

Дело C-344/20

Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда

Дата на постъпване в Съда:

27 юли 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Белгия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

17 юли 2020 г.

Ищец:

L.F.

Ответник:

S.C.R.L.

ПРИ СТРАНИ:

г-жа L. F. (наричана по-нататък „ищцата“),

СРЕЩУ:

S.C.R. L. (...) (наричано по-нататък „ответникът“),

1. Искът

Предметът на иска включва и установяване на нарушение, извършено от страна на ответника, на нормите за борба с дискриминацията, което се изразява по-специално в несклучването на договор за стаж по причини, основани пряко или непряко на религиозните убеждения и на пола.

2. Фактите

- 1 Ответникът е дружество, което стопанисва жилища.

- 2 Ищцата изповядва мюсюлманско вероизповедание и носи ислямска забрадка.
- 3 На 14 март 2018 г. ищцата подава до ответника заявление за кандидатстване за стаж в предприятието.
- 4 В интервю, проведено на 22 март 2018 г. ответникът повдига въпроса за носенето на бурка с оглед на политиката на неутралитет, насърчавана в предприятието и утвърдена в член 46 от Правилника за вътрешния трудов ред, който гласи следното:

„Работниците се задължават да спазват политиката на строг неутралитет в предприятието.

Поради това те гарантират, че няма да изповядват по какъвто и да е начин с думи, или чрез облекло или по какъвто и да е друг начин религиозните, философските или политическите си убеждения, независимо какви са те“.

- 5 По време на интервюто служители на ответника:
 - [...] *засягат въпроса относно изискването за неутралитет в дружеството и обясняват това изискване, като по-специално дават за пример две служителки, [...] които при влизане на работното си място свалят бурките си,*
 - информират ищцата, че като административен стажант тя ще трябва редовно да приема автори на проекти, представители на проектантски бюра, предприемачи и куриери,
 - като уведомяват ищцата за положителното си становище относно нейната кандидатура, я питат дали ще се съгласи да се съобрази с това общо правило, но заинтересованото лице отказва да направи това.
- 6 Ищцата потвърждава, че по този повод изрично е отказала да сваля забрадката си. Кандидатурата ѝ изобщо не е разгледана.
- 7 На 24 април 2018 г. ищцата отново подава до ответника заявлението си за стаж, като предлага да носи друг вид покривало за глава.
- 8 На 25 април 2018 г. ответникът я уведомява, че това не е възможно, тъй като на работното място не са разрешени никакви покривала за глава, независимо дали става въпрос за каскет, шапка без периферия или забрадка.
- 9 На 9 май 2019 г. ищцата предявява настоящия иск.

3. По същество

- 10 Съгласно член 1 от Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹ (Закон от 10 май 2007 г. за борба с някои форми на дискриминация) (наричан по-нататък „Общият закон срещу дискриминацията“) с този закон в белгийското право се транспонира 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). Целта на закона да създаде в областите, които регламентира, основна рамка за борба с дискриминацията, основана на различни защитени признаци, сред които религиозните или философски убеждения. Законът се прилага по отношение на всички лица, по-специално в областта на „*трудовете правоотношения*“. В този закон трудовото правоотношение се разглежда в широк смисъл, който излиза извън обикновената рамка на трудовия договор и включва и отношения, които възникват по повод на работа, която не се извършва като заето лице, на работа в рамките на договори за стаж, договори за практика или договори за професионално обучение.
- 11 Процесът на кандидатстване на ищцата за провеждане на стаж при ответника представлява трудово правоотношение по смисъла на член 4, параграф 1 от Общия закон срещу дискриминацията.
- 12 Правната рамка, която изложените по-долу съображения следват, включва Общия закон срещу дискриминацията и Директива 2000/78, транспонирана с него, както и практиката на Съда на Европейския съюз. Особено внимание е отделено на практиката на Европейския съд по правата на човека, по-специално във връзка със защитения признак, който е в основата на настоящия спор – религията, като се има предвид, че самият европейски законодател се е ръководил в това отношение от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи².

3.1. Правна уредба

- 13 С Общия закон срещу дискриминацията се забранява всяка форма на пряка или непряка дискриминация в областите, които попадат в неговото приложно поле. Самите форми на пряка и непряка дискриминация се определят в зависимост от преки или непреки разлики в третирането.
- 14 Член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията съдържа списък с признаците, предмет на защита, а именно: „*възраст, сексуална*

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

² Вж. решение от 14 март 2017 г. G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, т. 28) и решение от 14 март 2017 г. Bougnaoui и ADDH (C-188/15, т. 30).

ориентация, гражданско състояние, произход, имотно състояние, религиозни или философски убеждения, политически убеждения, синдикални убеждения, език, настоящо или бъдещо здравословно състояние, увреждане, физически или генетични особености, социален произход“. Този списък е по-подробен от съдържащия се в член 1 от Директива 2000/78.

- 15 Понятието „религия“ не е определено в Директива 2000/78. В решение от 14 март 2017 г. G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (наричано по-нататък „решение Achbita“) Съдът уточнява смисъла, който трябва да му бъде даден:

„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*)“.

- 16 Съгласно член 4, параграф 7 от Общия закон срещу дискриминацията пряка дискриминация означава *„пряка разлика, основана на един от признаците, предмет на защита, която не може да бъде оправдана съгласно разпоредбите на глава II“*, която е озаглавена *„Оправдаване на разликите“* и включва членове 7—13.
- 17 Пряката разлика в третирането е определена в член 4, параграф 6 от същия закон, като *„положение, при което въз основа на някой от признаците, предмет на защита, едно лице е третирано по-малко благоприятно, отколкото е, било е или би било третирано друго лице при сравнимо сходно положение“*³.
- 18 Член 7 от Общия закон срещу дискриминацията гласи, че *„Всяка пряка разлика, основана на един от признаците, предмет на защита, е пряка дискриминация, освен ако тази пряка разлика не е обективно оправдана от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими“*.
- 19 Член 8, параграф 1 от същия закон обаче предвижда, че пряка разлика в третирането, основана на религиозното убеждение, може да се оправдае само със *„съществени и определящи професионални изисквания“*.
- 20 По принцип, за да има разлика и следователно пряка дискриминация, трябва да са налице следните три елемента:
- разлика в третирането (по-малко благоприятно третиране);
 - лица в сравнимо сходно положение;
 - причинно-следствена връзка между инкриминираното третиране и признака, предмет на защита (в настоящия случай религиозното убеждение).
- 21 Претегляните положения трябва да бъдат само сравними. Те не трябва да са идентични. Освен това тази сравнимост не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно⁴.

3.2. Становища на страните

- 22 В писменото си изложение, озаглавено *„Наличие на пряка дискриминация“*, и като препраща към членове 4, 6 и 8 от Общия закон срещу дискриминацията, ищцата изглежда основно поддържа, че *„разлика, основана на носенето на забрадка от жена, е разлика, основана на*

³ Курсивът е на [запитващата юрисдикция].

⁴ Решение от 12 декември 2013 г. Нау (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 33 и цитираната съдебна практика).

религиозните убеждения и пола“. По-нататък и „с оглед на изложението на фактите“, отказът да се назначи стажантка, носеща забрадка, „не може, от една страна, да бъде оправдан със съществено и определящо професионално изискване и, от друга страна, е лишен от обективно и разумно основание, тъй като каквото и да твърди ответникът, не може да се приеме, че само поради носенето на забрадка ищцата няма да спазва принципа на неутралитет“.

23 От своя страна ответникът прави разграничение между:

– Дискриминацията, основана на пола:

Според ответника не е налице фактическо обстоятелство, което да сочи съществуването на дискриминация, основана на пола.

– Дискриминацията, основана на религиозните убеждения:

Ответникът се позовава основно на решение Achbita в подкрепа на довода си, че забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило на частно предприятие, с което се забранява видимото носене на всякакви политически, философски или религиозни символи на работното място, не е пряка дискриминация, основана на религия или на убеждения.

3.3. Анализ

3.3.1. Пряка дискриминация, основана на пола

24 Ищцата не представя факти, позволяващи да се презумира, че е налице пряка дискриминация, основана на пола.

3.3.2. Пряка дискриминация, основана на религиозни убеждения

25 Неразглеждането на заявлението на ищцата за кандидатстване на стаж при ответника се основава изцяло на отказа на същата, по вероизповедание мюсюлманка, да свали забрадката си, за да се съобрази с правилника за вътрешния трудов ред на ответника. Отговорът на ответника във връзка с новото заявление за кандидатстване на ищцата не оставя място за никакво съмнение по този въпрос, тъй като с този отговор се отхвърля нейното предложение да се ограничи до друг вид покривало за глава, с довода, че в офиса не е разрешено носенето на каквото и да било покривало за глава.

- 26 Забраната за носене на религиозни символи представлява намеса в упражняването на правото на лицето да изповядва религиозните си убеждения, което се закриля съгласно член 9 от ЕКПЧ⁵.
- 27 Следователно правилникът за вътрешния трудов ред на ответника несъмнено води до ограничаване на правото на работниците да изповядват религиозните си убеждения, по-специално чрез облеклото си.
- 28 Това означава, че спорното правило действително поставя в неблагоприятно положение работника, който желае да упражни правото си да изповядва религията си чрез облеклото. Освен това трябва да се приеме, че това третиране е по-малко благоприятно за този работник, отколкото за един или повече други работници, които са в сравнимо сходно положение.
- 29 Пряката дискриминация а priori е по-видима, тъй като се основава пряко на защитения признак. В този смисъл по дело Maruko, генералният адвокат приема, че няма пряка дискриминация по смисъла на член 2 от Директива 2000/78 в положение, при което на жалбоподателя, който е хомосексуалист е отказана пенсия за преживяло лице с мотива, че не е сключил брак със своя партньор и не е „вдовец“, тъй като отказът не е основан на критерия, предмет на защита, а именно сексуалната ориентация⁶. Това е и причината Съдът да приеме, като се има предвид фактът, че оспорвана правна разпоредба, която се отнася за отсъствията по болест, се прилага еднакво за отсъствалите повече от 120 дни на това основание лица, независимо дали те са с увреждания или не, че тази разпоредба *„не въвежда основана на увреждане пряка дискриминация, тъй като почива на критерий, който не е неразривно свързан с увреждането“*⁷.
- 30 В решение Achbita Съдът стига до извода за липсата на пряка дискриминация, породена от вътрешно правило на предприятието, което *„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“*, тъй като при това положение *„трябва да се приеме, че с такова 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“* (точка 30).

⁵ Вж. в този смисъл ЕСПЧ, 15 януари 2013 г. Eweida и др. с/у Обединеното кралство (СЕ:ЕЧР:2013:0115JUD004842010, § 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>); вж. също и в областта на образованието, ЕСПЧ, 10 ноември 2005 г. Leyla Şahin с/у Турция (СЕ:ЕЧР:2005:1110JUD004477498, § 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-70954>).

⁶ Заключение на генералния адвокат Ruiz-Jarabo Colomer по дело Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, т. 96).

⁷ Решение от 11 април 2013 г. НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 74).

- 31 Практиката на Съда обаче не е съвкупност от твърдо установени и неизменни принципни положения. Тълкуването на Съда на ЕС във връзка с преюдициалния въпрос обвързва запитващата юрисдикция, но ѝ оставя свободата да прецени дали е получила достатъчно разяснения от съдебния акт, постановен по преюдициално запитване, или е необходимо да сезира отново Съда⁸. Във връзка с различен спор, съдът би могъл да реши да отправи отново запитване до Съда относно въпроса, по който вече има решение, ако счита, че отговорът е неясен или даденото тълкуване се отнася за особено фактическо положение и дори, че продължава да има спор и някои доводи изглежда не са взети предвид.
- 32 Част от доктрината обаче⁹ счита, че изводите на Съда в решение по дело Achbita са неправилни.
- 33 Наличието на пряка дискриминация по смисъла на Директива 2000/78 „*предполага, на първо място, претегляните положения да бъдат сравними*“¹⁰ и „*разглеждането на тази сравнимост не трябва да се прави общо и абстрактно, а специфично и конкретно*“¹¹. „Оценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация, е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика“¹². В този смисъл националната юрисдикция трябва да „*вземе предвид всички обстоятелства, съпътстващи спорната практика, за да определи дали има достатъчно данни, въз основа на които да се приемат за доказани фактите, от които може да се презумира, че е налице пряка дискриминация*“¹³. По-специално националната юрисдикция е компетентна да прецени сравнимостта¹⁴. Следователно е важно да се прави разлика, от една страна, между правомощието на Съда за тълкуване и, от

⁸ Решение от 24 юни 1969 г. Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, т. 3).

⁹ BUSSCHAERT, G. и DE SOMER, S., „Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C-157/15 от 14 март 2017 », J.T.T., 2017, p. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5) ; WATTIER, S., « L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne », J.D.E., 2020, p. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); BRIBOSIA, E. и RORIVE, I., « Affaires Achbita et Bougnaoui : entre neutralité et préjugés », R.T.D.H., no 112, 2017, p. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017) .

¹⁰ Решение от 10 май 2011 г. Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, т. 41).

¹¹ Пак там, точка 42.

¹² Директива 2000/78, съображение 15.

¹³ Решение от 16 юли 2015 г. ЧЕЗ Разпределение България (C-83/14, EU:C:2015:480, т. 80).

¹⁴ Решение от 10 май 2011 г. Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, т. 52).

друга страна, прилагането на правото към фактите в конкретния случай, което е от компетентността на националната юрисдикция.

- 34 Изложеното по-горе би трябвало да направи по-ясен прочита на решение Achbita, тъй като от него явно следва, че Съдът се позовава на констатацията за прилагане *„общо и без провеждане на разграничения“* на вътрешното правило, с което се налага забрана за носенето по видим начин на символи, указващи политически, философски или религиозни убеждения, но не изключва възможността въз основа на данни по преписката, с които той не разполага, това правило да е било приложено за заинтересованото лице по различен начин, отколкото за който и да било друг работник¹⁵.
- 35 Изглежда обаче, че този нюанс, отбелязан в мотивите на решението, не е отразен в диспозитива му: *„Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. [...] 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“*.
- 36 Остава ли при това положение свобода на преценка за националната юрисдикция или тя е лишена от каквато и да е възможност да прецени *in concreto* сравнимостта? По-специално при наличието на такова вътрешно правило като разглежданото по настоящото дело, може ли националната юрисдикция все пак да заключи, че е налице пряка дискриминация?
- 37 В определение, постановено по аналогичен случай¹⁶, запитващата юрисдикция вече е приела, че *„не може основателно да се оспори, че правилникът за вътрешния трудов ред на А., с който се забранява конкретно носенето на всякакви символи, указващи убеждение, води до „по-малко благоприятно или неблагоприятно третиране“ за лицата, изповядващи религия, която според тях им налага носенето на особен символ, или за които носенето на даден символ има по-голямо значение, и които искат да упражняват свободата си на религия, в сравнение с другите членове на персонала на А.“*.
- 38 Що се отнася до забраната, предвидена в правилника за вътрешния трудов ред на ответника, изглежда, че същата констатация може да се разгледа от различна гледна точка:
- ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст) в случая забрадка, е третирана

¹⁵ Решение Achbita, точки 30 и 31.

¹⁶ 26 ноември 2015 г. R.G. 13/7828/A, т. 81, откъси и бележка в *A.P.T.*, 2016, стр. 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)

- по-малко благоприятно отколкото друг работник, който не изповядва никаква религия, не е привърженик на никакви философски убеждения и не се подчинява на никакви политически убеждения и поради това не изпитва никаква необходимост да носи някакъв политически, философски или религиозен символ¹⁷,
- ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който има някакви философски или политически убеждения, но в по-малка степен изпитва необходимост, дори изобщо няма необходимост, да ги изповядва публично чрез носенето на символ (с подтекст),
 - ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който изповядва друга и дори същата религия, но в по-малка степен изпитва необходимост, дори изобщо няма необходимост, да я изповядва публично чрез носенето на символ (с подтекст),
 - с оглед на констатацията, че убеждението не е задължително от религиозен, философски или политически характер и би могло да е от друго естество (артистично, естетическо, спортно, музикално и т.н.)¹⁸, ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който има убеждения, които не са религиозни, философски или политически, и ги изповядва чрез облеклото,
 - с оглед на принципа, че негативният аспект на свободата да се изповядват религиозни убеждения означава също, че никой не може да бъде задължаван да разкрива своята религиозна принадлежност и убеждения¹⁹, ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез носенето на забрадка, която сама по себе си не е недвусмислен символ на тази религия, като се има предвид, че друга жена би могла да избере да я носи по естетически, културни или дори здравословни съображения и че тя не се различава непременно от обикновена бандана, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който би изповядал с думи религиозните, философските или политическите си убеждения, тъй като за работничката, която носи

¹⁷ Вж. също и заключението на генералния адвокат Sharpston по дело Bougnaoui и ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, т. 88).

¹⁸ Пак там, точка 110.

¹⁹ Вж. Ръководство по член 9 от ЕКЗПЧ, осъвременено на 31 декември 2019 г., стр. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf.

забрадката, това е още по-сериозно накърняване на свободата ѝ на религия на основата на член 9.1. ЕКПЧ, като се има предвид че придаването на забрадката на значение на очевиден белег на убеждения е само проява на предразсъдъци и може да бъде разкрито най-често само ако тази, която я излага на показ, макар и негласно е принудена да разкрие мотивите си пред своя работодател, както именно е в конкретния случай²⁰,

- ищцата, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник със същите убеждения, който би избрал да ги изповядва чрез носенето на брада, което не е изрично забранено от правилника за вътрешния трудов ред, за разлика от изповядването на убеждения чрез облеклото.
- 39 В решение, предмет на касационно обжалване пред запитващата юрисдикция по дело Achbita, Cour du travail d'Anvers (Окръжен съд по трудови дела, Антверпен) приема, че в преписката не се съдържат данни, от които се установява, че дружеството работодател „се е държало или би се държало по-толерантно към сходно лице, което се използва за основа за сравнение, по-специално работник, изповядващ друга религия или друга философия, който е отказал или би отказал трайно да спазва тази забрана“. Този подход по отношение на въпроса за сравнимостта изглежда опорочен, тъй като лицето, което се използва за основа за сравнение, се търси изключително сред работниците, отговарящи на същия признак, предмет на защита, и още по-лошо, сред работниците, които отговарят на същия защитен признак, но с изкуствено разширен обхват. Това означава да се приеме абсурдното твърдение, че правилото на предприятие, с което се забранява наемането на работа на работници от „черната раса“, не създава никаква разлика в третирането и не представлява пряка дискриминация, с довода, че кандидатурата на всеки работник от „черната раса“, който подаде молба за работа до съответния работодател, ще бъде отхвърлена.
- 40 Тази логика обезсмисля антидискриминационната норма, тъй като би било достатъчно да се установи, че спрямо всички лица, които отговарят на същия признак, предмет на защита, се прилага същият режим по отношение на спорна мярка, за да се приеме, че няма неблагоприятно третиране или каквато и да е неблагоприятно положение и в резултат на това да се изключи наличието на всякаква дискриминация. Тази логика прикрива също и факта, че двама работници, изповядващи една и съща религия, не изпитват непременно една и съща необходимост да изповядват убежденията си чрез облеклото и тези различия са източник на неблагоприятни последици за работника, който придава по-голямо значение на носенето на символ на убеждение. Във връзка с това следва да се припомни, че правото на свобода

²⁰ Вж. по-горе точка 2, хронология на фактите.

на религията се прилага по отношение на възгледи, притежаващи известна степен на неоспоримост, сериозност, последователност и значимост, и че ако се приеме, че това условие е изпълнено „задължението на държавата за неутралност и безпристрастност е несъвместимо с каквато и да е власт от страна на държавата да оценява легитимността на религиозните убеждения или на начините, по които тези убеждения се изразяват“²¹ и никой „няма задължение да доказва, че е действал в изпълнение на задължение, предписано от религията му“²².

- 41 Изглежда, че в решение по дело Achbita е следвана същата ограничителна логика, в която се съдържа явно противоречие. Всъщност в това решение Съдът изключва наличието на пряка дискриминация тъй като не счита, че прилагането на спорното вътрешно правило „е било приложено по различен начин, отколкото за който и да било друг работник“, но все пак дава възможност за проверка на случая от гледна точка на непряката дискриминация, която може да се породи в резултат на констатацията, че на пръв поглед неутралното вътрешно правило, „всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения“²³. Ако обаче вътрешното правило не създава никакво неблагоприятно положение за работника, за когото се прилага признакът, предмет на защита, от гледна точка на пряка дискриминация, как би могло да се преценява наличието на непряка дискриминация, след като по подразбиране не е налице неблагоприятно положение?
- 42 Освен това, за да прецени наличието на пряка дискриминация, Съдът изглежда слива религиозните, философските и политическите убеждения в един признак, предмет на защита. Означава ли това, че тези признаци не трябва да се разграничават при положение, че в член 1 от Директива 2000/78 явно се прави разлика като се отбелязва „религия или убеждение“, по същия начин, както и в член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията се визират „религиозните или философските убеждения, политическите убеждения“? В крайна сметка трябва ли член 1 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ защитен признак, или обратно, че религията и убежденията формират различни защитени признаци, които са, от една страна, този на религията, включително на свързаните с нея убеждения, и, от друга страна, признакът на убежденията, независимо какви са те?
- 43 Отговорът на този въпрос е от решаващо значение, тъй като ако религията попада в същата категория като убежденията, които не са религиозни, това стеснява обхвата на търсене на лицето, което се използва за основа за

²¹ ЕСПЧ, 15 януари 2013 г. Eweida и др. с/у Обединено кралство (СЕ:ЕCHR:2013:0115JUD004842010, § 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

²² Пак там, § 82.

²³ Решение Achbita, точки 31 и 34.

сравнение. Това би довело до намаляване на равнището на защита, осигурена на съответните лица. При наличието на правило като спорното правило работникът, който претендира, че изповядва религиозни убеждения, не би могъл да се сравни с работника, движен от философски или политически убеждения.

- 44 Накрая ако се приеме, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ признак, предмет на защита, по смисъла на член 1 от Директива 2000/78, ще трябва да се посочи, че не такова е тълкуването във вътрешното право на член 4, параграф 4 от Общия закон срещу дискриминацията, който визира отделно *„религиозните или философските убеждения, политическите убеждения“*. Като се има предвид, че отделно гарантираната защита на религиозните, философските или политическите убеждения може да засили равнището на тази защита, като разкрие и направи по-видими техните специфични особености, не трябва ли да се разреши на националния съд да продължи да насърчава това разнообразие при прилагането на правото към фактите?
- 45 Всъщност Директива 2000/78 установява *„минимум изисквания“*, като оставя на държавите членки свободата да приемат или поддържат по-благоприятни разпоредби и прилагането ѝ *„по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на каквато и да е регресия на ситуацията, която вече съществува във всяка държава членка“* (съображение 28). Израз на това е член 8 от тази директива, който гласи:

„1. 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.“

2 Прилагането на настоящата директива при никакви обстоятелства не представлява основание за намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите членки в областите, уредени от настоящата директива“.

- 46 С оглед на изложените по-горе съображения и за да се определи по-добре понятието за пряка дискриминация, което е в основата на настоящия спор, до Съда следва да се отправят следните преюдициални въпроси.

4. Преюдициални въпроси

- 1) Трябва ли член 1 от Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите да се тълкува в смисъл, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ защитен признак, или обратно в смисъл, че религията и убежденията формират различни защитени признаци, които са, от една страна, този на религията,

включително на свързаните с нея убеждения, и от друга страна, признакът на убежденията, независимо какви са те?

- 2) В случай че член 1 от Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите се тълкува в смисъл, че религията и убежденията са двата аспекта на един и същ защитен признак, пречка ли е това на основание член 8 от същата директива и за да се предотврати намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, националният съд да продължи да тълкува вътрешноправна норма като тази на член 4, параграф 4 от Закона от 10 май 2007 г. за борба срещу някои форми на дискриминация в смисъл, че религиозните, философските и политическите убеждения представляват различни защитени признаци?
- 3) Може ли член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 година на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите да се тълкува в смисъл, че правилото, включено в правилника за вътрешния трудов ред на предприятие, с което на работниците се налага забрана да *„изповядват по какъвто и да е начин с думи, или чрез облеклото или по какъвто и да е друг начин религиозните, философските или политическите си убеждения, независимо какви са те“* представлява пряка дискриминация, когато от конкретното прилагане на това вътрешно правило е видно, че:
 - а) работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който не изповядва никаква религия, не е привърженик на никакви философски убеждения и не се подчинява на никакви политически убеждения и поради това не изпитва никаква необходимост да носи какъвто и да е политически, философски или религиозен символ?
 - б) работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който има някакви философски или политически убеждения, но в по-малка степен изпитва необходимост, и дори изобщо няма необходимост, да ги изповядва публично чрез носенето на символ (с подтекст)?
 - в) работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който изповядва друга и дори същата религия, но в по-малка степен

изпитва необходимост и дори изобщо няма необходимост да я изповядва публично чрез носенето на символ (с подтекст)?

- г) с оглед на констатацията, че убеждението не е задължително от религиозен, философски или политически характер и би могло да е от друго естество (артистично, естетическо, спортно, музикално, и т.н.), работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който би имал убеждения, които не са религиозни, философски или политически, и ги изповядва чрез облеклото?
- д) с оглед на принципа, че негативният аспект на свободата да се изповядват религиозни убеждения означава също, че никой не може да бъде задължаван да разкрива своята религиозна принадлежност или убеждения, работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез носенето на забрадка, която сама по себе си не е недвусмислен символ на тази религия, като се има предвид, че друга работничка би могла да избере да я носи по естетически, културни или дори здравословни съображения и че тя не се различава непременно от обикновена бандана, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник, който би изповядал с думи религиозните, философските или политическите си убеждения, тъй като за работничката, която носи забрадката, това е още по-сериозно накърняване на свободата ѝ на религия на основата на член 9, параграф 1 от ЕКПЧ, като се има предвид че придаването на забрадката на значение на очевиден белег на убеждения е само проява на предразсъдъци и може да бъде разкрито най-често само ако тази, която я излага на показ, е принудена да разкрие мотивите си пред своя работодател?
- е) работничката, която иска да упражнява свободата си на религия чрез видимото носене на символ (с подтекст), в случая забрадка, е третирана по-малко благоприятно отколкото друг работник със същите убеждения, който би избрал да ги изповядва чрез носенето на брада (обстоятелство, което не е изрично забранено от правилника за вътрешния трудов ред, за разлика от изповядването на убеждения чрез облеклото)?