АКАДЕМІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРАВА · ЛЮБЛІН · 17–18 ВЕРЕСНЯ 2026 РОКУ

Funded by the European Union

Дискримінація за ознакою релігії та переконань

Проф. д-рка Еухенія Реланьйо Пастор

Мадридський університет Комплутенсе, Іспанія

erelano@ucm.es

Семінар для представників судової влади

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

Зміст

01

Рамка різноманіття та рівності

02

Визначення релігії та переконань

03

Пряма/непряма дискримінація, компаратори та розмежування внутрішньогрупового/міжгрупового підходів

04

Порівняльна таблиця прецедентної практики СЄС щодо релігійної дискримінації

05

Поглиблений аналіз: судова практика у справах про хустки-хіджабу

06

Поглиблений аналіз: колективний вимір, автономія церкви та релігійний етос

07

Наскрізні міркування та вдосконалені рекомендації

Відданість ЄС ідеї рівності

Європейський Союз заснований на спільних цінностях, де рівність і недискримінація є наріжними стовпами його правової та соціальної бази. Це зобов'язання охоплює захист осіб від дискримінації за ознакою релігії або переконань.

Основоположні цінності

Договори закріплюють людську гідність, свободу та рівність як засадничі принципи, що визначають усю діяльність ЄС.

Правовий мандат

Стаття 2 Договору про Європейський Союз (ДЄС) та стаття 10 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС) прямо зобов'язують Союз боротися з дискримінацією, зокрема за ознакою релігії чи переконань.

Гармонізований захист

Директиви ЄС мають на меті встановлення спільних стандартів, забезпечуючи високий рівень захисту від дискримінації в усіх державах-членах.

ЧАСТИНА 1 — РАМКА РІЗНОМАНІТТЯ ТА РІВНОСТІ

Відданість ЄС ідеї рівності

Девіз ЄС ***Єдність у різноманітті*** (2000) визначає рівність не як уніфіковане однакове ставлення, а як визнання самобутності окремих груп. Європейська інтеграція ніколи не замислювалася як культурна чи релігійна гомогенізація, а навпаки — як мирне співіснування відмінностей.

Стаття **2** ДФЄС

Рівність як спільна цінність, притаманна всім державам-членам.

Стаття **3** ДФЄС

Союз бореться із соціальним відчуженням і дискримінацією, а також сприяє соціальній справедливості.

Стаття **8** ДФЄС

Позитивне, дієве зобов'язання усувати нерівність, а не просто пасивна заборона дискримінаційних дій.

ЧАСТИНА 1 — РАМКА РІЗНОМАНІТТЯ ТА РІВНОСТІ

Три виміри рівності

Рівність як принцип і цінність

Рівність у гідності, закріплена у **статті 2 ДЄС,** — усі люди мають рівну гідність незалежно від ідентичності.

Рівність можливостей

Стаття 7 Директиви 2000/78 дозволяє (але не зобов'язує) державам-членам ухвалювати заходи позитивної дії для запобігання несприятливому становищу, пов'язаному з релігією чи переконаннями.

Рівність результатів

Також ґрунтується на статті 7 — більш сутнісна, орієнтована на фактичний результат концепція, що виходить за межі суто формальних можливостей.

Від ринкового права до основоположних прав

Право ЄС у сфері рівності еволюціонувало від ринкового регулювання до основоположних прав протягом понад п'ятдесяти років.

Ринкове право

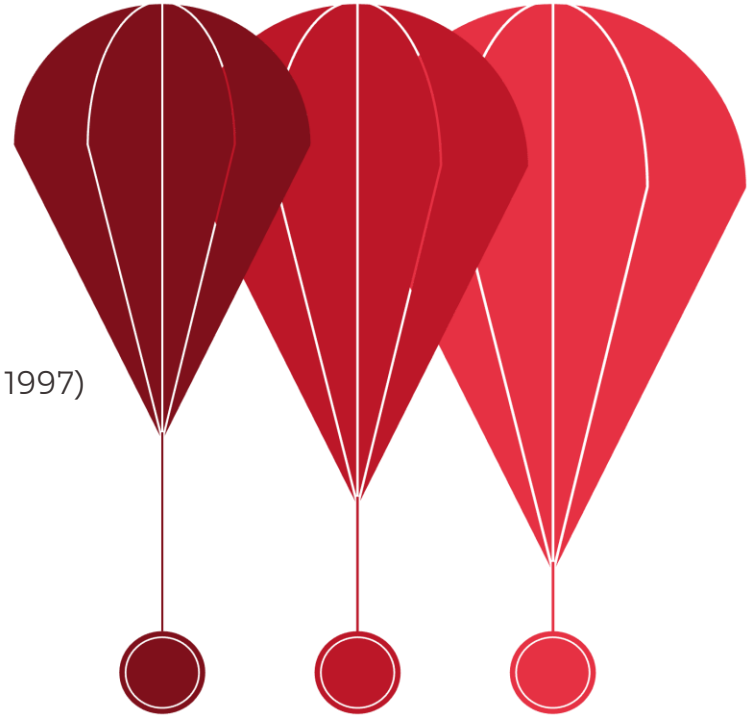
Запровадження принципу рівної оплати праці

Законодавче уповноваження

Стаття 13 Договору про заснування Європейського Співтовариства/ДЗЄС (Амстердам 1997)

Основоположне право

Хартія прав (Лісабон 2009)



Амстердамський договір 1997 року (ст. 13 ДЗЄС, нині ст. 19 ДФЄС) заклав основу для прийняття Директиви 2000/43 та Директиви 2000/78.

ЧАСТИНА 1 — РАМКА РІЗНОМАНІТТЯ ТА РІВНОСТІ

Хартія основних прав

Обов'язкова з моменту набрання чинності Лісабонським договором (грудень 2009 року),
Хартія структурує весь аналіз крізь призму чотирьох ключових статей:



Стаття **10**

Свобода релігії та переконань.



Стаття **21**

Загальна заборона дискримінації, зокрема за ознакою релігії.



Стаття **22**

Вимога щодо поваги до культурного, релігійного та мовного різноманіття.



Статті **16** та **31**

Свобода підприємницької діяльності (на яку посилаються роботодавці) та право кожного працівника на справедливі й гідні умови праці.

Стаття 52(3) Хартії вимагає, щоб гарантовані Хартією права, які відповідають правам за ЄКПЛ, мали однаковий зміст та обсяг, що зумовлює обов'язкове врахування практики ЄСПЛ під час тлумачення СЄС Директиви 2000/78.

ЧАСТИНА 2 — ВИЗНАЧЕННЯ РЕЛІГІЇ ТА ПЕРЕКОНАНЬ

Свідоме мовчання Директиви

> Перш ніж говорити про дискримінацію, слід поставити фундаментальне питання: що саме визнається релігією чи переконаннями за правом ЄС?

Директива 2000/78 **жодним чином не** визначає поняття «релігія» чи «переконання», попри те, що вони становлять дві з п'яти захищених ознак. Ця прогалина в правозастосуванні змусила Суд (та генеральних адвокатів) самостійно формувати дефініційну основу:

Forum Internum

Внутрішній аспект сповідування віри — користується абсолютним захистом.

Forum Externum

Зовнішній вияв переконань — підлягає пропорційному обмеженню. Як стаття 10 Хартії, так і стаття 9 Європейської конвенції з прав людини/ЄКПЛ закріплюють цю дворівневу структуру.

ЧАСТИНА 2 — ВИЗНАЧЕННЯ РЕЛІГІЇ ТА ПЕРЕКОНАНЬ

Що кваліфікується як «переконання»?

Не будь-яке переконання чи погляд підпадає під цю категорію. Європейський суд з прав людини/ЄСПЛ у справі *Campbell and Cosans v United Kingdom* (1982) встановив, що релігійне або філософське переконання має:

Характеризуватися переконливістю, серйозністю, послідовністю та вагомістю

Досягати належного порогового рівня — звичайні погляди чи особисті уподобання під цю категорію не підпадають.

Бути гідним поваги в демократичному суспільстві

Не бути несумісним із людською гідністю чи основоположними правами.

Стосуватися істотного аспекту людського буття

Європейська комісія роз'яснює, що термін «переконання» охоплює філософські погляди, проте не поширюється на суто політичні погляди як такі.

ЧАСТИНА 2 — ВИЗНАЧЕННЯ РЕЛІГІЇ ТА ПЕРЕКОНАНЬ

L.F. проти **SCRL (C-344/20, 2022):** Єдина ознака

> «Терміни «релігія» та «переконання» слід тлумачити як дві грані однієї й тієї самої єдиної ознаки дискримінації»

Таке поєднання оптимізує порівняльний аналіз, дозволяючи судам зіставляти весь спектр світоглядних позицій у межах єдиної системи оцінки:

Релігійні переконання	Філософські переконання	Духовні переконання
Традиційні віровчення та релігійні обряди.	Нерелігійні світогляди та морально-етичні переконання.	Ширші духовні орієнтири поза рамками інституціоналізованої релігії.

Директива 2011/95 демонструє спроможність ЄС виходити за межі мінімального страсбурзького стандарту — вона визначає релігію достатньо широко, охоплюючи теїстичні, нетеїстичні та атеїстичні переконання

Релігійна ідентичність на робочому місці

Для багатьох працівників релігійна ідентичність є не зовнішнім атрибутом, якого можна легко позбутися, а частиною **цілісного самоусвідомлення, що відкидає штучний поділ на «професійне Я» та «особисте Я»**

Проблема концепції мінливості (мутабельності)

Релігія нерідко сприймається як щось «контрольоване» та «приховуване», що схиляє окремі суди до хибної логіки мінливості: припущення, ніби релігія заслуговує на слабший захист, оскільки її в принципі можна змінити чи не демонструвати публічно.

Виявлення переконань на робочому місці

Спеціальний доповідач ООН з питань свободи релігії або переконань (2014) визнає робоче місце ключовим простором, де люди демонструють свої переконання (що часом провокує «спротив, конфронтацію та нетерпимість»). Зовнішній вияв прямо охоплює носіння релігійного одягу та символіки.

ЧАСТИНА 3 — ПРЯМА/НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА КОМПАРАТОРИ

Чотири склади правопорушень за Директивою 2000/78

Пряма дискримінація

Менш сприятливе поводження через релігію або переконання — включно з дискримінацією за асоціацією та за припущенням.

Непряма дискримінація

Нейтральне на вигляд положення, критерій або практика, що ставить осіб певної релігії в особливо несприятливе становище.

Домагання

Поведінка, пов'язана з релігією, що порушує гідність і створює залякувальне, вороже, принизливе чи образливе середовище.

Переслідування (віктимізація)

Несприятливе поводження або негативні наслідки у відповідь на скаргу щодо дискримінації чи пов'язане судове провадження (стаття 11).

Ці дефініції формально тотожні для всіх захищених ознак, однак тест компаратора функціонує принципово інакше при застосуванні до релігії, оскільки релігійна приналежність часто помилково зводиться до питання особистого вибору та приховування.

ЧАСТИНА 3 — ПРЯМА/НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА КОМПАРАТОРИ

Achbita та Bougnaoui: Фундаментальний розкол (2017)

Перші два рішення СЄС щодо дискримінації за ознакою релігії стосувалися мусульманських жінок, звільнених через відмову зняти ісламську хустку. Генеральні адвокати дійшли в них **діаметрально протилежних висновків**

Achbita (C-157/15)

Компанія G4S послалася на неписану політику «нейтралітету», яка забороняє будь-які видимі політичні, філософські або релігійні знаки. Генеральний адвокат/ГА Кокотт (AG Kokott) кваліфікувала це щонайбільше як **непряму дискримінацію**, що підлягає можливому виправданню. Суд підтримав такий підхід.

Bougnaoui (C-188/15)

Компанія Micropole звільнила пані Буньяуї після скарги клієнта. ГА Шарпстон (AG Sharpston) дійшла висновку про наявність прямої дискримінації: йшлося про суб'єктивне, індивідуальне побажання клієнта, а не про загальну нейтральну корпоративну політику. Суд визнав, що суб'єктивні забаганки клієнта не можуть вважатися справжньою професійною вимогою.

ЧАСТИНА 3 — ПРЯМА/НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА КОМПАРАТОРИ

Проблема вибору компаратора у справі **Achbita**

Компаратор Суду у справі *Achbita* проводить розмежування між «працівниками, які бажають активно виражати певне переконання… та їхніми колегами, які не відчувають такого обов'язку чи потреби». **Оскільки внутрішнє правило однаково обтяжує всіх, хто носить символи, Суд не виявив прямої дискримінації.**

⚠ Більш точний аналіз: належним компаратором мали б виступати «віряни, релігійні приписи яких вимагають зовнішнього вияву, порівняно з вірянами, чия релігія цього не вимагає». Мусульманка в хіджабі зазнає непропорційно вищого практичного навантаження, ніж колега-християнин, релігійні канони якого не вимагають обов'язкової наявності видимих атрибутів. Це становить формально однакове ставлення до істотно відмінних ситуацій, що само по собі є визнаною формою дискримінації.

Два показові приклади для порівняння:
Чи буде визнана правомірною політика «гендерно-нейтрального одягу», яка повністю забороняє елементи одягу з ознаками певної статі?
Чи витримає тест на расову дискримінацію політика «нейтральності щодо зачісок», яка забороняє традиційні етнічні косички?

Аргумент мінливості та контраргументи до нього

Оскільки людина здатна самостійно обирати релігію (на відміну від статі чи раси), захист зовнішнього її прояву нібито можна легітимно обмежувати — принаймні за логікою цієї концепції.

Контраргумент **1:** Психологічна ціна

Ціна вимушеного зречення чи приховування стрижневого елемента власної ідентичності є надзвичайно високою — співмірною з приховуванням інших захищених ознак.

Контраргумент **2:** Доктринальна непослідовність

Право ЄС уже захищає певні характеристики, що включають елемент свідомого вибору, не вимагаючи при цьому відмови від них. Вагітність певною мірою зумовлена вибором особи, проте жоден суд не визнає дискримінацію за ознакою вагітності менш суттєвою лише тому, що вона настала за власним вибором.

Контраргумент **3:** Вибірковий характер

Концепція мінливості вибірково застосовується саме до релігії, що створює структурну вразливість у системі аргументації за рішенням *Achbita*.

Прорив 2022 року: Внутрішньогрупове порівняння

Рішення у справі L.F. проти SCRL (C-344/20, 2022) започатковує найбільш суттєву концептуальну новацію у відповідній судовій практиці

Міжгрупове порівняння

Традиційний підхід за замовчуванням: зіставляє представників певної захищеної групи з іншою групою або з особами без цієї захищеної ознаки. Розглядає кожну окрему групу як внутрішньо однорідну. Орієнтується на формальну уніфікацію та асиміляцію як мірило рівного ставлення.

Внутрішньогрупове порівняння

Аналізує дискримінаційне ставлення *всередині* спільноти, об'єднаної спільною захищеною характеристикою: Чи зазнають мусульманські жінки гіршого ставлення порівняно з чоловіками-мусульманами, які сповідують ту саму релігію, але проявляють її інакше з огляду на стать? Сприяє збереженню різноманіття та впровадженню розумного пристосування

Брюссельський суд з трудових спорів запропонував зіставити ситуацію жінки в хустці з ситуацією чоловіка тієї ж віри, який носить релігійну бороду, — зберігаючи фактор релігії незмінним та ізолюючи безпосередній вплив гендерної ознаки.

ЧАСТИНА 3 — ПРЯМА/НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА КОМПАРАТОРИ

Чому внутрішньогрупове порівняння має принципове значення

Розширює межі правозастосування Директиви **2000/78**

Несприятливе становище, невидиме крізь призму міжгрупового аналізу, стає очевидним. Вимога нейтралітету, нейтральна на міжгруповому рівні (мусульмани проти немусульман), виявляє значно гостріший негативний вплив на внутрішньогруповому рівні (мусульманки проти мусульман).

Змінює кваліфікацію правопорушення

Невигідне становище, яке раніше класифікувалося як непряма дискримінація (що відкриває роботодавцю широкий простір для виправдання), може кваліфікуватися як пряма дискримінація з істотно обмеженим переліком правомірних підстав.

Відкриває шлях до інтерсекційного аналізу

Унаочнює кумулятивний ефект одночасної дії кількох захищених ознак (релігія + стать + етнічне походження) — вимір, який Суд досі уникав офіційно закріплювати, незважаючи на наполегливі позиції генеральних адвокатів.

Попри аргументований висновок ГА Медіни на користь визнання інтерсекційності у справі *L.F. проти SCRL*, безпосередньо в рішенні Суду ця аргументація не була відображена, що свідчить про тривалу інституційну стриманість.

ЧАСТИНА 3 — РЕЗЮМЕ

Висновки з частини 3

1

Вибір компаратора зумовлює результат справи

Це не суто технічний аспект: правильне визначення компаратора здатне повністю визначити підсумок судового розгляду.

2

Внутрішньогрупове зіставлення як ключовий доктринальний інструмент

Прямо окреслене у справі *L.F. проти SCRL*, воно залишається найбільш перспективним правовим механізмом для виявлення інтерсекційної релігійної дискримінації.

3

Суд усе ще утримується від вирішального кроку

Внутрішньогрупове порівняння залишається новою концепцією, яка ще не закріпилася як усталена норма права ЄС щодо релігійної дискримінації, — і розбіжність між позицією ГА та практикою Суду є показовим тому свідченням.

ЧАСТИНА 4 — ОГЛЯД ТАБЛИЦІ

Три наскрізні закономірності

Два тематичні блоки справ

Група рішень щодо **політики нейтралітету / носіння хусток** (Achbita, Bougnaoui, WABE/Müller, L.F. проти SCRL, Commune d'Ans) та **група справ щодо релігійного етосу** (Egenberger, IR, Cresco, Katholische Schwangerschaftsberatung) базуються на єдиній спільній нормативній архітектурі: Стаття 21 Хартії, Директива 2000/78 та стаття 17 ДФЄС.

Еволюція методології вибору компаратора

Поступовий перехід від суто міжгрупового підходу до часткового внутрішньогрупового або структурного аналізу — це свідчить про те, що концепція внутрішньогрупового порівняння поступово формується, хоч іще не стала усталеною

Позиція Суду проти позиції Генерального адвоката

Суд схильний **дистанціюватися від позицій** свого ГА в питаннях горизонтального прямого ефекту та інтерсекційності (Egenberger, IR, Cresco, L.F. проти SCRL), водночас тісно зближуючись із ними під час аналізу професійних вимог та оцінки пропорційності.

ЧАСТИНА 5 — ЛІНІЯ СПРАВ ПРО ХУСТКИ/ХІДЖАБУ

Поглиблений аналіз: Справи щодо дотримання політики нейтралітету

У п'яти ключових рішеннях Суд суттєво підвищив **стандарт доказування для роботодавців,** одночасно зберігши базовий постулат про те, що загальні та послідовно застосовувані правила нейтралітету самі по собі не становлять прямої дискримінації.

Bougnaoui

Суб'єктивні побажання клієнтів відкинуто як належне виправдання.

WABE / Müller

Встановлено вимогу наявності реальної, доведеної належними доказами виробничої потреби.



Achbita

Абстрактне прагнення нейтралітету визнано достатнім.

L.F. проти SCRL / Commune d'Ans

Тенденція до посилення суворості критеріїв пропорційності на основі належних доказів.

Незмінними залишаються дві системні сліпі зони: уникнення Судом гендерно-інтерсекційного аналізу та формальне апелювання до принципу людської гідності як основоположної цінності.

ЧАСТИНА 5 — ЛІНІЯ СПРАВ ПРО ХУСТКИ-ХІДЖАБУ

Триетапний тест на встановлення непрямої дискримінації

1

Етап **1:** Особливо несприятливе становище

Доведення факту, що певна захищена група потрапляє в особливо несприятливі умови через застосування конкретного правила, критерію чи практики.

2

Етап **2:** Легітимна мета

Визначення правомірної, легітимної мети, яку обґрунтовано переслідує роботодавець або орган публічної влади. Підвищення стандарту обґрунтування — ***від абстрактного корпоративного бажання (Achbita) до реальної, підтвердженої належними доказами виробничої потреби (WABE/Müller).***

3

Етап **3:** Пропорційність

Оцінка належності та абсолютної необхідності застосованих заходів. Непослідовне чи вибіркове застосування правила може саме по собі становити пряму дискримінацію, навіть за наявності зовні нейтрального формулювання (Commune d'Ans).

ГА Шарпстон влучно охарактеризувала поточну ситуацію як «**юридичну чорну діру**» для осіб, чиї релігійні канони вимагають обов'язкового дотримання дрес-коду: вони позбавлені доступу до засобів захисту від прямої дискримінації та опиняються в умовах правової непевності під час доказування необґрунтованості непрямої дискримінації.

ЧАСТИНА 6 — АВТОНОМІЯ ЦЕРКВИ ТА ЕТОС

Поглиблений аналіз: Колективний вимір

Суд ***поступово звужував свободу розсуду, яка надається релігійним організаціям щодо їхнього власного етосу***, водночас так і не вирішивши повністю колективний, асоціативний вимір свободи віросповідання.

Стаття 17 ДФЄС (повага до національного правового статусу церков) та два взаємопов'язані елементи винятку за статтею 4(2) Директиви:

Критерій професійних вимог

Релігійна належність як «справжня, легітимна та виправдана» професійна вимога з огляду на етос організації — усі три складові є суворо кумулятивними.

Критерій обов'язку лояльності

Обов'язок сумлінності та відданості етосу релігійної організації — поширений на факти звільнення за порушення положень про лояльність у справі *IR проти JQ*, незалежно від комерційної спрямованості установи.

ЧАСТИНА 6 — АВТОНОМІЯ ЦЕРКВИ ТА ЕТОС

Судова практика щодо корпоративного етосу: Від справи **Egenberger** до **Katholische**

Egenberger (C-414/16, 2018)

Кандидату-атеїсту було відмовлено в прийнятті на посаду у протестантській благодійній організації. Формальну німецьку модель «перевірки вірогідності» відхилено — запроваджено повноцінний незалежний судовий контроль. Позиція Суду про горизонтальний прямий ефект норм Хартії (ст. 21 у поєднанні зі ст. 47), що відрізнялася від думки ГА Танчева, заклала концептуальний фундамент для всієї подальшої практики.

IR проти JQ (C-68/17, 2018)

Керівництво католицької лікарні звільнило завідувача відділення внутрішньої медицини через укладення повторного цивільного шлюбу. Сформований у справі Egenberger стандарт судового контролю поширено на випадки звільнення працівників за недотримання вимог лояльності. Запропонований ГА Вателе пороговий критерій «світського еквівалента» було відхилено як надлишковий.

Cresco Investigation (C-193/17, 2019)

Законодавство Австрії передбачало надання оплачуваного вихідного у Страсну п'ятницю виключно вірянам чотирьох конкретних християнських конфесій. Констатовано пряму дискримінацію; положення статті 17 ДФЄС не можуть слугувати виправданням установлених державою релігійних привілеїв; підтверджено безпосередню пряму горизонтальну дію статті 21 Хартії — що виходить за межі стриманої позиції ГА Бобека (AG Bobek).

Katholische Schwangerschaftsberatung (C-258/24, 2026)

Працівницю було звільнено через офіційний вихід із Католицької церкви, хоча формальної вимоги щодо обов'язкового членства для займаної посади встановлено не було. Суд повністю сприйняв правову позицію ГА Медіни (AG Medina): відсутність вимоги про обов'язкове членство під час працевлаштування свідчить про відсутність справжньої професійної вимоги — таким чином уточнено критерій «справжності».

ЧАСТИНА 6 — АВТОНОМІЯ ЦЕРКВИ ТА ЕТОС

Три ключові тенденції в лінії справ щодо релігійного етосу

Посилення глибини судового контролю

Послідовний перехід від поблажливої перевірки зовнішньої вірогідності (до справи Egenberger) до повного, всебічного аналізу суті **всіх трьох кумулятивних вимог:** справжнього, легітимного та виправданого характеру критеріїв.

Утвердження прямого горизонтального ефекту

Еволюція від комплексного застосування статей 21 і 47 у справі Egenberger до визнання прямої самостійної дії статті 21 Хартії у рішенні Cresco у спорах між приватними особами.

Обмежувальне тлумачення статті 17 Договір про функціонування Європейського Союзу/ДФЄС

Звуження сфери застосування статті до охорони формальної структури державно-церковних відносин — вона не створює імунітету від відповідальності за дискримінаційні практики.

НЕВИРІШЕНА ДОКТРИНАЛЬНА ПРОГАЛИНА: Суд усе ще системно не розглянув колективний, асоціативний інтерес релігійних спільнот щодо власного самовизначення, що найбільш помітно виявилося у справі Cresco та дзеркально відображає проблему невизнання інтерсекційності в індивідуальному вимірі.

Порівняльна таблиця: Дев'ять ключових рішень Суду Європейського Союзу/СЄС

Справа	Контекст відповідача	Суть стверджуваної ди	Тип компаратора	Ключовий висновок	ГА/СЄС
Achbita (C-157/15, 2017)	G4S Secure Solutions (приватне охоронне підприємство)	Заборона носіння мусульманської хустки згідно з нейтральним корпоративним дрес-кодом	Міжгруповий (працівники, які носять релігійні знаки, порівняно з тими, хто їх не носить)	Загальна, уніфікована заборона на носіння будь-яких релігійних/політичних/філософських знаків не є прямою дискримінацією, але може становити непряму	Суд підтримав висновок ГА Кокотт щодо кваліфікації непрямої дискримінації
Bougnaoui (C-188/15, 2017)	Micropole SA (сфера IT-консалтингу)	Міжгруповий	Звільнення працівниці після скарги клієнта на носіння хустки	Суб'єктивні побажання клієнтів не можуть вважатися «справжньою та визначальною професійною вимогою» у розумінні ст. 4(1)	Суд погодився з висновком Генерального адвоката щодо прямої дискримінації у разі звільнення на вимогу клієнта
Egenberger (C-(C-414/16, 2018)	Evangelisches Werk (протестантська благодійна організація)	Відмова в проведенні співбесіди з кандидатом-атеїстом на посаду, пов'язану з церковною діяльністю	Міжгруповий (посади, пов'язані з церквою, порівняно з не пов'язаними)	Національні суди зобов'язані здійснювати дієвий судовий контроль дотримання критеріїв «справжньої, легітимної та виправданої» вимоги	Суд відійшов від позиції ГА Танчева в питанні прямого горизонтального ефекту

Порівняльна таблиця (продовження)

Справа	Контекст відповідача	Суть стверджуваної дискримінації	Тип компаратора	Ключовий висновок	ГА/СЄС
IR проти JQ (C-68/17, 2018)	Католицька клініка (IR)	Звільнення лікаря через укладення повторного цивільного шлюбу після розлучення	Міжгруповий (працівник-католик порівняно з колегами іншого віросповідання на аналогічній посаді)	Аналогічний стандарт судового контролю поширюється на факти звільнення за порушення умов лояльності, незалежно від комерційного статусу установи	Суд відхилив запропонований ГА Вателе пороговий тест «світського еквівалента»
Cresco Investigation 193/17, 2019)	Законодавство Австрії / приватний роботодавець	Надання оплачуваного вихідного у Страсну п'ятницю виключно членам чотирьох визнаних церков	Структурний / внутрішньогруповий сигнал (члени конфесій порівняно з іншими особами, незалежно від їхніх переконань)	Констатовано пряму дискримінацію; ст. 17 ДФЄС не захищає встановлені державою релігійні привілеї; ст. 21 Хартії наділена самостійною прямою горизонтальною дією	Суд зайняв більш рішучу позицію порівняно зі стриманим висновком ГА Бобека щодо горизонтального ефекту
WABE / MH Müller (C-804/18 та C-341/19, 2021)	Мережа дитячих закладів (WABE) та підприємство роздрібної торгівлі (Müller)	Політика нейтралітету щодо носіння видимих релігійних, філософських та політичних символів	Міжгруповий, з першими ознаками внутрішньогрупового аналізу (залежно від розміру та помітності знака)	Підтверджено розгляд «релігії або переконань» як єдиної ознаки; закріплено вимогу доведення реальної виробничої потреби, а не абстрактного бажання; заборона виключно «великих» знаків може створювати нерозривний зв'язок із конкретними конфесіями	Особлива думка ГА Шарпстон виявила «юридичну чорну діру» щодо релігійно обов'язкового вбрання

Порівняльна таблиця (завершення)

Справа	Контекст відповідача	Суть стверджуваної ди	Тип компаратора	Ключовий висновок	ГА/СЄС
L.F. проти SCRL (C-344/20, 2022)	SCRL (організація, що приймає стажистів)	Відмова в зарахуванні на стажування через носіння хустки; у проханні використовувати альтернативне покриття голови також відмовлено	Внутрішньогруповий (жінка в хустці порівняно з чоловіком того ж віросповідання, який носить релігійну бороду)	Загальні та недиференційовані правила нейтралітету не кваліфікуються як пряма дискримінація; Суд ухилився від інтерсекційного/внутрішньогрупового тлумачення	Суд не підтримав прогресивну інтерсекційну аргументацію ГА Медіни
Commune (C-148/22, 2023)	Бельгійський орган муніципального управління	Міжгруповий	Вимога «абсолютного нейтралітету», застосована до службовця бек-офісу	Органи публічної влади мають право запроваджувати політику повного нейтралітету за умови її неухильного та послідовного застосування	Позиція Суду повністю збігається з висновком ГА щодо меж свободи розсуду в публічному секторі
Katholische Schwangerschaft aftsberatung (C-(C-258/24, 2026)	Католицький центр консультацій з питань вагітності	Звільнення співробітниці внаслідок офіційного виходу з Католицької церкви за відсутності прямої вимоги щодо обов'язкового членства для посади	Міжгруповий (працівники-католики порівняно з колегами іншого віросповідання на аналогічній посаді)	Підтверджено кумулятивність вимог «справжній, легітимний, виправданий»; конкретизовано ознаку «справжності»: відсутність первинної вимоги членства свідчить про відсутність справжньої професійної вимоги	Суд в усіх ключових аспектах слідував аргументації ГА Медіни

ЧАСТИНА 7 — РОЗДУМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Розрив між декларованими цінностями та правозастосовною практикою

Основоположні зобов'язання ЄС щодо утвердження плюралізму та недискримінації досі не повною мірою втілені у прецедентній практиці.



Ключових рішень СЄС

Згруповані за двома окремими доктринальними напрямами



Рекомендацій

Цільові реформи в індивідуальному та колективному вимірах.



Системні прогалини

Інтерсекційність, концепція мінливості, автономія спільнот і системний моніторинг.

Посилення стандартів обґрунтування та застосування критеріїв пропорційності на основі реальних доказів свідчать про відчутний прогрес, проте проблеми інтерсекційності, внутрішньогрупового порівняння та захисту колективної свободи віросповідання й надалі вимагають вирішення.

ЧАСТИНА 7 — РЕКОМЕНДАЦІЇ 1–3

Рекомендації: Посилення гарантій індивідуального захисту

1 Структурований аналіз пропорційності з обов'язковою оцінкою можливості адаптації

Роботодавці повинні фіксувати результати структурованого аналізу пропорційності, включно з доказами фактичного ризику, аналізом можливих варіантів адаптації та періодичним переглядом корпоративних правил.

2 Цілісне визначення релігійної ідентичності в актах «м'якого права»

Офіційні роз'яснення на рівні ЄС мають прямо визнати релігійну приналежність невіддільною складовою індивідуальної ідентичності, усуваючи хибну логіку мінливості зі справи *Achbita* та ліквідуючи асиметрію відносно інших ознак статті 21 Хартії.

3 Інтеграція методології інтерсекційного аналізу в практику СЄС

Суд має визнати, що правила нейтралітету створюють непропорційний тягар для віруючих жінок окремого етнічного походження, та враховувати це кумулятивне несприятливе становище як під час кваліфікації дискримінації, так і на стадії оцінки її виправданості.

ЧАСТИНА 7 — РЕКОМЕНДАЦІЇ 4–6

Рекомендації: Доктринальна та інституційна реформа

4. Упровадження внутрішньогрупового порівняння на системному рівні

Визнати внутрішньогрупове порівняння **базовою моделлю визначення компаратора** у справах про релігійну дискримінацію, що дасть змогу перекваліфікувати позови про непряму дискримінацію на пряму та вимагатиме суворішого судового обґрунтування.

5. Проведення комплексної оцінки впливу на ринок праці

Європейській комісії та Агентству з основоположних прав слід провести системні емпіричні дослідження для кількісної оцінки **масштабів витіснення з ринку праці** через запровадження правил нейтралітету щодо представників релігійних меншин, насамперед мусульманських жінок.

6. Усунення розриву між засадничими цінностями ЄС та судовою практикою

Здійснити аудит узгодженості, щоб оцінити відповідність практики СЄС у справах про носіння хусток вимогам статей 2, 3 та 8 ДФЄС, з подальшим законодавчим уточненням положень Директиви 2000/78 у разі, якщо судові підходи суперечать основоположним зобов'язанням Союзу.

ЧАСТИНА 7 — РЕКОМЕНДАЦІЇ 7–8

Рекомендації: Колективний вимір та моніторинг

7. Чітке розмежування колективного/асоціативного виміру

Нормативні настанови мають визначити, чи може колективне право релігійної організації на самовизначення згідно зі статтею 10 Хартії та статтею 17 ДФЄС заявлятися самостійно, окремо від тесту на наявність професійного зв'язку (інакше колективний вимір ризикує перетворитися на суто декларативну категорію).

8. **Створення механізму системного моніторингу та звітності на рівні держав-членів**

Збір і порівняльний аналіз даних щодо випадків звільнень за релігійною ознакою та судових спорів навколо політики нейтралітету, що дозволить уникнути їхньої недооцінки чи переведення в залишкову категорію.

ЧАСТИНА 7 — СИНТЕЗ

Майбутній порядок денний розвитку правової доктрини



ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

Єдність у різноманітті — Стратегічний вектор

Стаття 8 ДФЄС встановлює позитивне зобов'язання щодо подолання нерівності: розвиток судової практики демонструє вагомі здобутки права ЄС, водночас окреслюючи коло завдань, що потребують подальшого вирішення.

Здобутки судової практики

Посилення вимог до обґрунтування, запровадження оцінки пропорційності на основі доказів та запровадження повноцінного судового контролю за винятками на основі корпоративного етосу.

Невирішені питання

Питання інтерсекційності, застосування внутрішньогрупового компаратора, колективної свободи віросповідання та системного моніторингу ринку праці досі чекають свого нормативного врегулювання.

Подальші кроки

Законодавче уточнення положень Директиви 2000/78, розробка офіційних настанов Європейської комісії та формування прецедентної практики, яка остаточно закріпить внутрішньогрупове порівняння.

Питання та відкрите обговорення

Проф. д-рка Еухенія Реланьйо Пастор · Мадридський університет Комплутенсе, Іспанія

https://www.era.int/