религиозна принадлежност, която може да се изразява посредством носени от служителите му присъщи на съответната религия религиозни символи. Работодаателят може също така да не ограничава по никакъв начин носенето на религиозни символи на работното място, независимо от религията и размера на тези символи.

³⁹ Запитващата юрисдикция посочва, че с политиката на неутралитет в засегнатото предприятие се цели също така да се предотвратят конфликтите между служителите. В това отношение тази цел е различна от целта на политика на неутралитет пред клиентите, която е израз на свободата на стопанска инициатива, както отбелязва Съдът в решение G4S Secure Solutions (т. 38). С оглед на фактите по спора в главното производство по дело C-341/19 не ми се струва необходимо да се разглежда дали в рамките на настоящите съединени дела целта да се предотвратят конфликтите между служителите, е законна по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

⁴⁰ Всъщност буква б) от втория въпрос по дело C-804/18 се позовава на практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд), която тълкува член 4, параграфи 1 и 2 от GG.

83. Съгласно член 8, 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 тази директива. Освен това съображение 28 от посочената директива гласи, че тя регламентира минимум изисквания, като дава на държавите членки възможността от въвеждане и прилагане на по-благоприятни разпоредби, и че прилагането на същата директива по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на каквато и да е регресия на ситуацията, която вече съществува във всяка държава членка.

84. С оглед на поставените въпроси следва да се разгледа до каква степен национални разпоредби относно свободата на религията могат да се считат за по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, които са предвидени от Директива 2000/78.

85. В това отношение отбелязвам, че Съдът вече е тълкувал член 8, параграф 1 от тази директива, засега само с оглед на зачитането на процесуалните права. Така, основавайки се на тази разпоредба, той постановява, че член 9, параграф 2 от Директива 2000/78⁴¹ не изключва по никакъв начин възможността държавите членки да предвиждат в националните си законодателства право за сдруженията, които имат законен интерес от това да се гарантира спазването на тази директива, да инициират съдебно или административно производство с цел осигуряване спазването на произтичащите от посочената директива задължения, без да действат от името на определен тъжител или в отсъствието на тъжител, който да може да бъде идентифициран⁴².

86. Такова тълкуване ми изглежда напълно обосновано. Всъщност, от една страна, член 9, параграф 2 от Директива 2000/78 очертава именно рамката на намеса на тези сдружения в иницирирането на съдебно или административно производство, като поставя условия, а именно тези сдружения да действат от името или в подкрепа на тъжителя, с нейно или негово одобрение. От друга страна, за да се осигури защитата на правата, член 8, параграф 1 от тази директива позволява по-широка намеса на посочените сдружения пред националните юрисдикции без необходимост от тъжител, което е по-благоприятно за защитата на принципа за равно третиране.

87. Що се отнася до националните разпоредби относно свободата на религията обаче, считам, че те не попадат в обхвата на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78. Всъщност, макар тези национални разпоредби да са насочени към защитата на работниците, що се отнася до изразяването на религиозните им убеждения, те нямат за цел да засилят прилагането на принципа за равно третиране, предвиден в посочения член 8, параграф 1, тъй като не са предназначени да се борят с дискриминацията.

88. Както ще бъде изложено по-долу, посочените национални разпоредби могат да се прилагат от държавите членки, но в рамка, различна от тази на Директива 2000/78, чиято единствена цел е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на религия или убеждение.

41 Съгласно член 9, параграф 2 от Директива 2000/78 „[д]ържавите членки осигуряват, че асоциациите, организациите и други юридически лица, които имат, в съответствие с критериите, изложени от тяхното национално законодателство, законосъобразен интерес от гарантиране спазването на разпоредбите на настоящата директива могат да участват от името, или в подкрепа на тъжителя, с нейно или негово одобрение, във всяка съдебна и/или административна процедура, съществуваща за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива“. От самия текст на тази разпоредба следва, че тя не задължава държавите членки да признаят на сдружение процесуална легитимация за започване на съдебно производство за осигуряване на спазването на произтичащите от тази директива задължения, когато не може да бъде идентифицирано никакво увредено лице (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 61).

42 Решения от 25 април 2013 г., Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, т. 37) и от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 63).

89. Ето защо предлагам на буква б) от втория въпрос по дело C-804/18 и на буква б) от втория въпрос по дело C-341/19 да се отговори, че 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, не могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от тази директива, в контекста на разглеждането на обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религията или убежденията.

Д. По буква а) от втория въпрос по дело C-341/19

90. С буква а) от втория си въпрос по дело C-341/19 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че правата по член 10 от Хартата и член 9 от ЕКПЧ могат да се вземат предвид, когато се разглежда дали разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, е подходяща и необходима.

91. В това отношение запитващата юрисдикция иска да се установи дали при разглеждането на подходящия характер на такава разлика в третирането може да се извърши претегляне на конкуриращите се интереси, а именно, от една страна, свободата на стопанската инициатива, предвидена в член 16 от Хартата, и от друга страна, свободата на мисълта, съвестта и религията, посочена в член 10 от Хартата, както и в член 9 от ЕКПЧ.

92. За отговора на този въпрос ми се струва важно да се върна към текста на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, в който, за да се обоснове разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, се посочва, от една страна, наличието или липсата на законна цел и от друга страна, това дали средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

93. В точки 38 и 39 от решение G4S Secure Solutions Съдът приема, че стремежът на работодателя да се покаже неутрален пред клиентите си, е израз на свободата на стопанска инициатива, призната в член 16 от Хартата, че по принцип е оправдан и че тълкуването в смисъл, че преследването на такава цел позволява в определени предели да бъде ограничена свободата на религията, е потвърдено в практиката на ЕСПЧ по член 9 от ЕКПЧ.

94. Съдът се позовава на член 16 от Хартата и на член 9 от ЕКПЧ единствено когато разглежда дали е налице законна цел по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78, що се отнася до прилагането на политика на неутралитет на предприятието в отношенията с клиентите.

95. По тази логика ми се струва, че когато се разглежда дали средствата, използвани за постигането на тази цел, са подходящи и необходими, не следва да се претегля, от една страна, свободата на стопанската инициатива и от друга страна, свободата на мисълта, съвестта и религията, доколкото свободата на стопанската инициатива вече не участва в този етап от анализа. Трябва ли обаче правото на тази свобода да се вземе предвид в контекста на разглеждане на средствата за постигане на целта на политика на неутралитет? Не мисля, че това е така.

96. Всъщност, на първо място, както правилно отбелязва Комисията в писменото си становище, забраната на дискриминацията, основана на религия или убеждения, безспорно има връзка със защитата на правото на свобода на религията, тъй като такава дискриминация засяга свободата на дадено лице да практикува свободно и открито религията си. Забраната на дискриминацията, основана на религия или убеждения, предвидена в член 21, параграф 1 от Хартата, и свободата на мисълта, съвестта и религията, посочена в член 10 от нея, обаче представляват основни

права, които се нуждаят от ясно разграничение⁴³.

97. Впрочем важно е да се припомни, че с Директива 2000/78 се дава конкретен израз на член 21 от Хартата, който с оглед на императивния си характер не се различава по принцип от различните разпоредби в Учредителните договори, забраняващи дискриминацията въз основа на редица основания, дори когато такива форми на дискриминация произтичат от договори, сключени между частноправни субекти⁴⁴. Следователно целта на тази директива е само да се бори с дискриминацията, основана по-специално на религия или убеждения. Тя няма за цел да осигури предвидената в член 10 от Хартата защита на свободата на религията като такава.

98. На второ място, считам, че основното право на защита на свободата на религия не участва в обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78, доколкото тази разпоредба препраща към подходящите и необходими *средства*. Това е контрол за пропорционалност, който предполага да се разгледа конкретното положение, за да се провери дали призната законна цел, а именно политика на неутралитет, се прилага по подходящ начин.

99. На трето място, считам, че успоредното прилагане на всички закрепени с Хартата права при тълкуването на Директива 2000/78 може да направи невъзможно пълното и еднакво прилагане на разпоредбите на тази директива и едновременното зачитане на целите на същата, която се отнася само до принципа за недопускане на дискриминация в сферата на заетостта и професиите.

100. Ето защо предлагам на буква а) от втория въпрос по дело C-341/19 да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че правата по член 10 от Хартата и член 9 от ЕКПЧ не могат да се вземат предвид, когато се разглежда дали разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, е подходяща и необходима.

Е. По третия въпрос по дело C-341/19

101. С третия си въпрос по дело C-341/19 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална юрисдикция да прилага национални конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията, при разглеждането на нареждане, основано на вътрешно правило в частно предприятие, свързано със забраната за носене на символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място.

102. В самото начало отбелязвам, че с преюдициалните си въпроси запитващата юрисдикция иска от Съда да тълкува Директива 2000/78, а не член 10 от Хартата. Ето защо ще разгледам третия въпрос по дело C-341/19, който се явява продължение на първия и втория въпрос, от гледна точка на тази директива, в контекста на разглеждането на непряка дискриминация, основана на религия или убеждения.

⁴³ Изхождайки от разсъждение ad absurdum, Комисията дава пример с въведена от държава членка пълна забрана за упражняване на религия, която нарушава съответно свободата на религия, без обаче да противоречи на забраната на дискриминацията, основана на религия, доколкото всички граждани на тази държава членка са третирани по еднакъв начин.

⁴⁴ Вж. решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 77 и цитираната съдебна практика).

103. Както беше посочено в точка 97 от настоящото заключение, Директива 2000/78 няма за цел да осигури защитата на свободата на мисълта, съвестта и религията, предвидена в член 10 от Хартата. Следователно тази свобода не може да се вземе предвид, когато се разглежда дали средствата, използвани за постигане на целта за неутралитет на предприятието, са подходящи и необходими. Същото тълкуване се налага и що се отнася до закрепената в член 16 от Хартата свобода на стопанската инициатива, която не е защитено с тази директива основно право.

104. При тези обстоятелства считам, че след като не е нарушен принципът за недопускане на дискриминация, предвиден в Директива 2000/78, в която се дава конкретен израз на член 21 от Хартата, държавите членки са свободни да прилагат националната правна уредба, отнасяща се до съответното правно положение.

105. Както подчертава Комисията, това може да е например национална разпоредба относно формата, под която нареждането за въвеждане на политиката на неутралитет трябва да бъде съобщено на работниците в предприятието. Прилагането на такава разпоредба може да доведе до нищожност на това нареждане дори ако предвидената политика на неутралитет по същество отговаря на условията на Директива 2000/78. Макар този пример да е от процесуално естество, това съображение важи и за самата същност на правото на равно третиране. Така успоредно съществуват, от една страна, разпоредби на Съюза, отнасящи се до принципа за недопускане на дискриминация, и от друга страна, национални разпоредби, предвиждащи определени изисквания относно политиката на неутралитет на работодателя.

106. Същото съображение важи и за националните разпоредби относно защитата на свободата на религия, които съдилищата на съответната държава членка могат да вземат предвид, за да се прецени валидността на нареждане на работодател, свързано с прилагането на политика на неутралитет.

107. В това отношение запитващата юрисдикция изтъква, че съгласно практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) защитата на основно право като предвиденото в член 4, параграфи 1 и 2 от GG се прилага в правоотношенията между частноправни субекти. Като гражданска свобода, предвидената в тези разпоредби свобода на вероизповеданието отстъпва пред свободата на стопанската инициатива по член 12, параграф 1 от GG само при наличие на достатъчно конкретна опасност работодателят или засегнато трето лице да понесе неблагоприятни икономически последици. С други думи, както посочва и запитващата юрисдикция по дело C-804/18 в акта си за преюдициално запитване и в буква б) от втория си въпрос, от германските конституционни разпоредби следва, че стремежът на работодател да провежда политика на религиозен неутралитет в отношенията с клиентите си, по принцип е с легитимен характер само ако от липсата на този неутралитет произтичат неблагоприятни икономически последици за него.

108. Както беше вече посочено, целта на разпоредби като член 4, параграфи 1 и 2 от GG, които се отнасят до защитата на свободата на религия, е различна от целта на Директива 2000/78. Следователно, стига да е спазен предвиденият в тази директива принцип за недопускане на дискриминация, не виждам пречка при разглеждането на политиката на неутралитет на предприятие да се прилагат национални конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията⁴⁵.

⁴⁵ Струва ми се, съответно, че тъй като целта на разглежданите разпоредби на правото на Съюза и на националното право е различна, не следва да се прилагат съображенията на Съда в решение от 26 февруари 2013 г., Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, т. 60), съгласно които, когато акт от правото на Съюза изисква национални мерки за прилагане, националните органи и юрисдикции могат да прилагат националните стандарти за защита на основните права, стига в този процес да не се намалява равнището на защита, предвидено от Хартата съгласно тълкуването на Съда, нито предимството, единството и ефективността на правото на Съюза.

109. Предоставянето на такава възможност на държавите членки, що се отнася до защитата на свободата на религия, се вписва в практиката на ЕСПЧ, съгласно която в Европа не е възможно да бъде разграничено единно схващане на значението на религията в обществото и смисълът или влиянието на действията, които съответстват на публичната проява на дадено религиозно убеждение, са различни за различните епохи и в различните контексти. Следователно правната уредба в областта може да е различна в различните държави и изборът на обхвата и условията на такава правна уредба неизбежно трябва да бъде оставен в известна степен на съответната държава, тъй като зависи от разглеждания национален контекст⁴⁶.

110. Поради това според мен следва да се вземе предвид многообразието в подходите на държавите членки относно защитата на свободата на религия⁴⁷, което не се поставя под въпрос от прилагането на предвидения в Директива 2000/78 принцип за недопускане на дискриминация.

111. В случая, на пръв поглед ми се струва, че съответните национални разпоредби не влизат в противоречие с тази директива. Всъщност те не забраняват провеждана от работодател политика на политически, философски или религиозен неутралитет, а само поставят допълнително изискване за нейното прилагане, свързано с наличието на достатъчно конкретна опасност работодателят или засегнатото трето лице да понесе неблагоприятни икономически последици. Запитващата юрисдикция трябва да провери дали съответната национална правна уредба не нарушава предвидения в посочената директива принцип за недопускане на дискриминация.

112. Ето защо предлагам на третия въпрос по дело C-341/19 да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална юрисдикция да прилага национални конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията, при разглеждането на нареждане, основано на вътрешно правило в частно предприятие, свързано със забраната за носене на символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, при условие че тези разпоредби не нарушават предвидения в тази директива принцип за недопускане на дискриминация, което запитващата юрисдикция трябва да провери.

V. Заключение

113. С оглед на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, отправени от *Arbeitsgericht Hamburg* (Съд по трудови спорове Хамбург, Германия) и от *Bundesarbeitsgericht* (Федерален съд по трудови спорове, Германия), по следния начин:

„1) 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 тълкува в смисъл, че забраната за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, която произтича от вътрешно правило в частно предприятие, не представлява пряка дискриминация въз основа на религията или убежденията по смисъла на тази разпоредба спрямо работници, които с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото спазват определени правила за обличане.

⁴⁶ ЕСПЧ, решения по дело *Leyla Şahin c/y Турция* от 10 ноември 2005 г. (СЕ:ЕCHR:2005:1110JUD004477498, § 109) и по дело *Osmanoğlu et Kocabaş c/y Швейцария* от 10 януари 2017 г. (СЕ:ЕCHR:2017:0110JUD002908612, § 88).

⁴⁷ Вж. в този смисъл *Loenen*, M. L. P. In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? — Review of European Administrative Law, 2017, No 2, 47—73.

- 2) Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че разлика в третирането, непряко основана на религията или убежденията по смисъла на тази разпоредба, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет на работното място, за да вземе предвид желанията на клиентите си.
- 3) Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че вътрешно правило в частно предприятие, което в контекста на политика на неутралитет забранява само носенето на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, може да бъде обосновано по смисъла на тази разпоредба. Такава забрана трябва се провежда последователно и системно, което запитващата юрисдикция следва да провери.
- 4) 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, не могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от тази директива, в контекста на разглеждането на обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религията или убежденията.
- 5) Член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че правата по член 10 от Хартата на основните права на Европейския съюз и член 9 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г., не могат да се вземат предвид, когато се разглежда дали разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, е подходяща и необходима.
- 6) Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална юрисдикция да прилага национални конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията, при разглеждането на нареждане, основано на вътрешно правило в частно предприятие, свързано със забраната за носене на символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, при условие че тези разпоредби не нарушават предвидения в тази директива принцип за недопускане на дискриминация, което запитващата юрисдикция трябва да провери“.