



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 128/21**  
Люксембург, 15 юли 2021 г.

Решение по съединени дела C-804/18 и C-341/19  
WABE и MН Müller Handel

**Забраната за носене на всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения на работното място може да бъде обоснована с необходимостта за работодателя да се представи неутрално по отношение на клиентите или да предотврати социални конфликти**

*Тази обосновка обаче трябва да отговаря на действителна нужда на работодателя и в рамките на съвместяването на разглежданите права и интереси националните юрисдикции могат да вземат предвид присъщия на тяхната държава членка контекст, и по-специално по-благоприятните национални разпоредби що се отнася до защитата на свободата на религия*

IX и MJ, които са наети на работа в дружества по германското право съответно като здравно-педагогически асистент и продавач-консултант и касиер, са носили ислямска забрадка на съответните им работни места.

Тъй като счита, че носенето на такава забрадка не съответства на политиката на политически, философски и религиозен неутралитет, провеждана спрямо родителите, децата и третите лица, работодателят на IX, WABE eV иска от нея да свали тази забрадка и след нейния отказ на два пъти я освобождава временно от изпълнение на задълженията ѝ, като ѝ връчва предупреждение за уволнение. От своя страна, работодателят на MJ, MН Müller Handels GmbH, изправен пред отказа на последната да свали тази забрадка на работното си място, първо я назначава на друга длъжност, която ѝ позволява да носи посочената забрадка, а впоследствие след като я изпраща у дома ѝ, нарежда тя да се яви на работното си място без очевидни и големи по размер символи на политически, философски или религиозни убеждения.

IX сезира Arbeitsgericht Hamburg (Съд по трудови спорове Хамбург, Германия) с искане да осъди WABE да отстрани от личното ѝ досие предупрежденията за уволнение във връзка с носенето на ислямска забрадка. От своя страна, MJ предявява пред националните юрисдикции иск за установяване на невалидността на нареждането на Müller Handel и за обезщетение за претърпените вреди. След като MJ печели делото пред тези юрисдикции, Müller Handel подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия).

В този контекст двете запитващи юрисдикции решават да поставят на Съда въпроси относно тълкуването на Директива 2000/78<sup>1</sup>. По-специално до Съда са отправени запитвания дали вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците носенето на каквото и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, представлява по отношение на работниците, които в изпълнение на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка или непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, при какви условия може

<sup>1</sup> 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).

да бъде обоснована евентуалната разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от такова вътрешно правило и кои обстоятелства трябва да се вземат предвид при разглеждането на подходящия характер на такава разлика в третирането.

В решението си, постановено от голям състав, Съдът уточнява по-специално при какви условия може да бъде обоснована разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения и произтичаща от такова вътрешно правило.

### **Съображения на Съда**

На първо място, във връзка с дело C-804/18 Съдът разглежда въпроса дали вътрешно правило на предприятие, което забранява на работниците носенето на каквото и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място, представлява по отношение на работниците, които с оглед на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка дискриминация, основана на религия или убеждения, забранена по смисъла на Директива 2000/78<sup>2</sup>.

В това отношение Съдът отбелязва, че носенето на символи или на облекла за даване на външен израз на своята религия или убеждения се обхваща от „свободата на мисълта, съвестта и религията“<sup>3</sup>. Освен това, че за целите на прилагането на Директива 2000/78 понятията „религия“ и „убеждения“ се разглеждат като двете страни на един и същ признак за дискриминация.

От друга страна, Съдът припомня практиката си, съгласно която такова правило не представлява пряка дискриминация, при положение че се отнася без разлика до всякакъв външен израз на такива убеждения и 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. Съдът счита, че тази констатация не се опровергава от съображението, че някои работници спазват определени религиозни предписания, налагащи правила за обличане. Всъщност макар правило като посоченото по-горе несъмнено да може да доведе до особено неудобство за такива работници, това е без значение за констатацията, че същото това правило, което отразява политика на неутралитет на предприятието, по принцип не въвежда разлика в третирането на работниците, основана на критерий, който е неразривно свързан с религията или убежденията.

В случая разглежданото правило, изглежда, е прилагано общо и без разграничение, тъй като съответният работодател е изискал и от служителка, която носи религиозен кръст, да сваля този символ, и тя е изпълнила искането. Съдът заключава, че при тези обстоятелства правило като разглежданото в главното производство не представлява по отношение на работниците, които в изпълнение на религиозни предписания спазват определени правила за обличане, пряка дискриминация, основана на религия или убеждения.

На второ място, Съдът разглежда въпроса дали разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения<sup>4</sup>, и произтичаща от такова вътрешно правило, може да бъде обоснована с волята на работодателя да провежда политика на политически, философски и религиозен неутралитет спрямо своите клиенти или ползватели, за да вземе предвид техните оправдани очаквания. Съдът отговаря утвърдително, като същевременно установява обстоятелствата, които обуславят този извод.

---

<sup>2</sup> Член 1 и член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

<sup>3</sup> Защитена с член 10 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

<sup>4</sup> По смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, който забранява всяка непряка дискриминация, основана по-специално на религия или убеждение, освен ако критерият или практиката, от които тя произтича, е обективно оправдан или оправдана от законна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

В това отношение Съдът отбелязва най-напред, че волята на работодател за провеждане на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите може да се приеме за законна цел. Съдът обаче уточнява, че само по себе си това желание на работодателя не е достатъчно, за да обоснове обективно разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, тъй като обективният характер на подобна обосновка може да бъде установен единствено при наличие на действителна нужда на този работодател. Релевантните обстоятелства, за да се установи такава нужда са по-специално правата и оправданите очаквания на клиентите или ползвателите, и по-конкретно, в областта на образованието, желанието на родителите за техните деца да се полагат грижи от лица, които не дават външен израз на своята религия или убеждения, когато са в контакт с децата.

За да се прецени дали е налице такава нужда, от особено значение е работодателят да е доказал, че при липсата на такава политика на неутралитет свободата му на стопанска инициатива<sup>5</sup>, би била накърнена, доколкото предвид естеството на дейността му или на контекста, в който тя се вписва, той би понесъл неблагоприятни последици.

По-нататък, Съдът уточнява, че посочената разлика в третирането трябва да може да осигури правилното прилагане на посочената политика на неутралитет, което предполага тази политика да бъде провеждана последователно и системно. Накрая, забраната за носене на какъвто и да било видим символ на политически, философски или религиозни убеждения на работното място трябва да бъде ограничена до строго необходимото по отношение на обхвата и тежестта на неблагоприятните последици, които работодателят се стреми да избегне с такава забрана.

На трето място, във връзка с дело C-341/19 Съдът разглежда въпроса дали непряка дискриминация, основана на религия или убеждения, произтичаща от вътрешно правило на предприятие, което забранява носенето на работното място на видими символи на политически, философски или религиозни убеждения с цел да се осигури политика на неутралитет в рамките на това предприятие, може да бъде обоснована само ако обхваща всяка форма на видимо изразяване на такива убеждения, или е допустима забрана, която се свежда до носенето на очевидни и големи по размер символи, при положение че е прилагана последователно и системно.

В това отношение Съдът подчертава, че така ограничената забрана може да засегне по-тежко лицата, изповядващи религиозни, философски и неконфесионални течения, предвиждащи носене на облекло или голям по размер символ, като например покритие на главата. По този начин, когато критерият за носене на очевидни и големи по размер символи на посочените по-горе убеждения е неразривно свързан с една или повече определени религии или убеждения, забраната за носене на тези символи въз основа на такъв критерий, ще доведе до това, че някои работници ще бъдат третирани по-неблагоприятно от други работници въз основа на тяхната религия или убеждения, което е равнозначно на пряка дискриминация, която не може да бъде обоснована.

В случай че не се констатира пряка дискриминация, Съдът отбелязва, че ако разлика в третирането като разглежданата в главното производство поставя в неблагоприятно положение лицата, изповядващи определена религия или убеждения, би представлявала непряка дискриминация, която може да бъде обоснована само ако тази забрана обхваща всяка форма на видимо изразяване на политически, философски или религиозни убеждения. В това отношение Съдът припомня, че политика на неутралитет в рамките на предприятието може да представлява законна цел и трябва да отговаря на действителна нужда на предприятието, каквато е предотвратяването на социални конфликти или неутралното представяне на работодателя по отношение на клиентите, за да обоснове обективно разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения. За ефикасното провеждане на подобна политика обаче не трябва изобщо да се допуска да се дава външен израз на политически, философски или религиозни убеждения, когато

---

<sup>5</sup> Призната в член 16 от Хартата на основните права.

работниците са в контакт с клиентите или са в контакт помежду си, тъй като носенето на всеки символ, дори малък по размер, възпрепятства годността на правилото за постигане на преследваната цел.

На четвърто място, Съдът приема, че национални разпоредби, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби<sup>6</sup>, при разглеждането на подходящия характер на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения. В това отношение Съдът припомня, първо, че при разглеждането на подходящия характер по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 на ограничението, произтичащо от мярка, предназначена да осигури прилагането на политика на политически, философски и религиозен неутралитет, трябва да се вземат предвид разглежданите различни права и свободи и че националните юрисдикции следва, с оглед на всички обстоятелства по разглежданата преписка, да вземат предвид наличните интереси и да сведат ограниченията на съответните свободи до строго необходимото. Това би позволило да се потвърди, че когато са засегнати няколко залегнали в Договорите основни права и принципи, преценката за спазването на принципа на пропорционалност трябва да се извършва при спазване на необходимото съвместяване на изискванията, свързани със защитата на различните засегнати права и принципи, и на справедливо равновесие между тях. Второ, Съдът констатира, че като не е осигурил в Директива 2000/78 необходимото съвместяване между, от една страна, свободата на мисълта, съвестта и религията, и от друга, законните цели, които могат да бъдат изтъкнати като обосновка на разлика в третирането, а е оставил на държавите членки и на техните юрисдикции грижата да постигнат посоченото съвместяване, законодателят на Съюза е позволил да се вземе предвид присъщият на всяка държава членка контекст и да се признае свобода на преценка на всяка от тях в рамките на това съвместяване.

---

**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 съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

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

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

---

<sup>6</sup> По смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78, отнасящ се до разпоредбите, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в директивата. Такъв би бил случаят например с национални разпоредби, които поставят обосноваването на разлика в третирането, непряко основана на религия или убеждения, в зависимост от по-високи изисквания, отколкото това е направено с член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от посочената директива.