



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 30/17
Люксембург, 14 март 2017 г.

Решения по дела C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions и C-188/15 Bougnaoui и Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers

Вътрешно правило в предприятие, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ, не представлява пряка дискриминация

При липсата на подобно правило обаче 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 смята за професионално изискване, изключващо наличието на дискриминация

Дело C-157/15, G4S Secure Solutions

На 12 февруари 2003 г. Samira Achbita, която по вероизповедание е мюсюлманка, е наета като рецепционистка в предприятието G4S. Това частно предприятие предоставя по-специално рецепционни услуги на клиенти както от публичния, така и от частния сектор. Към момента, в който г-жа Achbita е наета на работа, в G4S има неписано правило работниците да не носят на работното си място видими символи, указващи техните политически, философски или религиозни убеждения.

През април 2006 г. г-жа Achbita уведомява работодателя си, че възнамерява да носи ислямска забрадка в работно време. 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 в отношенията с клиентите. 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.

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. То 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“. На 12 юни 2006 г. г-жа Achbita е уволнена поради твърдото ѝ намерение да носи ислямска забрадка на работното си място. Тя оспорва законността на уволнението пред белгийските съдилища.

Сезиран с делото, Hof van Cassatie (Касационен съд, Белгия) иска да установи как следва да се тълкува Директивата на Съюза за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹. Този съд иска да установи по-специално дали забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от общо вътрешно правило в частно предприятие, представлява пряка дискриминация.

В постановеното на днешна дата решение Съдът припомня най-напред, че съгласно Директивата „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа по-специално на религията. Макар понятието „религия“ да не е

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, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

определено в Директивата, законодателят на Съюза е посочил Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (ЕКПЧ) и общите за държавите членки конституционни традиции, утвърдени в Хартата на основните права на Съюза. Поради това понятието „религия“ трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща както самите религиозни убеждения, така и свободата на лицата да ги изповядват публично.

Съдът констатира, че вътрешното правило в G4S 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 с посоченото правило всички работници в предприятието са третирали по един и същи начин, като от тях общо и без провеждане на разграничения се изисква по-специално да носят неутрално облекло. От данните по предоставената на Съда преписка не следва, че вътрешното правило е било приложено за г-жа Achbita по различен начин, отколкото за който и да било друг работник в G4S. **Ето защо такова вътрешно правило не води до различно третиране, основано пряко на религията или убежденията, по смисъла на Директивата.**

Съдът отбелязва, че не е изключено обаче националният съд да стигне до извода, че вътрешното правило води до различно третиране, основано **непряко** на религията или убежденията, 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.

При все това такова различно третиране не би било непряка дискриминация, ако е оправдано от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Като подчертава, че сезираният със спора национален съд единствен е компетентен да определи дали и в каква степен вътрешното правило отговаря на тези изисквания, Съдът същевременно дава насоки в това отношение.

Той посочва, че волята на работодателя да се покаже неутрален пред клиентите си както от публичния, така и от частния сектор, е законна цел, по-специално когато са засегнати само работниците, които имат контакти с клиентите. Всъщност този стремеж е израз на свободата на стопанска инициатива, призната в Хартата.

Освен това забраната за носене по видим начин на 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. В това отношение националният съд трябва да провери дали преди уволнението на г-жа Achbita G4S е провеждало общо и без разграничение такава политика.

В случая трябва също да се провери дали забраната 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.

Освен това следва да се 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 г-жа Achbita длъжност, която не изисква зрителен контакт с клиентите, вместо да я уволни.

Поради това Съдът заключава, че забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, съгласно което се 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 Директивата.**

Възможно е обаче такава забрана да представлява **непряка дискриминация**, 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. При все това **такава непряка дискриминация може да бъде обективно оправдана от законна цел**, като например провеждането от работодателя на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите, стига средствата за постигане на тази цел да са подходящи и необходими. Белгийският Касационен съд трябва да провери дали са изпълнени тези условия.

Дело C-188/15, Bougnaoui и ADDH

Преди наемането на Asma Bougnaoui на работа от частното предприятие Micropole, на панаир на професионалната реализация за студенти през октомври 2007 г. тя се среща с представител на това предприятие, който я уведомява, че носенето на ислямска забрадка би могло да създаде проблем, когато работи с клиенти на дружеството. Когато г-жа Bougnaoui се явява в Micropole на 4 февруари 2008 г., за да проведе стаж си за завършване на образование, тя носи обикновена бандана. Впоследствие тя носи ислямска забрадка на работното си място. При приключване на стажа Micropole я назначава на работа по безсрочен трудов договор, считано от 15 юли 2008 г., на длъжност „инженер-изследовател“. След оплакване от клиент, с когото г-жа Bougnaoui е работила въз основа на възложена от Micropole задача, това предприятие припомня принципа за осигуряването на необходимата неутралност спрямо клиентите му и я моли да не носи повече забрадката. Г-жа Bougnaoui се противопоставя на това, поради което е уволнена. Тя оспорва уволнението си пред френските юрисдикции.

Сезиран с жалба, френският Касационен съд отправя запитване до Съда дали волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, може да се смята за „основно и определящо професията изискване“ по смисъла на Директивата.

В решението си от днес Съдът установява най-напред, че от акта за преюдициално запитване не може да се установи дали въпросът на Касационния съд почива на констатация за разлика в третирането, основана пряко или непряко на религията или убежденията.

При това положение Касационният съд следва да провери дали уволнението на г-жа Bougnaoui се основава на неспазването на вътрешно правило, съгласно което се забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ. Ако това е така, тази юрисдикция следва да провери дали са изпълнени условията, изведени в решение G4S Secure Solutions, а именно дали разликата в третирането, произтичаща от на пръв поглед неутрално правило, което всъщност може да постави в неблагоприятно положение определени лица, е обективно оправдана от провеждането на политика на неутралност и дали тази разлика е подходяща и необходима.

При все това, в случай че уволнението на г-жа Bougnaoui не се основава на наличието на подобно вътрешно правило, трябва да се провери дали волята на работодателя да вземе предвид желанията на клиент предлаганите от работодателя услуги да не бъдат предоставяни от служителка, която носи ислямска забрадка, е обоснована по смисъла на член 4, параграф 1 от Директивата, съгласно който държавите членки могат да предвидят, че разлика в третирането, която е забранена по силата на тази директива, не представлява дискриминация, когато поради характера на съответните професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, разглежданата характеристика представлява основно и определящо професията изискване, доколкото целта е законосъобразна, а изискването — пропорционално.

В това отношение Съдът припомня, че само при много ограничени обстоятелства дадена характеристика, свързана по-специално с религията, може да съставлява основно и

определящо професията изискване. Всъщност това понятие се отнася до изискване, което е обективно продиктувано от характера на разглежданата професионална дейност или от контекста, в който тя се упражнява, и то не обхваща субективни съображения като волята на работодателя да вземе предвид специфични желания на клиента.

Ето защо Съдът отговаря, 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 смята за основно и определящо професията изискване по смисъла на посочената директива.**

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 съдебните решения ([C-157/15](#) и [C-188/15](#)) е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

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

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