



ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 181/23

Люксембург, 28 ноември 2023 г.

Решение на Съда по дело C-148/22 | Commune d'Ans

Носене на религиозни символи на работното място: публична администрация може да реши да забрани носенето на такива символи на всички свои служители

Националните юрисдикции контролират дали приетите мерки съвместяват свободата на религията и законните цели, залегнали в основата на тази забрана

За да се създаде напълно неутрална административна среда, публична администрация може да забрани носенето на работното място на какъвто и да било видим символ, разкриващ философски или религиозни убеждения. Подобно правило не е дискриминационно, ако се прилага общо и без разграничение за всички служители на тази администрация и се ограничава до строго необходимото.

На служителка на Commune d'Ans (Община Анс, Белгия), която изпълнява функциите на началник на отдел, без по принцип да бъде в контакт с ползвателите на публичната услуга, е било забранено да носи ислямска забрадка на работното си място. Впоследствие Общината изменя своя Правилник за вътрешния ред и задължава служителите си да спазват стриктна неутралност: забранява се всяка форма на прозелитизъм, а носенето на каквито и да било явни символи, разкриващи идеологическа или религиозна принадлежност, се забранява на всички работници и служители, включително на тези, които не са в контакт с гражданите. Служителката иска да се установи, че свободата ѝ на религия е накърнена и че е жертва на дискриминация.

Сезиран със случая, Tribunal du travail de Liège (Трудов съд Лиеж, Белгия) поставя въпроса дали наложеното от Общината правило за стриктна неутралност води до дискриминация, противоречаща на правото на Съюза¹.

Съдът отговаря, че **политиката на стриктна неутралност**, която дадена публична администрация налага на работниците и служителите си с цел в тази администрация да се създаде напълно неутрална административна среда, **може да се счита за обективно оправдана от законна цел**. Също така оправдан е изборът на друга публична администрация да възприеме политика, разрешаваща общо и без разграничение носенето на видими символи на убеждения (по-специално философски или религиозни), включително при контакт с ползвателите на публичната услуга, или да забрани носенето на такива символи само в случаите на такъв контакт.

Всъщност всяка държава членка (както и всяко субдържавно образувание в рамките на правомощията си) разполага **в зависимост от присъщия за нея контекст** със свобода на преценка във връзка със схващането за неутралност на публичната служба, която неутралност да бъде насърчена на работното място. Тази цел обаче трябва да се преследва **последователно и системно**, а приетите за постигането ѝ мерки трябва да се ограничават до **строго необходимото**.

Националните юрисдикции трябва да следят за спазването на тези изисквания.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки в рамките на отнесен до тях спор да се обърнат към Съда с въпрос за тълкуването на правото на Съюза или за валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. По него следва да се произнесе националната юрисдикция в съответствие с акта на Съда. Актът на Съда обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст и евентуално резюмето на съдебното решение](#) се публикуват на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението могат да се намерят на „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Поддържайте връзка!



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.