



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

14 март 2017 година**

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО —
Равно третиране — Дискриминация, основана на религия или убеждение — Правилник за
вътрешния трудов ред в предприятие, съгласно който на работниците е забранено да носят на
работното място видими политически, философски или религиозни символи —
Пряка дискриминация — Липса — Непряка дискриминация — Забрана на работничка да носи
ислямска забрадка“

По дело C-157/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Hof van Cassatie (Касационен съд, Белгия) с акт от 9 март 2015 г., постъпил в Съда на 3 април 2015 г., в рамките на производство по дело

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

срещу

G4S Secure Solutions NV,

СЪДЪТ (голям състав),

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

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: М. Ferreira, главен администратор,

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

като има предвид становищата, представени:

- за Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, от С. Bayart и I. Bosmans, advocaten,
- за G4S Secure Solutions NV, от S. Raets и I. Verhelst, advocaten,

* Език на производството: нидерландски.

- за белгийското правителство, от L. Van den Broeck и M. Jacobs, в качеството на представители,
- за френското правителство, от G. de Bergues, D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,
- за правителството на Обединеното кралство, от J. Kraehling, S. Simmons и C.R. Brodie, в качеството на представители, подпомагани от A. Bates, barrister,
- за Европейската комисия, от G. Wils и D. Martin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 31 май 2016 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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 (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между, от една страна, г-жа Samira Achbita и Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Център за равни възможности и за борба с расизма, наричан по-нататък „Центърът“), и от друга страна, G4S Secure Solutions NV (наричано по-нататък „G4S“), дружество със седалище в Белгия, относно наложената от G4S забрана на работниците му да носят на работното си място видими символи, указващи техните политически, философски или религиозни убеждения, и да изпълняват каквито и да било ритуали, които произтичат от тези убеждения.

Правна уредба

Директива 2000/78

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

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

[...]

(4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахването на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Договорите на ООН за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, Европейската конвенция за защита на [правата на човека и

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

4 Член 1 от Директива 2000/78 гласи:

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

5 Член 2 от посочената директива предвижда:

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

2. За целите на параграф 1:

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

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

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

[...]

5. Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите“.

6 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи:

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

[...]

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

[...]“.

Белгийското право

7 C Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Закон за борба с дискриминацията и за изменение на Закона от 15 февруари 1993 г. за създаване на Център за

равни възможности и за борба с расизма) от 25 февруари 2003 г. (*Belgisch Staatsblad* от 17 март 2003 г., стр. 12844) се цели по-специално транспонирането на разпоредбите на Директива 2000/78.

8 Член 2, параграф 1 от посочения закон гласи:

„Проява на пряка дискриминация има, когато различно третиране, което не е обективно и разумно оправдано, се основава пряко на пол, така наречена раса, цвят на кожата, произход, национална или етническа принадлежност, сексуална ориентация, семейно положение, семеен произход, имуществено състояние, възраст, вяра или убеждение, сегашно или бъдещо здравословно състояние, увреждане или физическо качество“.

9 Член 2, параграф 2 от същия закон предвижда:

„Проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика сама по себе си оказва неблагоприятно въздействие върху лица, за които се отнася някой от признаците, посочени в член 1, освен когато тази разпоредба, критерий или практика е обективно и разумно оправдана“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

10 G4S е частно предприятие, което предоставя по-специално рецепционни услуги на клиенти както от публичния, така и от частния сектор.

11 На 12 февруари 2003 г. г-жа Achbita, която по вероизповедание е мюсюлманка, започва работа в G4S като рецепционистка. Тя е назначена в това предприятие на безсрочен трудов договор. Към онзи момент в G4S има неписано правило работниците да не носят на работното си място видими символи, указващи техните политически, философски или религиозни убеждения.

12 През април 2006 г. г-жа Achbita уведомява висшестоящите си, че възнамерява в бъдеще да носи ислямска забрадка в работно време.

13 В отговор ръководството на G4S я уведомява, че няма да се допуска носенето на забрадка, тъй като носенето по видим начин на политически, философски или религиозни символи противоречи на налагания в предприятието неутралитет.

14 След като отсъства по болест за известно време, на 12 май 2006 г. г-жа Achbita съобщава на работодателя си, че от 15 май ще се върне отново на работа и ще носи ислямска забрадка.

15 На 29 май 2006 г. работническият съвет на G4S приема изменение на правилника за вътрешния трудов ред, което влиза в сила на 13 юни 2006 г. и 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“.

16 На 12 юни 2006 г. г-жа Achbita е уволнена поради твърдото си намерение като мюсюлманка да носи ислямска забрадка на работното си място. Изплатено ѝ е обезщетение при уволнение, съответстващо на три работни заплати, и други суми, на които има право по силата на трудовия договор.

17 Г-жа Achbita оспорва законността на уволнението пред *Arbeidsrechtbank te Antwerpen* (Районен съд по трудови дела Антверпен, Белгия), но искът ѝ е отхвърлен, поради което тя подава въззивна жалба пред *Arbeidshof te Antwerpen* (Окръжен съд по трудови дела Антверпен,

Белгия). Тази жалба е отхвърлена по-специално с мотива че уволнението не може да се приеме за незаконно, тъй като общата забрана за носене на работното място на видими знаци, указващи политическите, философските или религиозните убеждения, не поражда пряка дискриминация и не е установено наличие на непряка дискриминация или на нарушение на личната или религиозната свобода.

- 18 Във връзка с липсата на пряка дискриминация *Arbeidshof te Antwerpen* (Окръжен съд по трудови дела Антверпен) отбелязва по-конкретно че безспорно г-жа Achbita не е била уволнена поради това, че изповядва исляма, а поради твърдото си намерение да изразява по видим начин религиозните си убеждения в работно време, като носи ислямска забрадка. Нарушената от г-жа Achbita разпоредба на правилника за вътрешния трудов ред е с общ обхват, доколкото забранява на всички работници да носят на работното място видими политически, философски или религиозни символи. Няма данни, позволяващи да се приеме, че G4S е било по-отстъпчиво с друг работник в сходно положение, и по-специално с работник с други религиозни или философски убеждения, който е отказал трайно да спазва посочената забрана.
- 19 *Arbeidshof te Antwerpen* (Окръжен съд по трудови дела Антверпен) отхвърля довода, че наложената в G4S забрана за носене на видими религиозни или философски символи сама по себе си представлява пряка дискриминация по отношение на г-жа Achbita като вярваща, с мотива че тази забрана се отнася не само до носенето на символи, указващи религиозни убеждения, но и на символи, указващи философски убеждения, и поради това отговаря на критерия за закрила, установен в Директива 2000/78, в която се говори за „религия или убеждение“.
- 20 В подкрепа на касационната си жалба г-жа Achbita изтъква по-специално че като разглежда вероизповеданието, което е в основата на наложената в G4S забрана, като неутрален критерий и като не приема тази забрана за различно третиране между работниците, носещи ислямска забрадка, и тези, които не носят такава забрадка, с мотива че забраната не се отнася до точно определено вероизповедание и се отнася до всички работници, *Arbeidshof te Antwerpen* (Окръжен съд по трудови дела Антверпен) не се съобразява с понятията „пряка дискриминация“ и „непряка дискриминация“ по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2000/78.
- 21 При тези обстоятелства *Hof van Cassatie* (Касационен съд, Белгия) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че забраната за жените мюсюлманки да носят забрадки на работното си място не представлява пряка дискриминация, когато в предприятието на работодателя са в сила правила, забраняващи на всички работници да носят на работното си място външни символи, указващи техните политически, философски и религиозни убеждения?“.

По преюдициалния въпрос

- 22 С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, което забранява общо носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ на работното място, представлява забранена с тази директива пряка дискриминация.

- 23 На първо място, съгласно член 1 от Директива 2000/78 тя има за цел да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране.
- 24 Съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 „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 тази директива. В член 2, параграф 2, буква а) от посочената директива се прави уточнението, че за целите на прилагането на член 2, параграф 1 проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците по член 1 от Директивата, сред които е и религията.
- 25 Що се отнася до понятието „религия“, употребено в член 1 от Директива 2000/78, следва да се отбележи, че то не е определено в тази директива.
- 26 При все това в съображение 1 от Директива 2000/78 законодателят на Съюза посочва основните права, гарантирани с Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“); член 9 от тази конвенция предвижда, 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.
- 27 В същото съображение законодателят на Съюза посочва и общите за държавите членки конституционни традиции като основни принципи на правото на Съюза. Сред правата, произтичащи от тези общи традиции и утвърдени в Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), е и правото на свобода на съвестта и религията, закрепено в член 10, параграф 1 от Хартата. Съгласно посочената разпоредба това право включва свободата на всяко лице да променя своята религия или убеждения и свободата да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или частно, чрез богослужение, обучение, религиозни обреди и ритуали. Както е видно от Разясненията относно Хартата на основните права (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17), гарантираното в член 10, параграф 1 право съответства на правото, гарантирано в член 9 от ЕКПЧ, и съгласно член 52, параграф 3 от Хартата има същия смисъл и същия обхват.
- 28 Доколкото в ЕКПЧ, а впоследствие и в Хартата, понятието „религия“ се възприема в широк смисъл, тъй като в него се включва свободата на лицата да изповядват религията си, следва да се приеме, че волята на законодателя на Съюза е да възприеме същия подход и при приемане на Директива 2000/78, поради което понятието „религия“, употребено в член 1 от тази директива, трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща както самите убеждения (*forum internum*), така и публичното изповядване на вярата (*forum externum*).
- 29 На второ място, е важно да се определи дали процесното вътрешно правило води до различно третиране на работниците в зависимост от религията или убежденията им и при утвърдителен отговор, дали това различно третиране представлява пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 30 В случая процесното вътрешно правило 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. 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.

- 31 В това отношение от данните по предоставената на Съда преписка не следва, че процесното вътрешно правило е било приложено за г-жа Achbita по различен начин, отколкото за който и да било друг работник.
- 32 Ето защо следва да се заключи, че вътрешно правило като процесното не води до различно третиране, основано пряко на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 33 При все това съгласно постоянната съдебна практика обстоятелството, че запитващата юрисдикция е формулирала въпроса си, позовавайки се единствено на някои разпоредби от правото на Съюза, не е пречка Съдът да ѝ предостави всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаването на делото, с което тя е сезирана, независимо дали тази юрисдикция ги е посочила в изложението на своите въпроси. В това отношение Съдът трябва да извлече от предоставените от националната юрисдикция данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези разпоредби от правото на Съюза, които се нуждаят от тълкуване предвид предмета на спора (вж. по-специално решение от 12 февруари 2015 г., *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, т. 45 и цитираната съдебна практика).
- 34 В случая не е изключено запитващата юрисдикция да стигне до извода, че процесното вътрешно правило води до различно третиране, основано непряко на религията или убежденията, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, ако се установи — като проверката трябва да се извърши от посочената юрисдикция — че наложеното с това правило на пръв поглед неутрално задължение всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения.
- 35 При все това съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 такова различно третиране не би било непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от посочената директива, ако е обективно оправдано от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 36 В това отношение следва да се отбележи, че макар националният съд единствен да е компетентен да прецени фактите и в крайна сметка да трябва да определи дали и в каква степен процесното вътрешно правило отговаря на тези изисквания, Съдът, който трябва да бъде полезен с отговора си на националния съд, все пак е компетентен да даде насоки въз основа на преписката по главното производство и представените пред него писмени и устни становища, за да позволи на националния съд да се произнесе по конкретния спор, с който е сезиран.
- 37 На първо място, във връзка с условието да бъде налице законна цел следва да се отбележи, че волята за провеждане на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите както от публичния, така и от частния сектор трябва да се приеме за законна цел.
- 38 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.
- 39 Впрочем тълкуването в смисъл, че преследването на такава цел позволява в определени предели да бъде ограничена свободата на религията, е потвърдено в практиката на Европейския съд по правата на човека относно член 9 от ЕКПЧ (решение на ЕСПЧ от 15 януари 2013 г., *Eweida* и др. с/у Обединеното кралство, SE:ECCHR:2013:0115JUD004842010, т. 94).

- 40 На второ място, във връзка с изискването вътрешното правило да бъде подходящо, следва да се констатира, че забраната работниците да носят по видим начин символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения, може да гарантира правилното прилагане на политика на неутралитет, ако тази политика действително се провежда последователно и системно (вж. в този смисъл решения от 10 март 2009 г., *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, т. 55 и от 12 януари 2010 г., *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, т. 53).
- 41 В това отношение запитващата юрисдикция трябва да провери дали преди уволнението на г-жа Achbita G4S е провеждало общо и без разграничение политика за забрана на неговите служители, които имат контакти с клиентите му, да носят по видим начин символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения.
- 42 На трето място, що се отнася до изискването забраната да бъде необходима, следва да се провери дали тя е ограничена до строго необходимото. В случая трябва да се провери дали 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 G4S, които имат контакти с клиентите. Ако е така, трябва да се приеме, че посочената забрана е строго необходима за постигане на преследваната цел.
- 43 В случая, що се отнася до отказа на работничка като г-жа Achbita да спре да носи ислямска забрадка, когато при изпълнение на служебните си задължения обслужва клиентите на G4S, запитващата юрисдикция трябва да провери дали при такъв отказ — предвид задълженията на предприятието и без това да представлява допълнителна тежест за него — G4S е можело по-скоро да предложи на работничката длъжност, която не изисква зрителен контакт с клиентите му, вместо да я уволни. Запитващата юрисдикция следва, с оглед на всички данни по преписката, да вземе предвид наличните интереси и да сведе ограниченията на съответните свободи до строго необходимото.
- 44 С оглед на всички изложени по-горе съображения на въпроса на запитващата юрисдикция следва да се даде следният отговор:
- Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ на работното място, не представлява пряка дискриминация, основана на религията или убежденията, по смисъла на тази директива.
 - За сметка на това такова вътрешно правило в частно предприятие може да представлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, 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, като това следва да се провери от запитващата юрисдикция.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Член 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 на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ на работното място, не представлява пряка дискриминация, основана на религията или убежденията, по смисъла на тази директива.

За сметка на това такова вътрешно правило в частно предприятие може да представлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, 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, като това следва да се провери от запитващата юрисдикция.

Подписи