Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. KOKOTT
представено на 31 май 2016 година[1]

Дело C-157/15

Samira Achbita
и
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
срещу
G4S Secure Solutions NV

(Преюдициално запитване, отправено от Hof van Cassatie (Касационен съд, Белгия)

„Основни права — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Понятие за дискриминация, основана на религия или убеждение — Разграничение между пряка и непряка дискриминация — Обосноваване — Вътрешнофирмена забрана за носене по видим начин на политически, философски или религиозни символи — Религиозен и философски неутралитет — Уволнение на работничка с мюсюлманско вероизповедание поради твърдото намерение за носене на ислямска забрадка на работното място“

I – **Въведение**

1. Може ли частен работодател да забрани на работничка с мюсюлманско вероизповедание да носи на работното място забрадка? И може ли същият да я уволни, ако тя откаже да свали забрадката на работното място? По същество това са въпросите, на които Съдът трябва да отговори в настоящия случай за първи път от гледна точка на правото на Съюза, при това с оглед на забраната за дискриминация, основана на религия или убеждение.

2. Тук не е необходимо да се изтъква присъщото на тази проблематика обществено значение, още по-малко в настоящия политически и обществен контекст, в който Европа е изправена пред наистина безпрецедентен поток от мигранти от трети държави и навсякъде се разискват усилено начините и средствата за евентуалното успешно интегриране на лица с мигрантски произход.

3. Напоследък правните проблеми са съсредоточени около въпроса за ислямската забрадка, който представлява израз на фундаменталния въпрос колко различия и многообразие трябва да допусне в средата си едно отворено и плуралистично европейско общество и в замяна на това каква степен на приспособяване може да изисква от определени малцинства.

1 — Език на оригиналния текст: немски.

4. Съответно често са водени и се водят разгорещени спорове относно ислямската забрадка. В последните години тези спорове са предмет на разглеждане от редица съдилища в Европейския съюз и извън него, като на тях се отделя и голямо внимание в медиите, а също и в специализираната литература.

5. От гледна точка на правото на Съюза насоките за разрешаване на проблема се съдържат в антидискриминационната Директива 2000/78/ЕО[2], за тълкуването на която до Съда е отправен преюдициален въпрос от белгийски върховен съд. Съвсем сходен въпрос е предмет на дело C-188/15 (Bougnaoui и ADDH), което е инициирано от юрисдикция във Франция и понастоящем се разглежда.

6. В двата случая от Съда се очаква принципно решение, което освен за конкретните главни производства би могло да има основополагащо значение за трудовия живот в целия Европейски съюз, особено що се отнася до частния сектор. По отношение на условията на труд, приложими за лицата, заети в публичния сектор (например в училища, учреждения и съдилища, а също и в частните предприятия, натоварени с изпълнение на обществени услуги), може да са налице определени особености, които обаче в настоящия случай нямат значение. Не е необходимо също така в този случай да се разглеждат правни проблеми, свързани с поведението на отделни субекти в публичното пространство (например на минувачи по улици и площади, ползвателите на обществени услуги, както и клиенти в ресторанти или магазини).

II – **Правна уредба**

А– *Правото на Съюза*

7. Приложимата по настоящото дело правна уредба на Съюза се съдържа в Директива 2000/78/ЕО. Съгласно член 1 целта на Директивата е:

„да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед на прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

8. Член 2 от Директива 2000/78, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда следното:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

2 — 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, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), наричана по-нататък „Директива 2000/78/ЕО“ или просто „Директивата“.

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, […]

[…]

5. Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите“.

9. Приложното поле на Директива 2000/78 е определено в член 3:

„1. В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“.

10. Накрая трябва да се посочи член 4 от Директива 2000/78, озаглавен „Професионални изисквания“, който в параграф 1 предвижда следното:

„Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

Б – *Националното право*

11. В релевантния за главното производство период в Белгия е действал Антидискриминационният закон от 25 февруари 2003 г.[3], който е приет с цел транспонирането на Директива 2000/78.

12. Съгласно член 2, параграф 1 от този закон проява на пряка дискриминация има,

„когато дадено различно третиране, което не е обективно и разумно оправдано, се основава пряко на пол, така наречена раса, цвят на кожата, произход, национална или етническа принадлежност, сексуална ориентация, семейно положение, семеен произход, имуществено състояние, възраст, вяра или убеждение, сегашно или бъдещо здравословно състояние, увреждане или физическо качество“.

13. Съгласно член 2, параграф 2 от същия закон непряка дискриминация е налице,

3 — Moniteur belge от 17 март 2003 г., стр. 12844.

„когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика сама по себе си оказва директно неблагоприятно въздействие върху лица, за които се отнася някой от признаците, посочени в член 1, освен когато тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана“.

14. С решение от 6 октомври 2004 г. Cour d'arbitrage (Арбитражен съд) на Белгия — понастоящем Cour constitutionnelle (Конституционен съд) — обявява изчерпателното изброяване на отделните признаци за дискриминация в член 2 от Антидискриминационния закон за несъвместимо с Конституцията на Белгия. След това решение член 2 се прилага за всяка дискриминация, независимо от признаците, на които се основава [4].

15. Междувременно Антидискриминационният закон е заменен със Закона от 10 май 2007 г. за борба с някои форми на дискриминация [5]. Този нов закон обаче не е приложим към фактическите обстоятелства по главното производство.

III – **Фактите и главното производство**

16. G4S Secure Solutions NV (наричано по-нататък „G4S“) е предприятие, което наред с всичко останало предоставя услуги за охрана и сигурност, но също и рецепционни услуги, на различни клиенти от публичния и частния сектор. Г-жа Samira Achbita е назначена на работа в G4S на 12 февруари 2003 г. като рецепционистка по безсрочен трудов договор.

17. Работниците на G4S нямат право, докато са на работа, да носят никакви религиозни, политически или философски символи. Първоначално тази забрана била валидна като неписано вътрешнофирмено правило. Считано от 13 юни 2006 г., работническият съвет одобрява въвеждането на следния текст в правилника за вътрешния трудов ред на G4S:

„Забранява се на работниците по видим начин да показват на работното си място символи, указващи техните политически, философски или религиозни убеждения и/или да изпълняват каквито и да са ритуали, които произтичат от тези убеждения“.

18. Без да протестира срещу това фирмено правило, г-жа Achbita, която още при назначаването си на съответната длъжност е мюсюлманка, носи забрадка в продължение на повече от три години, изключително в извънработното време. През април 2006 г. тя съобщава, че по религиозни причини възнамерява в бъдеще да носи забрадка и в работно време. В отговор ръководството на предприятието посочва, че това било в противоречие с целения от G4S неутралитет.

19. След като отсъства по болест за известно време, на 12 май 2006 г. г-жа Achbita съобщава, че от 15 май 2006 г. ще се върне отново на работа, като ще носи забрадка. На 12 юни 2006 г. г-жа Achbita е уволнена поради твърдото ѝ намерение да носи ислямска забрадка като мюсюлманка. Изплатено ѝ било обезщетение при уволнение.

4 — Решение № 157/2004 на Cour d'arbitrage.

5 — Moniteur belge от 30 май 2007 г., стр. 29016.

20. На 26 април 2007 г. г-жа Achbita предявява пред Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] иск за обезщетение за вреди срещу G4S вследствие на злоупотреба с правото на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение, като при условията на евентуалност иска обезщетение за вреди, причинени вследствие на нарушение на Антидискриминационния закон. През 2009 г. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Център за равни възможности и за борба с расизма, наричан по-нататък „Центърът“) [7] встъпва в делото в подкрепа на г-жа Achbita.

21. С решение от 27 април 2010 г. Arbeidsrechtbank отхвърля иска на г-жа Achbita поради липса на каквато и да е пряка или косвена дискриминация. С решение от 23 декември 2011 г. Arbeidshof te Antwerpen [8] като въззивна инстанция също отхвърля нейните искания, тъй като предвид противоречивите становища, застъпвани в съдебната практика и в доктрината, G4S не е трябвало да изхожда от незаконосъобразния характер на неговата вътрешнофирмена забрана, поради което уволнението на г-жа Achbita не трябвало да се разглежда като явно необосновано или дискриминиращо. Понастоящем Hof van Cassatie [9] — запитващата юрисдикция, е сезиран с касационна жалба срещу това решение на втората инстанция, която е подадена от г-жа Achbita, от една страна, и от Центъра, от друга страна.

IV – **Преюдициалното запитване и производството пред Съда**

22. С акт от 9 март 2015 г., постъпил в секретариата на Съда на 3 април 2015 г., Касационният съд решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО да се тълкува в смисъл, че забраната за жените мюсюлманки да носят забрадки на работното си място не представлява пряка дискриминация, когато в предприятието на работодателя са в сила правила, забраняващи на всички работници да носят на работното си място външни символи, указващи техните политически, философски и религиозни убеждения?“.

23. В преюдициалното производството пред Съда писмени становища са представили G4S, Центърът, белгийското и френското правителство, както и Европейската комисия. Същите страни са представени в съдебното заседание на 15 март 2016 г., освен това в същото заседание взема участие и Обединеното кралство. На този ден е проведено и съдебното заседание по дело C-188/15.

V – **Анализ**

24. Предмет на настоящото преюдициално запитване е понятието „дискриминация, основана на религия или убеждение“, по смисъла на членове 1 и 2 от Директива 2000/78.

6 — Районен съд по трудови дела, Антверпен.

7 — Става въпрос за белгийска публичноправна институция, която е създадена през 1993 г. със закон и чиято задача по-специално е борбата срещу расизма, както и срещу различните форми на дискриминация. Центърът е познат на Съда iter alia от дело Feryn (C-54/07).

8 — Окръжен съд по трудови дела, Антверпен.

9 — Наричан по-нататък „Касационният съд“.

25. *Дискриминацията* представлява разлики в третирането, които не са оправдани[10]. Действително в текста на Директива 2000/78 почти навсякъде липсва строго разграничение между понятията „разлика в третирането“ и „дискриминация“, но явно законодателят на Съюза също приема, че е „важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани […] и дискриминацията, която трябва да бъде забранена“[11].

26. За разлика от паралелното дело C-188/15 в настоящото преюдициално производство на Съда е поставен въпрос, който е строго ограничен до понятието за пряка дискриминация съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 и така в крайна сметка и до разграничението между пряка и непряка дискриминация, но не е поставен въпрос относно възможното основание за оправдаване на — каквато и да е — дискриминация (респективно разлика в третирането). Това може да се дължи на обстоятелството, че Касационният съд на Белгия изглежда приема със сигурност, че в случай като настоящия би могла да бъде оправдана непряка дискриминация, но не и пряка.

27. Както обаче ще изложа подробно по-нататък, при наличие на определени предпоставки може напълно да бъде оправдана и пряка дискриминация. В същото време следва да се отбележи, че както оправдаването на пряка дискриминация, така и оправдаването на непряка дискриминация е обвързано със спазването на определени изисквания на правото на Съюза. Следователно, за да даде на запитващата юрисдикция полезен отговор[12], при това в контекста на разнородната практика на националните съдилища в рамките на Европейския съюз и извън него, в настоящия случай Съдът не трябва да се въздържа от цялостно разглеждане на въпросите относно дискриминацията, включително относно евентуално оправдаване. Комисията правилно напомня за това в рамките на съдебното заседание.

28. Първо ще разгледам накратко приложното поле на Директива 2000/78 (по този въпрос вж. раздел А непосредствено по-долу), след това ще насоча вниманието си към понятието за дискриминация, основаваща се на религията (вж. раздел Б по-долу) и накрая ще изразя становище относно възможностите за оправдаването на разлики в третирането (вж. накрая раздел В).

А– *Приложното поле на Директива 2000/78*

29. Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 тя се прилага „[в] границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, […] към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с: […] условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

10 — Вж. заключението ми по дело Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, т. 28).

11 — По този въпрос вж. — макар и във връзка с дискриминацията въз основа на възраст — последното изречение на съображение 25 от Директива 2000/78. Освен това вж. текста на член 4, параграф 1 от тази директива, съгласно който държавите членки могат да регламентират, че при наличие на посочените там по-подробно обосноваващи условия „разлика в третирането […] не представлява дискриминация“. Вж. в подобен смисъл — не винаги еднозначната — практика, например относно дискриминацията въз основа на възраст — решение Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 27).

12 — Относно необходимостта на запитващата юрисдикция да бъде даден полезен отговор и едновременно с това да бъдат разгледани и аспекти на правото на Съюза, които не са включени изрично в предмета на преюдициалното запитване, вж. решения SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, т. 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, т. 50), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, т. 37) и Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, т. 33 и 34), както и специално във връзка с Директива 2000/78 — решения Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, т. 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, т. 48) и Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 23).

30. Тъй като забраната да се носи ислямска забрадка на работното място, като резултат от общата забрана на видими религиозни символи, е имала решаващо значение за прекратяването на трудовото правоотношение на г-жа Achbita от страна на G4S, тя спада към условията за уволнение по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78. Следователно настоящият случай попада в приложното поле на тази директива.

31. Франция подчертава, че съгласно уводното изречение на член 3, параграф 1 от Директива 2000/78 приложното поле на тази директива се простира само в границите на сферите на компетентност, поверени на Общността (понастоящем Съюза). Ето защо според Франция Директивата не е предназначена да се прилага за ситуации, които засягат националната идентичност на държавите членки. Тази държава членка застъпва по-специално становището, че прилагането на Директивата по отношение на публичните услуги („*service public*“) подлежи на ограничения поради конституционния принцип на секуларизъм [13] („*laïcité*“), валиден във Франция. В това отношение Франция се позовава на закрепеното в член 4, параграф 2 ДЕС задължение на Съюза да зачита националната идентичност на държавите членки, присъща на техните основни политически и конституционни структури.

32. По този въпрос следва най-напред да се отбележи, че настоящото производство не се отнася до случай на заетост в сферата на публичните услуги. Независимо от посоченото, разпределението на правомощията между Съюза и държавите членки произтича от договорите. Само от залегналото в член 4, параграф 2 ДЕС задължение на Съюза за зачитане на националната идентичност на неговите държави членки не може да се направи извод, че определени професионални области или сфери на дейност са изключени изцяло от приложното поле на Директива 2000/78 [14]. Напротив, *прилагането* на тази директива не може да засегне националната идентичност на държавите членки. Следователно националната идентичност не ограничава самото приложно поле на Директивата, а трябва надлежно да се вземе предвид при тълкуването на съдържащите се там принцип на равно третиране, както и на основанията за оправдаване на евентуални разлики в третирането [15]. Впрочем в заседанието пред Съда Франция също признава, че такъв подход представлява подходящо средство за зачитането на националната идентичност.

Б – *Понятието за дискриминация, основана на религия*

33. Както е видно от член 1 във връзка с член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, тя цели да противодейства както на пряката, така и на непряката дискриминация въз основа на религия или убеждение в областта на заетостта и професиите. За целите на настоящия случай не е необходимо да се прави детайлно разграничение между „религия“ и „убеждение“. Ето защо с цел опростяване ще използвам само изразите „дискриминация, основана на религия“, съответно „религиозна дискриминация“.

1. Относно религиозния признак в настоящия случай

34. Какво включва понятието „религия“ е сложен въпрос, при който се смесват обективни гледни точки с елементи на субективното убеждение на отделния индивид.

13 — Вж. член 1, параграф 1 от Конституцията на Френската република от 4 октомври 1958 г. По този въпрос вж. и Европейски съд по правата на човека (наричан по-нататък „ЕСПЧ“), решение по дело Şahin с/у Турция (жалба № 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, т. 56) и решение по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 47).

14 — Вж. в този смисъл решения Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, т. 92—94), както и Runevič-Vardyn и Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, т. 86 и 87), в които Съдът също третира националната идентичност по смисъла на член 4, параграф 2 ДЕС не като ограничение на приложното поле на правото на Съюза, а като легитимна цел, която оправдава намесата на държавите членки в гарантирани от правото на Съюза права на субектите.

15 — По този въпрос вж. точка 125 по-нататък в настоящото заключение.

35. Използваното в член 1 от Директива 2000/78 понятие „религия“ трябва да се тълкува разширително. То обхваща не само вярата на дадено лице като такава (forum internum), но също и упражняването на тази религия, както и изповядването ѝ, в това число в публичното пространство (forum externum). Както е видно от заглавието, преамбюла и член 1 от Директива 2000/78, целта ѝ е борбата с дискриминацията в областта на заетостта и професиите. Основната цел на тази директива е да създаде недискриминационна трудова среда [16]. За да се постигне тази цел по най-добрия възможен начин приложното поле на Директивата не може да се определя ограничително [17]. Това важи в още по-голяма степен, когато Директива 2000/78 конкретизира принципа на равно третиране, който е един от основните принципи на правото на Съюза с характер на основно право и е изразен на видно място в член 21 от Хартата на основните права [18].

36. По подобен начин в член 10, параграф 1, второ изречение от Хартата на основните права се посочва, че свободата на религията включва и правото на всеки да изповядва своята религия публично или частно, в това число чрез религиозни обреди.

37. Разбира се широкото тълкуване на понятието „религия“ не означава, че поначало всяко поведение или действие на лицата е защитено от правния ред, само защото се предприемат с позоваване на някакъв вид религиозно убеждение [19].

38. В настоящия случай обаче от акта за преюдициално запитване недвусмислено следва, че г-жа Achbita — както и много други жени мюсюлманки — носи забрадка по религиозни причини и няма никакво основание за съмнение в искреността на нейната религиозна мотивация. Следвайки подхода на Европейския съд по правата на човека (наричан по-нататък „ЕСПЧ“) към член 9 от ЕКПЧ [20] и практиката на редица национални съдилища и институции [21], би следвало и Съдът да разглежда това обстоятелство като достатъчен признак за връзка с религията, който води до прилагане на произтичащата от правото на Съюза забрана за религиозна дискриминация.

2. Относно разграничението между пряка и непряка дискриминация

39. В центъра на вниманието на запитващата юрисдикция стои въпросът дали при процесната забрана става дума за пряка или непряка дискриминация.

16 — В този смисъл са и решения Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 19), Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 39) и Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 28).

17 — В същия смисъл, във връзка с близката до Директива 2000/78/ЕО — Директива 2000/43/ЕО, са решения Runevič-Vardyn и Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, т. 43) и ЧЕЗ Разпределение България (C-83/14, EU:C:2015:480, т. 42 и 66).

18 — Решения Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 21) и Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 38).

19 — В този смисъл, във връзка с член 9 от ЕКПЧ, са решенията на ЕСПЧ — по дело Leyla Şahin с/у Турция (жалба № 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, т. 105), по дело S.A.S. с/у Франция (жалба № 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, т. 125) и по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 54).

20 — Вж. накрая ЕСПЧ, решения по дело Eweida и др. с/у Обединеното кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 83, 84 и 97) и по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 21—28 и 63).

21 — Вж. например по-новата практика на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд на Германия, решение от 27 януари 2015 г., 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, т. 83—87), на Højesteret (Върховен съд на Дания, решение от 21 януари 2005 г., Ufr.2005.1265H), на Cour de cassation (Касационния съд на Франция, решение № 13-28.369, „Baby Loup“, FR:CCASS:2014:AP00612) и практиката на вземане на решения на College voor de Rechten van de Mens (Институт за човешки права на Нидерландия, решение [Oordeel] № 2015-145 от 18 декември 2015 г.); вж. освен това — извън Европейския съюз — U.S. Supreme Court (Върховен съд на Съединените щати, решение от 1 юни 2015 г. Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

40. Правната значимост на разграничението между пряка и непряка дискриминация се дължи най-вече на евентуалните различни възможности тя да бъде оправдана в зависимост от това дали въпросните разлики в третирането са пряко или непряко свързани с религията. По-специално диапазонът на възможните цели, които могат да оправдаят пряката дискриминация въз основа на религия, е по-тесен от този на целите, които могат да оправдаят непряка дискриминация [22].

41. Докато G4S приема, че изобщо не е налице дискриминация, а Франция и Обединеното кралство приемат наличието на непряка дискриминация, то Белгия и Центърът считат, че е налице пряка дискриминация [23]. В настоящото дело Комисията подкрепя твърдението относно наличието на непряка дискриминация, а в паралелното дело C-188/15 допуска наличието на пряка дискриминация. Практиката на националните съдилища в такива случаи също е непоследователна [24].

42. Проява на *пряка дискриминация въз основа на религия* по смисъла на Директива 2000/78 има, когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на религия (член 2, параграф 2, буква а) във връзка с член 1); следователно съществените в случая разлики в третирането са пряко свързани с религията. Проява на *непряка религиозна дискриминация* обаче има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия в сравнение с други лица в неблагоприятно положение (член 2, параграф 2, буква б).

43. На пръв поглед би могло да се приеме, че забрана като тази, наложена от G4S, представлява пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директивата. Все пак съгласно вътрешните правила за работа на работниците на G4S изрично е забранено да носят видими символи на техните религиозни убеждения, така че текстът на тези правила за работа е обвързан пряко с религията. В изпълнение на тези правила г-жа Achbita, работничка с мюсюлманско вероизповедание, е била уволнена, защото, позовавайки се на своите религиозни убеждения, тя е настояла да носи ислямска забрадка на работното място, респективно защото е отказала да сваля тази забрадката в работно време.

44. Независимо от това в досегашната си практика във връзка с различни предвидени в правото на Съюза забрани за дискриминация Съдът по правило възприема широко разбиране на понятието за пряка дискриминация и прибягва до него винаги когато дадена мярка е неразривно свързана с въпросния признак за дискриминация [25].

45. Във всички тези случаи обаче винаги е ставало дума за неизменими физически характеристики или лични качества на хора — например за пола [26], възрастта или сексуалната ориентация — а не за поведение, основано на субективно решение или убеждение, каквото е в случая носенето или не на покритие за главата.

46. В този контекст при по-задълбочено разглеждане понятието за пряката дискриминация не може да обхване коректно забрана като спорната в настоящия случай.

22 — Така е и в заключението ми по дело Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, т. 31) и — във връзка със свързаната Директива 2000/43 — в заключението ми по дело ЧЕЗ Разпределение България (C-83/14, EU:C:2015:170, т. 73); вж. освен това решение Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 45).

23 — По дело C-188/15 Швеция също се застъпва за приемането на пряка дискриминация.

24 — Вж. по-специално посочените в бележка под линия 21 решения на национални съдилища и институции.

25 — Вж. например решения Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, т. 12 и 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, т. 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, т. 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, т. 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 23 и 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, т. 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, т. 52) и Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 41 и 44); в същия смисъл и решение ЧЕЗ Разпределение България (C-83/14, EU:C:2015:480, т. 76, 91 и 95).

26 — В това отношение ще се абстрахирам от рядката, особена хипотеза на промяна на пола; по този въпрос вж. и заключението ми по дело Association belge des Consommateurs Test-Achats и др. (C-236/09, EU:C:2010:564, т. 36).

47. Всъщност от основно значение, за да се приеме, че е налице пряка религиозна дискриминация съгласно дефиницията на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, е обстоятелството, че „едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация“ *въз основа на религията*.

48. В настоящия случай няма доказателства за такова „по-малко благоприятно“ третиране. Както ще изложа подробно по-нататък, в настоящия случай нито може да се установи неблагоприятно третиране на членовете на определена религиозна общност в сравнение с последователите на други религии, нито може да се констатира неблагоприятно третиране на религиозни лица в сравнение с нерелигиозни лица или убедени атеисти.

49. Преди всичко следва да се подчертае, че спорната забрана обхваща по еднакъв начин всички видими религиозни символи. Следователно не е налице дискриминация *между религии*. По-специално според всички представени на Съда данни *не* става въпрос за мярка, която е насочена конкретно срещу работници с мюсюлманско вероизповедание или още по-конкретно срещу работнички с тази религиозна принадлежност. Всъщност правила за работа като тези на G4S може по същия начин да засегнат работник от мъжки пол, който изповядва юдаизъм и идва на работа с кипа, или сикх, който желае да изпълнява своите служебни задължения с дастар (тюрбан), или пък работнички или работници, изповядващи християнска религия, които искат да носят на работа ясно видим кръст или тишърт с надпис *„Jesus is great“*.

50. Несъмнено Директива, чието приложно поле следва да се тълкува разширително [27], забранява не само дискриминацията, основаваща се на *една* религия, а всяка дискриминация, основаваща се на *религията* (член 2, параграф 1 във връзка с член 1 от Директива 2000/78 и член 21 от Хартата за правата на човека). И от тази гледна точка случай като настоящия не дава основание да се приеме наличието на пряка религиозна дискриминация.

51. Трябва да се вземе предвид именно това, че правила за работа като тези на G4S не се ограничават до носенето по видим начин на символи на *религиозно* убеждение, а същевременно забраняват изрично и носенето по видим начин на символи на политически или философски убеждения. Следователно правилата за работа са израз на една обща и прилагана без никаква разлика корпоративна политика на религиозен и философски неутралитет.

52. Тази неутралност въздейства на религиозен работник по съвсем същия начин както и на убеден атеист, който с облеклото си по явен начин изразява своята антирелигиозна нагласа, или пък на политически активен работник, който чрез елементи на облеклото показва подкрепа си за предпочитаната от него политическа партия или за определени политически идеи (например чрез символи, значки или послания върху неговата блуза, тишърт или шапка).

53. Следователно в настоящия случай остава за разглеждане единствено разликата в третирането между работници, които искат активно да изразят определено убеждение — било то с религиозен, политически или философски характер, и техни колеги, които не усещат такава потребност. Това обаче не съставлява „по-малко благоприятно“ третиране, което е свързано директно и конкретно с религията.

27 — По този въпрос вж. вече изложеното по-горе в точка 35 и бележка под линия 17 от настоящото заключение.

54. Самото обстоятелство, че забраната за носенето по видим начин на религиозни символи на работното място може да представлява посегателство върху свободата на религията [28] (член 10 от Хартата на основните права [29]), не води до друга преценка. Всъщност не всяко възможно посегателство върху тази свобода трябва непременно да бъде класифицирано като дискриминиращо, и още по-малко за *пряко* дискриминиращо, от гледна точка на принципа на равно третиране.

55. Действително положението би било сигурно различно, ако се беше оказало, че забрана като спорната в настоящия случай се основава на стереотипи или предразсъдъци спрямо една или няколко определени религии или по отношение на религиозни убеждения в общия смисъл. Тогава би могло без всякакво съмнение да се приеме, че е налице пряка дискриминация, основана на религия [30]. Според данните, с които разполагаме обаче, не са налице доказателства в тази насока.

56. Ето защо забрана като спорната в настоящия случай не следва да се разглежда като *пряка* дискриминация, основана на религия (член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78).

57. Тъй като обаче такава уредба може фактически да постави по особен начин в неблагоприятно положение лица с определена религия или убеждение — в настоящия случай работнички с мюсюлманско вероизповедание — спрямо други работници, възможно е, освен ако е налице евентуално основание, да става въпрос за *непряка* религиозна дискриминация (член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78).

B– *Възможността за оправдаване на разлики в третирането*

58. Ако забрана като наложената от G4S се квалифицира като непряка или пък пряка дискриминация, основана на религия, остава да се изясни дали съществените в случая разлики в третирането могат да бъдат оправдани съгласно Директива 2000/78 или дали, при липса на такова оправдаване, става въпрос за забранена дискриминация.

59. *Непряка* религиозна дискриминация [31] може да бъде обективно оправдана от всяка законосъобразна (законна) цел, доколкото спорната мярка — в настоящия случай: забраната на видими религиозни, политически или философски символи — е подходяща и необходима за постигане на тази цел (член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78).

60. Безспорно към законните цели по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 спадат тези, които са изрично признати от самия законодател на Съюза, тоест, от една страна, спазването на специални професионални изисквания (член 4, параграф 1 от Директивата), и от друга страна, защитата на правата и свободите на другите (член 2, параграф 5 от Директивата). По-нататък ще се концентрирам върху тези две цели.

61. С двете разпоредби се конкретизират ограниченията, които се поставят на равнището на вторичното право на Съюза пред принципа на равното третиране и на недопускане на дискриминация, залегнал в член 21 от Хартата на основните права, както и пред всички основни права на Съюза (по този въпрос вж. като цяло член 52, параграф 1 от Хартата).

28 — Вж. например ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 83, 84 и 97) и решение по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 47), всяко от тях относно член 9 от ЕКПЧ.

29 — Относно свободата на религията вж. в допълнение точка 113 по-нататък от настоящото заключение.

30 — Видно от решение ЧЕЗ Разпределение България (C-83/14, EU:C:2015:480, т. 82), Съдът разглежда като указание за наличие на пряка дискриминация (основана на етнически произход) ситуация, при която дадена мярка е предприета въз основа на стереотипи или предразсъдъци спрямо определена група от хора.

31 — По този въпрос вж. съображенията ми, изложени по-горе, по-специално точка 57 от това заключение.

62. Впрочем, тъй като член 2, параграф 5 и член 4, параграф 1 от Директивата се прилагат винаги независимо от вида на дискриминацията, моите съображения във връзка с тези две основанията за оправдаване са приложими и в случай че Съдът — противно на направеното по-горе от мен предложение — приеме, че е налице пряка, а не непряка дискриминация.

63. Страните в производството са на коренно различно мнение относно това дали забрана като спорната в настоящия случай преследва законна цел, или a fortiori законна цел по смисъла на някоя от посочените две разпоредби на Директивата, и дали тя може да издържи на проверка за пропорционалност. Докато G4S отговаря положително, Центърът, Белгия и Франция отговарят отрицателно. Комисията също изразява известен скептицизъм [32]. Практиката на националните съдилища по този въпрос е непоследователна [33].

64. Ще разгледам посочената проблематика първо от гледна точка на професионалните изисквания (член 4, параграф 1 от Директива 2000/78; по този въпрос вж. раздел 1 непосредствено по-долу) и след това от гледна точка на защитата на правата и свободите на другите (член 2, параграф 5 от Директивата; по този въпрос вж. раздел 2 по-долу).

1. Спорната забрана като основно и определящо професията изискване (член 4, параграф 1 от Директива 2000/78)

65. Съгласно член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 „държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1 [от Директивата], не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

66. Казано по-просто, от това следва, че професионалните изисквания по смисъла на член 4, параграф 1 от Директивата, които са свързани с характера на дейностите или с контекста, в който те се упражняват, могат да бъдат израз на законосъобразна цел и следователно да представляват обективна причина, която може да оправдае разлика в третирането, основаваща се на религията, така че да не е налице забранена дискриминация.

67. За разлика от впечатлението, което текстът на член 4, параграф 1 от Директивата създава на пръв поглед („[…] държавите членки могат да регламентират […]“), не е задължително професионалните изисквания за оправдаването на дадена разлика в третирането непременно да са публично установени от държавите членки под формата на закони или укази, а напротив — достатъчно е в рамките на дадено предприятие да са приети правила за работа в този смисъл [34]. Точно такъв е случаят при G4S, защото спорната забрана се основава на вътрешни правила за работа, при това приети с одобрението на работническия съвет.

68. Както Съдът вече е пояснил, за да е налице същественото условие за прилагането на член 4, параграф 1 от Директивата, не *признакът*, по който се въвежда разликата в третирането — в настоящия случай: религия — а свързаната с този признак *характеристика* трябва да е основно и определящо професионално изискване [35].

32 — По дело C-188/15 Комисията дори категорично поддържа становището, че съгласно Директива 2000/78 не е възможно оправдаване на разлики в третирането.

33 — Вж. отново посочените в бележка под линия 21 по-горе решения на националните съдилища и институции.

34 — В този смисъл е решение Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 59 във връзка с т. 68 и 69), в което става въпрос за разпоредба, приета от социалните партньори в колективен трудов договор.

35 — Решения Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, т. 35, последно изречение), Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 66) и Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 36).

69. Именно такъв е настоящият случай, защото G4S не забранява на работничките си да принадлежат към определена религия или да я упражняват, а изисква от тях само да се откажат от определени елементи на облеклото като забрадката, които могат да бъдат свързани с дадена религия. Следователно въпросът е дали в рамките на професионалните изисквания даден работодател може да поставя на работничките си изисквания към определени характеристики на техния външен вид, а именно към определени аспекти от тяхното облекло, в случай че същите са свързани с религията.

70. Член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 поставя две условия за това: от една страна, да е налице „основно и определящо професията изискване“, и от друга страна, изискването да е „пропорционално“ и да е поставено в рамките на преследването на „законосъобразна“ цел.

а) Критерият за основно и определящо професията изискване

71. На първо място, преди забрана като спорната в настоящия случай да бъде разгледана като основно и определящо професията изискване, трябва да се провери дали тя изобщо може да бъде причислена към професионалните изисквания по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78. Повечето страни в производството оспорват това.

i) Професионално изискване

72. Като изключение от забраната за дискриминация с основополагащ характер член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува стриктно [36]. Този подход е обоснован не само от сравнително ограничителната формулировка на разпоредбата [37], но също и от преамбюла на Директивата [38], където специално се подчертава, че въпросното основание за оправдаване трябва да се прилага „при много ограничени обстоятелства“.

73. Дори при най-ограничителното тълкуване обаче член 4, параграф 1 от Директивата оставя място за отчитане на изискванията за облекло, установени от съответния работодател. Всъщност в тази разпоредба не става въпрос само за „професионалните дейности“ като такива, но също и за „контекста, в който те се упражняват“. Както впрочем пояснява формулировката „или“ в член 4, параграф 1 от Директивата, „контекстът, в който се упражняват“, има напълно самостоятелно съдържание спрямо „характера на засегнатите професионални дейности“. Следователно всеки от тези два елемента сам по себе си може да служи за основание за оправдаване на разлика в третирането, основаваща се на религията.

74. Отнесено към случай като настоящия, това означава, че член 4, параграф 1 от Директивата в никакъв случай не обхваща само изисквания относно оперативните процеси, свързани с дейността на рецепционистка в дадено предприятие или учреждение (като например поздравяването на посетители, предоставянето на информация, извършването на пропускателен контрол или отварянето и затварянето на врати и бариери), а отчита също и „контекста, в който тя се упражнява“ и в който се предоставят тези услуги [39].

36 — Решения Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 72) и Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 47).

37 — Още във формулировката на това основание за оправдаване летвата за неговото прилагане се поставя сравнително нависоко, като законодателят на Съюза набляга на „засегнатите професионални дейности“, на „основно и определящо професията изискване“, както и на „законосъобразна“ цел и „пропорционално“ изискване.

38 — Съображение 23 от Директива 2000/78.

39 — Значението на контекста и на времето, през което се изразява дадено религиозно убеждение, се признава и от ЕСПЧ; вж. например решение по дело Leyla Şahin с/у Турция (жалба № 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, т. 109) и решение по дело S.A.S. с/у Франция (жалба № 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, т. 130), както и съображенията на съдия O'Leary към решение по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, раздел III от особеното мнение).

75. Дори дейността на рецепционистката като такава да може да бъде извършвана еднакво добре както със забрадка, така и без забрадка, то спазването на установените от работодателя изисквания за облекло може да е част от условията за нейното упражняване (например задължението да се носи работно облекло или униформа, както и всякакви забрани за носене на видими религиозни, политически или философски символи), в резултат на което работничката ще трябва да извършва работата си в контекст, в който трябва да се откаже от носенето на забрадка.

76. Дадено предприятие може умишлено да си постави за цел привличането на пъстър и диверсифициран персонал и дори да превърне това показно многообразие в свой марков имидж. Би било обаче също толкова законосъобразно предприятие — както в случая G4S — да приеме политика на стриктен религиозен и философски неутралитет и за реализирането на този имидж да постави на своите работници професионално изискване за съответен неутрален външен вид на работното място.

ii) Основно и определящо професията изискване

77. Съгласно член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО обаче спазването на определени изисквания за облекло — и на свързаната с тях принуда за отказ от забрадка, която се оспорва в настоящия случай — може да бъде изисквано от работничка само тогава, когато става въпрос за „основно и определящо професията изискване“.

78. Следователно пречката пред оправдаване на разлики в третирането във връзка с религията е голяма, но в никакъв случай непреодолима.

79. По-специално в случай като настоящия позоваването на член 4, параграф 1 от Директивата не може да бъде генерално отхвърлено с припомняне на течението в съдебната практика, съгласно което дискриминацията не може да бъде обоснована с чисто икономически причини[40]. Напротив, квинтесенцията на тази разпоредба се състои именно в това, да направи възможно обосноваването на разлики в третирането с икономически — по-специално стопански — причини, макар и само при строги условия, установени от законодателя на Съюза.

80. Дали и кои конкретни професионални изисквания предвид характера на съответната дейност, както и контекста, в който тя се упражнява, могат да се приемат за основни и определящи, трябва да се прецени въз основа на обективни съображения при отчитане на всички релевантни за отделния случай обстоятелства.

81. В тази връзка на работодателя е предоставена свобода на стопанска преценка, която в крайна сметка се основава на основното право на свобода на стопанската инициатива (член 16 от Хартата на основните права[41]). Към тази свобода спада и възможността търговецът да определя по какъв начин, както и при какви условия, да организира и извършва работата в предприятието, както и под каква форма да предлага своите продукти и услуги.

82. С изключение на особено очевидните случаи, в които стриктното спазване на определени изисквания за облекло не може да се пренебрегне вече поради причини, свързани с хигиената или безопасността на работното място (например в болници[42], лаборатории, кухни, фабрики или на строителни обекти), работодателят може и в други случаи, в рамките на евентуално

40 — В този смисъл вж. например решения Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, т. 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, т. 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, т. 28 и 29), както и Schönheit и Becker (C-4/02 и C-5/02, EU:C:2003:583, т. 85), в подобен смисъл решение Specht и др. (C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12, EU:C:2014:2005, т. 77).

41 — Относно свободата на стопанска инициатива вж. в допълнение точка 132 по-долу от настоящото заключение.

42 — По този въпрос вж. ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 98 и 99).

дефинирана от него политика на предприятието, да изисква от работниците да се държат и обличат по определен начин на работното място [43]. Това важи в още по-голяма степен, когато засегнатите работници — както в случая г-жа Achbita — при упражняване на дейността си редовно контактуват лице в лице с клиенти [44].

83. Разпоредби в такъв смисъл са доста често срещани. Те могат да се отнасят до конкретен стил на обличане (например костюм и вратовръзка за служителите от мъжки пол в редица учреждения или предприятия, съблюдаване на определена модна линия за продавачки и продавачи в универсални магазини и магазини за облекло), но в определени случаи също могат да включват и задължение за носене на работно облекло или униформа (например при полицаи, войници, както и служители на службите за сигурност и авиокомпаниите, чието облекло следва да внушава едновременно респект и доверие и освен това следва да гарантира определена степен на различие и разпознаваемост).

84. В този контекст, при обективно разглеждане и като се отчете свободата на стопанска преценка, обстоятелството, че дадена рецепционистка като г-жа Achbita трябва да упражнява дейността си при спазване на определени изисквания за облекло — в случая: отказ от ислямската ѝ забрадка — по никакъв начин не се явява неправилно. Забрана като въведената от G4S може да се приеме като основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78.

б) Критериите за законосъобразната цел и пропорционалното изискване

85. Остава да се изясни дали при забрана като наложената от G4S става въпрос за пропорционално професионално изискване със законосъобразна цел. С тези два допълнителни критерия, установени в последната част от изречението на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, в крайна сметка се изяснява, че свободата на стопанска преценка на работодателя при определянето на професионални изисквания има граници, определени от правото на Съюза.

86. Докато с единия критерий („пропорционално“ изискване) само се припомня принципът на пропорционалност [45], който ще разгледам по-нататък (по този въпрос вж. раздел ii) по-долу), другият критерий („законосъобразна“ цел) изяснява, че при определяне на професионалните изисквания работодателят не може да преследва всяка една произволно избрана от него цел, а само законосъобразна такава (по този въпрос вж. следващия раздел i).

i) Законосъобразна цел

87. За да се прецени дали преследваната от работодателя цел е законосъобразна, е необходимо тя да се разгледа в нормативен контекст, като не на последно място трябва да се отчетат основните ценности на Съюза и преследваните от него основни цели (членове 2 ДЕС и 3 ДЕС). Впрочем на видно място в преамбюла на Директива 2000/78 се прави позоваване на тези ценности и цели [46].

43 — Също и ЕСПЧ, Решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 94), където желанието на работодателя да осигури определен имидж на предприятието („the employer's wish to project a certain corporate image“) е прието за „несъмнено законосъобразно“ („this aim was undoubtedly legitimate“).

44 — Положението би могло да бъде различно, ако става въпрос за работници, които упражняват дейността си без контакт лице в лице с клиенти (например като телефонисти в колцентър, а също и като служител в счетоводството на дадено предприятие или в отдела за обработване на претенциите на даден застраховател).

45 — Това проличава особено ясно при прочит на френския текст („pour autant que […] l'exigence soit proportionnée“), както и на английската формулировка („provided that […] the requirement is proportionate“) на член 4, параграф 1, последно предложение на Директива 2000/78; курсивът е мой. В този смисъл е и решение Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 45).

46 — Вж. по-специално съображения 1, 4 и 5 от Директива 2000/78.

88. Отнесено към случай като настоящия, това означава, че установените от дадено предприятие като G4S изисквания за облекло към неговите работници, включително например съдържащата се в тях забрана за забрадки, може да послужи за оправдаване на разлика в третирането, основаваща се на религията, само тогава, когато тези изисквания за облекло и изразеният в тях имидж на предприятието („corporate image“ или „corporate identity“) на свой ред се явяват законосъобразни, и по-специално в съответствие с правото на Съюза.

89. Така например, ако дадено предприятие иска да си изгради „corporate identity“, с която да се пропагандира идеология, която не зачита човешките ценности, то този подход би бил в рязко противоречие с основните ценности на Съюза (член 2 ДЕС). Изискванията за облекло, които са основани на такъв подход, не биха преследвали „законосъобразна“ цел по смисъла на последната част от изречението на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 и следователно не биха могли да оправдаят каквато и да е форма на дискриминация сред работниците.

90. По подобен начин стои въпросът с отчитането на желанията на трети лица от страна на предприятието: наистина, дадено предприятие може и трябва в своето търговско поведение естествено да се съобразява в значителна степен с предпочитанията и желанията на своите търговски партньори, по-специално на своите клиенти. В противен случай то не би могло да се установи трайно на пазара. Въпреки това предприятието не може да отстъпва сляпо и необмислено пред всякакви изисквания или израз на воля на трети лица.

91. Ако например даден клиент, било то и важен клиент, изиска от предприятието да бъде обслужван само от негови служители, които са с определени религия, етнически произход, цвят на кожата, от определен пол, на определена възраст, с определена сексуална ориентация или от служители, които са без увреждане, то съвсем очевидно това не би бил основателен повод [47], въз основа на който засегнатото предприятие да може да определи професионални изисквания по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 към своите работници [48].

92. От друга страна, всеки клиент с почтени намерения на свой ред може да изисква да бъде обслужван без дискриминация, а също и учтиво и при спазване на основни правила за вежливост [49]. Напълно законосъобразно е дадено предприятие да определи изпълнението на такива очаквания на клиентите му като условие за упражняването на дейността от неговите работници и следователно като основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 [50].

47 — Редките изключения потвърждават това правило. Така например може да бъде законосъобразно пациентите от женски пол в строго определени ситуации (например след изнасилване) да поискат да бъдат третирани от персонал от женски пол в болници или в лекарски кабинети. Също така може да бъде законосъобразно граничната проверка на пътниците — например в летищата — по принцип да се извършва от служители по сигурността, които са от същия пол.

48 — В този смисъл е решение Feryn (C 54/07, EU:C:2008:397), което е основано на фактическа обстановка, при която предприятие, като се позовава на твърдени желания на клиентите, публично е обявило, че не желае да назначава „мароканци“ (по този въпрос вж. заключението на генералния адвокат Poiares Maduro по това дело, EU:C:2008:155, по-специално т. 3 и 4, както и т. 16—18).

49 — Например желанието на клиентите да не бъдат дискриминирани въз основа на тяхната религия, етнически произход, цвят на кожата, пол, възраст, сексуална ориентация или въз основа на тяхното увреждане, когато посещават магазин, ресторант, хотел, лекарски кабинет, басейн или театър, би било абсолютно законосъобразно, дори подразбиращо се. В този смисъл например ЕСПЧ е обявил за законосъобразно освобождаването на работничка, която при позоваване на религиозните си убеждения е отказала да предоставя определени услуги на еднополови двойки (решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство, жалба № 48420/10 и др. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 109).

50 — Би било например недопустимо служител от мъжки пол на дадено предприятие да отказва да подава ръка на клиенти от женски пол или да разговаря с тях.

93. В настоящия случай забраната за забрадки е резултат от политиката на G4S на религиозен и философски неутралитет, която е наложена самостоятелно от предприятието. Такава политика на неутралитет не излиза от границите на свободата на стопанската преценка. Още повече че при G4S става въпрос за предприятие, което наред с всичко останало предоставя услуги по охрана и сигурност, а също и рецепционни услуги на най-различни клиенти — както от публичния, така и от частния сектор — и неговите служители трябва да могат да се използват по гъвкав начин при всички тези клиенти.

94. В такъв случай политиката на неутралитет е необходима, и то не само поради разнообразието на обслужваните от G4S клиенти, но също и поради особения характер на дейностите, упражнявани в тази връзка от персонала на G4S, които се характеризират с постоянен контакт лице в лице с външни лица и са определящи за имиджа на самото G4S, но преди всичко и за съответния публичен имидж на неговите клиенти.

95. Както Франция правилно е изтъкнала в тази връзка, не на последно място външните лица не трябва да остават с впечатление, че политическите, философските или религиозните убеждения на работничката, изложени публично чрез облеклото ѝ, са свързани с предприятието G4S, респективно с някой от обслужваните от G4S клиенти или че той дори ги споделя.

ii) Проверка за пропорционалност („пропорционално изискване“)

96. Накрая остава да се провери дали забрана като наложената от G4S представлява „пропорционално“ изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, тоест дали издържа проверката за пропорционалност [51].

97. Според постоянната практика на Съда принципът на пропорционалност е сред общите принципи на правото на Съюза. Той изисква мерките да бъдат годни да осъществят легитимните цели на съответната правна уредба и да не надхвърлят необходимото за осъществяването на тези цели [52]. Същевременно следва да се има предвид, че когато съществува избор между няколко подходящи мерки, трябва да се прибегне до мярката, която създава най-малко ограничения, а породените от нея неудобства не трябва да са несъразмерни с преследваните цели [53].

98. В постоянната си практика френските съдилища например формулират значително по-елегантно, но без промяна по същество, че дадена мярка трябва да бъде „годна да осъществи преследваната от нея цел, необходима и пропорционална“ [54]. Също така сбита е изразената от германската съдебна практика формулировка, която изисква намесата в основните права „да служи на законосъобразна цел и да бъде годно, необходимо и пропорционално средство за постигането на тази цел“ [55].

51 — По този въпрос вж. отново точка 86 с бележка под линия 45 от настоящото заключение.

52 — Решения Maizena и др. (137/85, EU:C:1987:493, т. 15), Обединено кралство/Съвет (C-84/94, EU:C:1996:431, т. 57), British American Tobacco (Investments) и Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, т. 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 и C-594/12, EU:C:2014:238, т. 46) и Gauweiler и др. (C-62/14, EU:C:2015:400, т. 67).

53 — Решения Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, т. 21), Jippes и др. (C-189/01, EU:C:2001:420, т. 81) и ERG и др. (C-379/08 и C-380/08, EU:C:2010:127, т. 86); в същия смисъл е и решение Gauweiler и др. (C-62/14, EU:C:2015:400, т. 91).

54 — В оригиналния текст на френски език: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; вж. например Conseil constitutionnel, решения № 2015-527 QPC от 22 декември 2015 г. (FR:CC:2015:2015.527.QPC, т. 4 и 12) и № 2016-536 QPC от 19 февруари 2016 г. (FR:CC:2016:2016.536.QPC, т. 3 и 10); в същия смисъл Conseil d'État, решение № 317827 от 26 октомври 2011 г. (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — По този въпрос вж. например по-новата практика на германския Bundesverfassungsgericht (Федерален Конституционен съд), например BVerfGE 120, 274, 318 f. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, т. 218). В тази връзка „пропорционално“ е синоним на „пропорционално в тесния смисъл“.

99. В случай като настоящия проверката за пропорционалност е деликатен въпрос, по който Съдът, възприемайки практиката на ЕСПЧ по членове 9 ЕКПЧ и 14 ЕКПЧ[56], би следвало да предостави на националните органи — по-специално на националните съдилища — известна свобода на преценката, от която те да се възползват при стриктно спазване на изискванията на правото на Съюза. По тази точка не е необходимо от Люксембург да се определя универсален подход за целия Европейски съюз. За мен по-скоро би било достатъчно Съдът да даде на запитващата юрисдикция указания за всички релевантни съображения, които тя да вземе предвид при проверката за пропорционалност, а иначе да остави на нея конкретното претегляне на интересите по делото.

– Годност на забраната за постигане на преследваната цел

100. На първо място, трябва се изясни дали забрана като спорната в настоящия случай е *година* като професионално изискване да постигне законосъобразната цел, преследвана от предприятието G4S.

101. По принцип не могат да съществуват съмнения относно тази годност. Това е така, защото, когато всички засегнати работници упражняват дейността си, без в същото време да показват по видим начин религиозни символи, при което работничките с мюсюлманско вероизповедание като г-жа Achbita се отказват от носенето на ислямска забрадка, това допринася за осъществяването на възприетата от G4S политика на предприятието за религиозен и философски неутралитет.

102. Само за пълнота обаче ще отбележа, че дадено професионално изискване може да не е годно за постигане на преследваната цел, когато съдържанието му не може да бъде разбрано от работниците ясно и еднозначно. Все пак в настоящия случай няма каквито и да било данни за някаква липса на яснота и еднозначност в правилата за работа. Дори преди 13 юни 2006 г., когато изглежда, че още е липсвала в писмен вид, забраната за носене по видим начин на религиозни, политически и философски символи вече е била приемана като безспорно неписано правило за работа. В производството пред Съда не са изложени никакви съмнения относно съдържанието на това неписано правило.

103. Освен това уредбата на изискванията за работа не може да бъде вътрешно противоречива и трябва да се прилага и изпълнява последователно от работодателя спрямо всички негови работници. Всъщност такава уредба е в състояние да гарантира осъществяването на изтъкнатата цел единствено ако действително отговаря на грижата за съгласуваното и систематичното ѝ постигане[57]. В настоящия случай обаче няма данни, че спорните правила за работа на G4S биха могли страдат от липса на съгласуваност и систематично прилагане. По това настоящият случай се различава не на последно място от делото Eweida и др. с/у Обединено Кралство, което е разгледано от ЕСПЧ преди няколко години[58].

56 — ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 84, 88, 94, 109) и решение по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 56 и 65).

57 — Решение Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, т. 53); вж. освен това основополагащото относно изискването за съгласуваност решение Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, т. 55), както и последното решение Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, т. 65).

58 — В решението си по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 94) ЕСПЧ приема, че чл. 9 от ЕКПЧ е нарушен не на последно място поради това, че в предходни случаи засегнатото предприятие е разрешавало носенето на видими религиозни случаи от отделни служители и дори го е толерирало.

– Необходимост на забраната за постигане на преследваната цел

104. На второ място, трябва да се постави въпросът била ли е *необходима* забрана като спорната в настоящия случай за осъществяване на преследваната цел. Тук трябва да се провери дали същата цел не е била постижима със средство, по-малко ограничително от забрана. За такава проверка е приканила по-специално Франция, като указва, че правила за работа като тези на G4S биха могли да се приемат за „прекалено общи и недиференцирани“. Комисията се е произнесла по подобен начин.

105. От една страна — възприемайки съображенията на Комисията — би било възможно G4S да осигури на работниците си от женски пол униформа, съдържаща като факултативен елемент цветово и стилистично подходяща забрадка или воалетка, която да бъде доброволно носена от служителките с мюсюлманско вероизповедание по тяхно изрично желание.

106. Несъмнено за работнички като г-жа Achbita такъв подход би бил по-малко ограничителен от забраната на забрадки, въведена от G4S, тъй като засегнатите лица все пак биха могли да продължат да се явяват на работното си място с покритие на главата, макар и предоставено от работодателя или във всеки случай външно изпълняващо неговите изисквания.

107. Следва обаче да се вземе предвид, че такъв подход би бил годен в много по-малка степен, или дори изобщо не би бил годен да отговори на поставената като професионално изискване от G4S цел за религиозен и философски неутралитет. Това е така, защото работничка, която носи ислямска забрадка, излага на показ видим религиозен символ, независимо от това дали забрадката подхожда цветово и стилистично на нейното работно облекло или не. Нещо повече, ако религиозният символ стане част от униформата, то работодателят ще се откаже дори от избрания от самия него курс на неутралитет.

108. От друга страна, би могло да се обмисли работодател като G4S да прехвърли работнички като г-жа Achbita на административна длъжност, на която те няма да имат значителен контакт лице в лице с външни лица, или пък — за избягване на заплаха от конфликти — да ги ангажира само при клиенти, които нямат възражения срещу наемането на работа на рецепционистки, които се обличат с видими и очевидни символи на религиозно убеждение като ислямската забрадка.

109. Аргумент срещу такъв подход, при който всеки конкретен случай се преценява отделно и се разглежда във връзка с възникването на конкретен конфликт, представлява отново обстоятелството, че той би бил годен в значително по-малка степен да осъществи политиката на предприятието на религиозен и философски неутралитет. Всъщност дори ако даден клиент на G4S, при който работничката е ангажирана като рецепционистка, толерира ислямската забрадка, то облекло като това на г-жа Achbita ще продължи да подкопава политиката на неутралитет на собствения ѝ работодател G4S.

110. Само за пълнота трябва да се добави, че конкретното търсене на алтернативни възможности за ангажирането на всяка една отделна служителка натоварва работодателя със значителни допълнителни организационни затруднения, които не всяко предприятие може лесно да си позволи. В това отношение по-специално следва да се обърне внимание, че законодателят на Съюза по принцип е предвидил осигуряване на „подходящо настаняване“ само по отношение на „лицата с увреждания“, „за да се гарантира спазването на принципа за равно третиране“ (член 5 от Директива 2000/78). Във връзка с другите признаци на разлики в третирането обаче, по-специално във връзка с религията, намерението на законодателя е

по-скоро да не се изискват такива мерки от работодателите[59]. Това със сигурност не изключва все пак да се търсят индивидуални решения според фактическото положение, стига те да не водят до особено големи организационни затруднения за работодателя. Всъщност не е задължително работникът да практикува определени религиозни обичаи непременно на работното си място, а може по принцип да прави това в достатъчна степен в свободното си време.

111. Следователно като цяло забрана като практикуваната от G4S представлява необходима мярка за осъществяването на политиката на предприятието на религиозен и философски неутралитет. В производството пред Съда не са представени алтернативни мерки, които да са по-малко ограничителни и въпреки това да са в същата степен годни да осъществят преследваната от G4S цел.

– Липса на прекомерно увреждане на интересите на работниците и служителите

112. Накрая, на трето място, остава да се направи проверка за пропорционалност в тесен смисъл. Съгласно този принцип дори и мерки, които са подходящи и необходими за постигането на законосъобразни цели, не следва да причиняват неудобства, които са несъразмерни с преследваните цели. Иначе казано, следва със сигурност да се установи, че заповед като спорната в настоящия случай не води до прекомерно увреждане на интересите на съответните работници и служители[60]. На последно място, в това отношение следва да се осигури справедливо равновесие между противоречащите си интереси на работници като г-жа Achbita и на предприятие като G4S.

113. От една страна, в тази връзка трябва да се признае, че за много хора религията е важна част от тяхната идентичност. Дори даден работник да не може да се позове пред своя работодател непосредствено на свободата на религията (член 10 от Хартата на основните права), тъй като тя е обвързваща само за органите на Съюза и за държавите членки, когато те прилагат правото на Съюза (член 51, параграф 1 от Хартата), това основно право все пак е един от фундаментите на демократичното общество[61] и израз на ценностната система, на която се основава Европейският съюз (вж. също член 2 ДЕС). Съответно ценностите, които намират израз в свободата на религията, най-малкото се отразяват непосредствено и върху частноправните трудови отношения. В приложното поле на Директива 2000/78 с оглед на принципа на еднаквото третиране тези ценности трябва да се вземат предвид при търсенето на справедливо равновесие между интересите на работодател и работник[62].

114. От друга страна, следва да се вземе предвид, че при забрана като спорната в настоящия случай не става въпрос толкова за религията като такава, тоест за вярата на дадено лице (forum internum), както и евентуално за принадлежността му към религиозна общност. Това е така, защото предприятие като G4S не избира работниците си — доколкото става ясно — според тяхната религиозна принадлежност[63] и не приема тяхната религиозна принадлежност като основание за по-малко благоприятно или за по-благоприятно третиране по отношение на

59 — Друго е правното положение в Съединените американски щати, където съгласно приложимия Civil Rights Act от 1964 г., глава VII, работодателят има задължение за „*religious accomodation*“ (42 U.S.C. § 2000e-2, по този въпрос вж. също и решение на U.S. Supreme Court от 1 юни 2015 г., дело 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — В този смисъл са решения Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 73) и Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 47), съответно отнасящи се до проблематика на дискриминацията въз основа на възраст в рамките на Директива 2000/78.

61 — В този смисъл — относно член 9 ЕКПЧ — ЕСПЧ, решение по дело Leyla Şahin с/у Турция (жалба № 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, т. 104), решение по дело S.A.S. с/у Франция (жалба № 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, т. 124) и решение по дело Ebrahimian с/у Франция (жалба № 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, т. 54).

62 — До същия извод стига и ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 94 и 99), относно член 9 ЕКПЧ.

63 — Самото предприятие G4S оценява дела на своите служители с мюсюлманско вероизповедание на около 11 %.

заетостта и упражняването на занятие. Отправна точка за разликата в третирането, свързана със забрана като практикуваната от G4S, е по-скоро само видимата от облеклото външна ангажираност на работниците с тяхната религия и следователно един отделен аспект от изповядването на тяхната вяра (forum externum).

115. Действително тази форма на изповядване на религия — призната от правото на Съюза в член 10, параграф 1, второ изречение от Хартата на основните права — без всякакво съмнение също може да бъде важна част от реализирането на личностния потенциал, която Директива 2000/78 разглежда с особено внимание [64].

116. За разлика от пола, цвета на кожата, етническия произход, сексуалната ориентация, възрастта и увреждането на дадено лице, при изповядването на религия става въпрос не толкова за неизменима даденост, а по-скоро за аспект от личния живот, върху който засегнатите работници могат да влияят също така и волево. Докато на влизане в помещенията на работодателя си даден работник не може „да остави на гардероб“ своя пол, своя цвят на кожата, своя етнически произход, своята сексуална ориентация, своята възраст или своето увреждане, то от него може да се очаква да прояви известна сдържаност по отношение на изповядването на религия на работното място, било то по отношение на религиозни практики, религиозно мотивирано поведение или — както в случая — по отношение на неговото облекло.

117. В това отношение степента на сдържаност, която може да се изисква от даден работник, зависи от цялостния анализ на всички релевантни обстоятелства в съответния отделен случай.

118. На първо място, при използването на религиозни символи като част от облеклото е от значение това доколко съответните елементи са видими и очевидни в сравнение с цялостния външен вид на работника [65]. Малък и дискретно поставен религиозен символ — например във формата на обеца, колие или значка — несъмнено може да се приеме за допустим в по-голяма степен отколкото очевидно покритие на главата като шапка, тюрбан или забрадка. Освен това за работници, които са длъжни да носят работно облекло или дори униформа, могат да важат по-строги забрани по отношение поставянето на видими религиозни символи отколкото за лица, които могат в голяма степен свободно да избират с какво облекло да се явяват на работа.

119. На второ място, следва да се има предвид, че от работник на висока длъжност или от авторитетна личност несъмнено може да се очаква повече сдържаност отколкото от служител, който извършва само второстепенни дейности. Освен това от служител, който при упражняване на професионалната си дейност е изложен на чести и разнообразни контакти лице в лице с външни лица, може да се изисква повече сдържаност отколкото от работник, който е зает изключително в администрацията и няма такъв контакт с клиенти.

120. На трето място, от значение е обстоятелството, че правила за работа като тези на G4S изискват от работниците само *неутралитет* по отношение на техните собствени религиозни, политически и философски убеждения. За работниците такова обикновено задължение за сдържаност е много по-приемливо, отколкото активното задължение да изразяват определено отношение по религиозни, политически или философски въпроси или да действат съобразно определена доктрина [66].

64 — Съображение 9 от Директива 2000/78.

65 — В този смисъл и ЕСПЧ, решение по дело Eweida и др. с/у Обединено кралство (жалба № 48420/10 и др., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, т. 94), относно член 9 ЕКПЧ.

66 — Последното би било възможно само в така наречените сдружения с нестопанска цел при условията на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78.

121. На четвърто място, при претегляне на интересите следва да се вземе предвид дали са засегнати и други признаци на разлики в третирането. За непропорционалност на дадена забрана, наложена от работодателя, може да става въпрос например когато тази забрана по специфичен начин поставя в неблагоприятно положение не само работници с определена религия, а също и работници от определен пол, цвят на кожата или етнически произход (член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78). Все пак от правила за работа като правилата на G4S, за които се спори в случая — доколкото става ясно — мъжете могат да бъдат засегнати в същата степен, както жените [67], и също така изглежда, че правилата не поставят по специфичен начин в неравностойно положение работници с определен цвят на кожата или етнически произход.

122. Накрая, на пето място, може да е от значение и по-общият контекст, в който се развива евентуален конфликт между работника и неговия работодател във връзка с носенето по видим начин на религиозен символ на работното място.

123. От една страна, принципът на равно третиране, както е установен в член 21 от Хартата на основните права и конкретизиран в Директива 2000/78, изрично цели да улесни достъпа до заетост и упражняване на занятие на групите в неравностойно положение, за да насърчи по този начин тяхното участие в икономическия, културния и социалния живот, както и за индивидуалното реализиране на личностния потенциал [68]. В това отношение не на последно място е от значение отстраняването на остарели предразсъдъци и преодоляването на липсата на гъвкавост. Следователно във всеки случай би било недопустимо да се запазват и продължават съществуващи разлики в третирането само защото това отговаря на определени традиции, обичаи или обществени структури.

124. От друга страна обаче, специално по отношение на забраната на забрадки не би следвало прибързано и генерално да се твърди, че такава мярка ненужно затруднява интеграцията на жените мюсюлманки в професионалния и социалния живот. Именно случаят с г-жа Achbita илюстрира това особено добре: в продължение на около три години засегнатата е извършвала дейност като рецепционистка в G4S, без да носи ислямска забрадка на работното си място, и следователно като мюсюлманка е била интегрирана на пазара на труда въпреки забраната на забрадки. Едва след повече от три години професионална дейност за предприятието G4S тя е настояла да може да се явява на работа със забрадка и затова е загубила работата си.

125. Накрая, при тълкуването и прилагането на принципа на равно третиране трябва да се зачита също и националната идентичност на държавите членки, присъща на техните основни политически и конституционни структури (член 4, параграф 2 ДЕС). Отнесено към проблематика като разглежданата в настоящия случай, това може да означава, че в държави членки като Франция, в които секуларизмът има конституционен ранг и следователно е определящ и за съвместното съществуване в обществото [69], носенето по видим начин на религиозни символи може да бъде подложено на по-строги ограничения — дори и в частния сектор [70] и като цяло в обществеността [71] — отколкото в други държави членки, чийто конституционен ред съдържа различни или по-малко ясни акценти по този въпрос.

126. Въз основа на всички тези съображения са налице много аргументи, че забрана като спорната в настоящия случай по-скоро не уврежда прекомерно законните интереси на засегнатите работнички и следователно трябва да се разглежда като пропорционална.

67 — По този въпрос вж. отново примерите, посочени по-горе в точка 49 от настоящото заключение.

68 — Вж. съображения 9 и 11 от Директива 2000/78.

69 — По този въпрос вж. точка 31 по-горе с бележка под линия 13 от настоящото заключение.

70 — В случая „Baby Loup“ например пленумът на френския Cour de cassation е приел, че детска ясла — частна собственост, има право да налага на своя персонал спазване на неутралитет (решение № 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — ЕСПЧ, решение по дело S.A.S. с/у Франция (жалба № 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, т. 121, 122, 147 и т. 153—159).

127. В крайна сметка обаче запитващата юрисдикция следва да осигури справедливо равновесие между интересите, които си противоречат, като отчете всички релевантни за отделния случай обстоятелства, по-специално размера и очевидността на религиозния символ, характера на дейността на работничката и контекста, в който тя трябва да я упражнява, както и националната идентичност на Белгия.

в) Междинно заключение

128. Следователно забрана като наложената от G4S като цяло може да се разглежда като основно, определящо професията и законосъобразно изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, което по принцип е годно да обоснове разлики в третирането — независимо дали от пряк или непряк характер — въз основа на религията, при условие че е спазен принципът на пропорционалност.

129. Ето защо, ако изискванията на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 са изпълнени и пропорционалността е гарантирана, то спорната забрана на още по-голямо основание изпълнява и изискванията за законосъобразна (законна) цел по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директивата.

2. Спорната забрана от гледна точка на защитата на правата и свободите на другите (член 2, параграф 5 от Директива 2000/78)

130. Наред с квалифицирането ѝ като професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 по принцип забрана като спорната в настоящия случай може да бъде разглеждана и от гледна точка на защитата на правата и свободите на другите, на която е посветен член 2, параграф 5 от Директива 2000/78. Видно от посочената разпоредба, Директивата не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими inter alia за защитата на правата и свободите на другите.

131. С приемането на тази разпоредба, която първоначално изобщо не е била предвидена в предложението на Комисията [72], законодателят на Съюза е предвидил и „разрешил“ възможното противоречие в областта на заетостта и професиите между принципа на равно третиране и необходимостта, наред с останалото, да се защитават правата и свободите на личността, които са от същностно значение за функционирането на всяко демократично общество [73].

а) Засегнатите права и свободи на другите

132. Ако на работното си място работничките или работниците носят по видим начин символи на техните религиозни убеждения, като например ислямска забрадка [74], то преди всичко това може да засегне правата и свободите на другите в две отношения: от една страна, това може да окаже въздействие върху свободите на техните колеги, но също и на клиентите на предприятието — по-специално от гледна точка на негативната свобода на религията, и от друга страна, това може да засегне свободата на стопанска инициатива на работодателя.

72 — Предложение за директива на Съвета за определяне на обща рамка за постигането на равно третиране по отношение на заетостта и упражняването на занятие, COM(99) 565 окончателен (ОВ C 177 E, 2000 г., стр. 42).

73 — Решение Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 55, първо изречение). Преди всичко лица и организации, които извършват престъпления, като използват за оправдание религията, които нарушават обществените сигурност и ред или нарушават правата и свободите на другите, не могат да се позовават на забраната за дискриминация.

74 — За други примери вж. точка 49 по-горе от настоящото заключение.

133. Преюдициалното запитване на Касационния съд на Белгия подлага на изследване правилата за работа на G4S само от гледна точка на политиката на неутралитет на това предприятие. Съответно при анализа на защитата на правата и свободите на другите ще се концентрирам по-специално върху аспекта на свободата на стопанска инициатива.

134. В съюз, който се е задължил да установи социална пазарна икономика (член 3, параграф 3, второ изречение ДЕС) и да я осъществява в съответствие с принципа за отворена пазарна икономика и свободна конкуренция (член 119, параграф 1 ДФЕС и член 120 ДФЕС), свободата на стопанска инициатива има тежест, която не може да се подценява. Това основно право и преди е било общ принцип в правото на Съюза [75], а понастоящем е закрепено на видно място в член 16 от Хартата на основните свободи.

135. Следователно не може a priori да се изключи възможността, член 2, параграф 5 от Директива 2000/78 да допуска отклонение от забраната за дискриминация, когато става въпрос за защитата на стопанската инициатива.

б) Понятието за мерки за защитата на правата и свободите на другите

136. Все пак основното право на свобода на стопанската инициатива, което на свой ред може да бъде предмет на разнообразни ограничения [76], не обосновава автоматично такова отклонение от забраната за дискриминация. Напротив, член 2, параграф 5 от Директива 2000/78, който като изключение от принципа на равно третиране трябва да се тълкува стриктно [77], изисква наличието на конкретни *мерки* за защитата на правата и свободите на другите.

137. За разлика от професионалните изисквания по смисъла на член 4, параграф 1, съгласно член 2, параграф 5 от Директивата такива мерки трябва да имат публичноправен характер или поне да са взети въз основа на публичноправно овластяване [78]. Това е така, защото с позоваването си на „мерките, регламентирани от национален закон“, член 2, параграф 5 от Директивата възпроизвежда точно предвиденото в член 9, параграф 2 от ЕКПЧ относно свободата на религията, съгласно който са позволени само такива ограничения, „които са предвидени от закона и са необходими в едно демократично общество“, iter alia, „за защита на правата и свободите на другите“.

138. Несъмнено правила за работа като тези на G4S, на които се основава спорната забрана, като такива нито имат публичноправен характер, нито се основават на достатъчно точно публичноправно овластяване [79]. Най-малкото Съдът не разполага с данни за съществуването на специфично законово овластяване в националното право, което да би било годно да послужи като правно основание за мярка като наложената от G4S.

139. Поради това във всеки случай законовите разпоредби, приети на национално равнище за транспонирането на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, биха могли да се разглеждат като овластяване за приемане на мерки по смисъла на член 2, параграф 5 от Директивата. В това отношение обаче член 4, параграф 1 би следвало да се разглежда като lex specialis спрямо член 2, параграф 5 от Директивата и като конкретизация на това, което законодателят на Съюза счита за пропорционални мерки за защитата на свободата на стопанска инициатива.

75 — Вж. например решения Nold/Комисия (4/73, EU:C:1974:51, т. 13 и 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, т. 15, 16 и 32), ABNA и др. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 и C-194/04, EU:C:2005:741, т. 87) и Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, т. 54); там понякога са използвани синонимите „правото на свободно упражняване на стопанска дейност“ или „свободата при избор на професия“.

76 — Решение Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, т. 46).

77 — Решения Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, т. 60), Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 56) и Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, т. 46).

78 — Решение Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 59—61 и т. 64).

79 — Решение Prigge и др. (C-447/09, EU:C:2011:573, т. 61 и 64).

в) Междинно заключение

140. Ето защо в случай като настоящия член 2, параграф 5 от Директива 2000/78 няма самостоятелно значение освен като основание за оправдаване на дадена разлика в третирането въз основа на религията съгласно член 4, параграф 1. Ето защо въпросът за оправдаването на забрана като прилаганата от GS4 в настоящия случай трябва да бъде преценяван само въз основа на член 4, параграф 1 от Директивата.

VI – **Заключение**

141. По изложените съображения предлагам на Съда да даде следния отговор на преюдициалните въпроси, отправени от белгийския Hof van Cassatie (Касационен съд):

„1) При забрана работничка с мюсюлманско вероизповедание да носи ислямска забрадка на работното си място не е налице пряка дискриминация, основана на религия, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО, ако тази забрана се основава на общи правила за работа, забраняващи носенето по видим начин на политически, философски и религиозни символи на работното място, и не се основава на стереотипи или предразсъдъци спрямо една или повече определени религии или на религиозни убеждения като цяло. Посочената забрана обаче може да представлява непряка дискриминация, основана на религия, съгласно член 2, параграф 2, буква б) от Директивата.

2) Такава дискриминация може да бъде оправдана с оглед на прилагането на политика на религиозен и философски неутралитет, която работодателят се стреми да води в съответното предприятие, стига при това да е спазен принципът на пропорционалност.

В тази връзка трябва да се вземат предвид по-специално:

— размерът и очевидността на религиозния символ,

— характерът на дейността на работничката,

— контекстът, в който тя трябва да упражнява тази дейност, както и

— националната идентичност на съответната държава членка“.