



ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 167/22

Люксембург, 13 октомври 2022 г.

Решение на Съда по дело C-344/20 | S.C.R.L. (Облекло с религиозен подтекст)

Вътрешното правило на предприятие, забраняващо видимото носене на религиозни, философски или духовни символи, не представлява пряка дискриминация, ако се прилага общо и без разграничение към всички работници и служители

Според Съда религията и убежденията следва да се приемат за един-единствен признак за дискриминация, тъй като в противен случай би била засегната основната рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, предвидена в правото на Съюза, и по-специално в Директива 2000/78

От 2018 г. е налице спор между L.F., мюсюлманка, която носи ислямска забрадка, и S.C.R.L., дружество, което управлява социални жилища. Този спор е свързан с обстоятелството, че спонтанната кандидатура на L.F. за стаж не е била взета предвид, тъй като по време на интервю последната е посочила, че ще откаже да свали забрадката си, за да се съобрази с политиката на неутралитет, действаща в рамките на S.C.R.L. и записана в неговия правилник за вътрешния трудов ред.

Няколко седмици по-късно тя подава нова молба за стаж до S.C.R.L., като предлага да носи друг вид покривало за глава, което предложение е отхвърлено с мотива, че в помещенията на S.C.R.L. не се допускат никакви покривала за глава — било то каскет, шапка или забрадка.

Тогаво L.F. подава сигнал за дискриминация до независимия публичен орган за борба с дискриминацията в Белгия, преди да сезира Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Френскоезичен съд по трудови спорове Брюксел) с иск за преустановяване на нарушение: като се оплаква всъщност, че не е бил сключен договор за стаж, което според нея се основава пряко или непряко на религиозни убеждения, L.F. упреква S.C.R.L., че е нарушило разпоредбите на Loi générale antidiscrimination (Общ закон за борба с дискриминацията).

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles (Френскоезичен съд по трудови спорове Брюксел) се обръща към Съда с въпрос дали изразът „религия или убеждения“, съдържащ се в Директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹ трябва да се тълкува като двата аспекта на един и същ защитен признак, или обратно, като два отделни защитени признака. Освен това той пита Съда дали забраната за носене на знак или облекло с подтекст, съдържаща се в правилника за вътрешния трудов ред на S.C.R.L., представлява пряка дискриминация, основана на религията.

В постановеното днес решение Съдът посочва, че, член 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че съдържащият се в него израз „религия или убеждения“ представлява **един-единствен признак**

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).

за дискриминация, който обхваща както **религиозните убеждения**, така и **философските или духовните убеждения**. В това отношение той припомня, че съгласно неговата практика признакът за дискриминация, основан на „религия или убеждения“, **трябва да се разграничава** от признака, изведен от „политически или други мнения“.

Като се позовава по-специално на решения G4S Secure Solutions² и Wabe и MH Müller Handel³, Съдът отбелязва, че разпоредба от правилника за вътрешния трудов ред на предприятие, която забранява на работниците и служителите да дават чрез говорене, облекло или по какъвто и да е друг начин външен израз на своите религиозни или философски убеждения, независимо какви са те, **не представлява пряка дискриминация**, „основана на религия или убеждения“ по смисъла на правото на Съюза, по отношение на работници и служители, които искат да упражняват своята свобода на религия и съвест чрез видимо носене на символ или облекло с религиозен подтекст, когато тази разпоредба се прилага **общо и без разграничение**. Всъщност след като всяко лице може да изповядва религия или да има религиозни, философски или духовни убеждения, подобно правило, доколкото се прилага общо и без разграничение, не въвежда разлика в третирането, основана на критерий, който е неразривно свързан с религията или тези убеждения.

Съдът уточнява, че вътрешно правило като прилаганото в S.C.R.L. може обаче да представлява разлика в третирането, **непряко** основана на религия или убеждения, ако се установи — което Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Френскоезичен съд по трудови спорове Брюксел) следва да провери — че съдържанието се в него на пръв поглед неутрално задължение всъщност поставя в **неблагоприятно положение лицата, изповядващи определена религия или убеждения**.

Съдът добавя, че различното третиране не би било непряка дискриминация, ако е обективно оправдано от **законна цел** и средствата за постигане на тази цел са **подходящи и необходими**, като припомня, че макар само по себе си желанието на работодателя да провежда политика на неутралитет да представлява законна цел, само то **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, която той следва да докаже.

Накрая Съдът изтъква, че при проверката дали непряката дискриминация е оправдана, правото на Съюза допуска при претеглянето на различните интереси националната юрисдикция да отдаде по-голямо значение на интересите, свързани с религията или убежденията, отколкото на тези, които произтичат по-специално от свободата на стопанска инициатива, стига това да произтича от вътрешното ѝ право.

Той уточнява в това отношение, че признатата на държавите членки свобода на преценка обаче не може да стигне дотам, че да позволи на последните или на националните юрисдикции да разделят на няколко признака един от признаците за дискриминация, изброени изчерпателно в член 1 от Директивата, тъй като в противен случай биха поставили под въпрос текста, контекста и целта на този признак и биха засегнали полезното действие на въведената с правото на Съюза основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.

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.

² Решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), т. 30 и 32 (вж. също Прессъобщение № [30/17](#)).

³ Решение от 15 юли 2021 г., WABE и MH Müller Handel, [C-804/18](#) и [C-341/19](#), т. 52 (вж. също Прессъобщение № [128/21](#)).

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 Палъова ☎ (+352) 4303 4293

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

Поддържайте връзка!

