



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 25/21
Люксембург, 25 февруари 2021 г.

Заключение на генералния адвокат по съединени дела C-804/18
IX/WABE e.V. и C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

**Според генералния адвокат Rantos в контекста на политиката си на
неутралитет работодател може да разреши на неговите служители да носят
малки по размер религиозни символи**

Дело C-804/18: WABE, германско сдружение с нестопанска цел, стопанисва целодневни детски заведения. То желае да спазва неутралитет по отношение на политически партии и вероизповедания. IX е здравно-педагогически асистент и работи за WABE от 2014 г. IX е мюсюлманка по вероизповедание и в началото на 2016 г. решава да носи ислямска забрадка и на работното си място. От октомври 2016 г. до май 2018 г. тя е в родителски отпуск.

През март 2018 г., WABE приема инструкция за спазването на задължението за неутралитет. Тя забранява на служителите да носят на работното си място видими символи на политически, философски и религиозни убеждения. По-конкретно са посочени християнски кръст, ислямска забрадка или еврейска кипа. Спазването на задължението за неутралитет не се прилага към служителите на WABE в главното управление на предприятието, тъй като те нямат контакт с клиентите.

След като е уведомена за приетата от WABE инструкция, IX отказва да сваля забрадката си и впоследствие получава няколко предупреждения, преди да бъде временно освободена от изпълнение на задълженията ѝ.

Служителката обжалва решението на WABE пред Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург, Германия).

Дело C-341/19: дружеството MH Müller Handels управлява в Германия верига дрогерии. MJ, 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. Поради отказа ѝ да сваля забрадката си на работното си място, през юли 2016 г. получава от работодателя си нареждане да се явява на работното си място без очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения.

MJ обжалва решението на работодателя си, който иска от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) да отхвърли подадената от MJ жалба.

Двете юрисдикции отправят до Съда запитвания дали тези правила на предприятията са съвместими с Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹.

В представеното днес заключение генералният адвокат Athanasios Rantos най-напред припомня, че съгласно Директивата „равно третиране“ означава липсата на всякаква пряка

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).

или непряка дискриминация въз основа по-специално на религията. Като се позовава на практиката на Съда по дела G4S Secure Solutions² и Bougnaoui³, той счита, 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 спрямо работници, които с оглед на религиозни предписания за покриване на тялото спазват определени правила за обличане.**

Генералният адвокат разглежда след това въпроса за съвместимостта с правото на Съюза на въведена в контекста на политика на неутралитет на предприятието с вътрешно правило забрана за носене на очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място.

В решение G4S Secure Solutions, Съдът се позовава на носене *по видим начин* на какъвто и да било символ на религиозни убеждения на работното място. Той приема, че забраната за носене на такива символи може да гарантира правилното прилагане на политика на неутралитет на предприятието, ако тази политика действително се провежда последователно и системно. Съдът все още не се е произнесъл по въпроса относно забраната за носене на *очевидни и големи по размер символи*.

Генералният адвокат посочва, че този въпрос предполага да се провери дали носенето по *видим начин* на *малки по размер* символи е подходящо. В това отношение счита, 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 религиозни символи, които не се забелязват на пръв поглед.**

Според генералния адвокат Съдът не следва да дава определение на термина „малък по размер“, тъй като контекстът, в който се носи символът, може да е от значение. Въпреки това счита, че ислямската забранка не представлява малък по размер религиозен символ. Следователно националната юрисдикция трябва да разгледа ситуацията във всеки конкретен случай.

Според генералния адвокат, ако забраната за носене по видим начин на какъвто и да било символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място е допустима, работодателят е свободен, в контекста на свободата на стопанската инициатива, да забрани само носенето на очевидни и големи по размер символи на такива убеждения.

Генералният адвокат заключава, 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.** Такава политика на забрана трябва се провежда последователно и системно, което запитващата юрисдикция следва да провери.

Накрая генералният адвокат разглежда въпроса дали държавите членки могат да прилагат национална правна уредба, защитаваща свободата на религия, при разглеждането на нареждане, основано на вътрешно правило в предприятие, което забранява носене на символи на политически, философски или религиозни убеждения. Всъщност 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.

² Решение от 14 март 2017 г., Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), вж. също прессъобщение № [30/17](#).

³ Решение от 14 март 2017 г., Bougnaoui и Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers, [C-188/15](#), вж. също прессъобщение № [30/17](#).

Генералният адвокат счита, че следва да се вземе предвид многообразието в подходите на държавите членки относно защитата на свободата на религия. Според него германските национални разпоредби не влизат в противоречие с Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Всъщност те не забраняват провеждана от работодател политика на политически, философски или религиозен неутралитет, а само поставят допълнително изискване за нейното прилагане, а именно наличието на достатъчно конкретна опасност работодателят или засегнато трето лице да понесе неблагоприятни икономически последици.

Поради това генералният адвокат заключава, че **национална юрисдикция може да прилага конституционни разпоредби, защитаващи свободата на религията, при разглеждането на съответствието с Директивата на вътрешно правило в частно предприятие, свързано със забраната за носене на символи на политически, философски или религиозни убеждения на работното място. Тези разпоредби обаче не трябва да нарушават предвидения в тази директива принцип за недопускане на дискриминация, което запитващата юрисдикция трябва да провери.**

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 обявяването

За допълнителна информация се свържете с Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

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