



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 74/16
Люксембург, 13 юли 2016 г.

Заклучение на генералния адвокат по дело C-188/15
Bouagnaoui и ADDH/Micropole SA

**Според генералния адвокат Sharpston фирмена политика, изискваща от
служителка да не носи мюсюлманска забрадка, когато общува с клиенти,
представлява неправомерна пряка дискриминация**

*Изискването за изцяло неутрално облекло може да представлява също непряка
дискриминация, която е оправдана само ако е пропорционална на преследвана законна
цел, включваща стопанските интереси на работодателя*

Г-жа Asma Bouagnaoui е мюсюлманка, която е работила като инженер-проектант в Micropole SA, консултантска фирма в областта на информационните технологии. Тя е сключила трудов договор на 15 юли 2008 г. Докато е била на работа, в избрано от нея време е носела мюсюлманска забрадка, покриваща главата, но оставяща лицето открито.

Задълженията на г-жа Bouagnaoui са включвали срещи с клиенти на Micropole в техните обекти. След оплакване на един от тези клиенти, че забрадката на г-жа Bouagnaoui е „смутила“ неговите служители, и молбата му „следващия път да няма забрадка“, от нея е било поискано да потвърди, че ще се съобрази с тази молба при следващото си посещение. Тя е отказала да направи това и е била освободена от работа на 22 юни 2009 г. Изводът на Micropole е, че поради отказа да не носи забрадка тя не е можела да продължи да изпълнява задълженията си от името на фирмата. Г-жа Bouagnaoui е обжалвала уволнението си пред френските съдилища.

Френският Касационен съд, пред който делото в момента е висящо, е запитал Съда дали изискването да не се носи мюсюлманска забрадка при предоставяне на консултантски услуги в областта на информационните технологии на клиенти, може да се счита за „основно и определящо професията изискване“, поради което да попада извън обхвата на предвидената в Директива 2000/781 забрана за дискриминация, основана на религия или убеждение.

В днешното си заключение генерален адвокат Sharpston отбелязва наличието на значителни разлики между правните системи на държавите членки относно носенето на религиозно облекло и религиозни символи на работното място. Това е така най-вече по отношение на служителите в публичния сектор. Тъй като обаче настоящото дело се отнася до трудово правоотношение в частния сектор, тя ограничава изложението си само до тази област. Тя счита, че свободата да се изповядва религия или убеждения, попада в приложното поле на Директивата, тъй като е съществена част от свободата на религия. Г-жа Bouagnaoui е била третирана по-малко благоприятно поради своята религия, тъй като инженер-проектант, който е решил да не показва изповядваните от него религиозни убеждения, не би бил уволнен. Поради това генералният адвокат стига до извода, че уволнението на г-жа Bouagnaoui е представлявало пряка дискриминация въз основа на религия или убеждения. Уволнението би било законно само ако се прилага някое от изключенията, предвидени в Директивата.

¹ 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, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

Директивата предвижда, че при определени обстоятелства разлика в третирането, която в противен случай би представлявала дискриминация, може да не попадне в нейното приложно поле, ако разликата се основава на характеристика, която представлява „професионално изискване“. Генералният адвокат счита, че това изключение трябва да се тълкува стриктно. Изискването трябва да бъде „основно и определящо“, пропорционално на преследваната законна цел.

Според генералния адвокат изключението не може да се приложи в настоящия случай. Поспециално, никакви данни не обосновават извода, че тъй като носи мюсюлманска забравка, г-жа Bougnaoui не е можела да изпълнява задълженията си като инженер-проектант. Всъщност, в заповедта на Micropole за прекратяване на трудовото правоотношение с нея изрично се посочва професионалната ѝ компетентност. Макар свободата на стопанска инициатива да е един от общите принципи на правото на Съюза, тя търпи ограничения, включващи необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора. Пряката дискриминация не може да бъде обоснована с евентуалните финансови загуби, които могат да бъдат причинени на работодателя.

На следващо място генералният адвокат разглежда останалите изключения по отношение на пряката дискриминация и стига до извода, че нито едно от тях не намира приложение по делото.

Първо, генералният адвокат отхвърля идеята, че забрана служители да носят религиозно облекло, когато са в контакт с клиенти на предприятието на работодателя, може да бъде необходима, за да се защитават правата и свободите на личността, които са от съществено значение за функционирането на всяко демократично общество. Във всички случаи няма данни по настоящото дело за наличието на релевантно национално законодателство, прието за транспониране на това изключение.

Второ, изключението за „професионални дейности в църкви и в други обществени или частни организации, характерът на които е основан на религия или убеждение“, не може да се приложи предвид естеството на дейността на Micropole.

Поради това генералният адвокат стига до извода, че уволнението на г-жа Bougnaoui представлява пряка дискриминация, за която не се прилага никое от изключенията, предвидени в Директивата.

Накрая, генералният адвокат засяга накратко правното положение, ако се установи, че настоящото дело е свързано с непряка дискриминация, било тъй като Съдът не се съгласи с нея при постановяване на своето решение, било ако на националната юрисдикция впоследствие бъдат представени нови факти. Генералният адвокат отбелязва, че фирмена политика, налагаща изисквания за изцяло неутрално облекло, има вероятност да доведе до непряка дискриминация. Такава политика може да бъде обоснована, ако преследва законна цел и е пропорционална. Политиката във връзка с изискванията за неутрално облекло би могла да обслужва стопанските интереси на работодателя и поради това да съставлява законна цел. Генералният адвокат обаче отбелязва, че е трудно по настоящото дело да се намерят основания забраната, въведена от Micropole, да се счита за пропорционална. За окончателното решаване на този въпрос обаче компетентна е националната юрисдикция.

ЗАБЕЛЕЖКА: Заключение на генералния адвокат не обвързва Съда. Задачата на генералните адвокати е да предложат на Съда, при пълна независимост, правно разрешение на делото, което им е поверено. Съдиите от Съда пристъпват към разисквания по делото. Съдебното решение ще бъде постановено на по-късна дата.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда.

Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на заключението е публикуван на уебсайта CURIA в деня на представянето.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 3708

Кадри от прочитането на заключението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106