



ERA
8-11-2018
Θεσσαλονίκη

Διάκριση λόγω θρησκείας στο χώρο εργασίας

Καθ. D. Cuypers
Πανεπιστήμιο Αμβέρσας

 This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Universiteit Antwerpen

1



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Πολιτική συζήτηση (Βέλγιο, Γαλλία, Ολλανδία, Γερμανία) = νομική συζήτηση

Εστίαση//έρευνα

x παρουσίαση= Εργασιακό δίκαιο

1.2. Γιατί είναι σημαντική η εργασία;

Εργασία = ανθρώπινη αξιοπρέπεια

Ικανότητες = αυτοεκτίμηση = υγεία

Γιατί είναι ειδικό το εργασιακό δίκαιο;

Εργασία = ημι-δημόσια σφαίρα

Συλλογική και ατομική διάσταση

= Περιθώριο εκτιμήσεως

Κρατών + εργοδοτών + συλλογικών διαπραγματεύσεων
(εθνικό πλαίσιο)

Universiteit Antwerpen

2



1.3. Εργασία = περιορισμός ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών:

Πλαίσιο εργασίας = περιορισμοί στην ελευθερία, ιδιωτικότητα, ελευθερία έκφρασης, θρησκεία

Ωστόσο:

Οριζοντιοποίηση θεμελιωδών δικαιωμάτων (άμεσων ή έμμεσων)

Πολλές υποθέσεις ενώπιον του ΕΔΔΑ: ισορροπία μεταξύ πίστης και ατομικών ελευθεριών

Ανθρώπινα δικαιώματα: παρέχουν στους δικαστές μόχλευση για να παρέμβουν στις σχέσεις εργασίας: επίτευξη συμβιβασμών

Θρησκεία = μία από τις θεμελιώδεις ελευθερίες



1.4. «Κυβέρνηση δικαστών»

- Προβλήματα ενσωμάτωσης: A.G. Kokott (3): «Τελικά, τα νομικά θέματα γύρω από την Ισλαμική μαντίλα είναι συμβολικά ενός πιο θεμελιώδους ζητήματος: του πόση διαφορά και πολυμορφία πρέπει να ανεχθεί μέσα στα σύνορά της μια ανοικτή και πλουραλιστική Ευρωπαϊκή κοινωνία και, αντίστροφα, πόση αφομοίωση επιτρέπεται να απαιτείται από συγκεκριμένες μειονότητες»

ΕΔΔΑ: νομολογία

Νέο πλαίσιο: δίκαιο της ΕΕ: Οδηγία 2000/78

Υποθέσεις μαντίλας ΔΕΕ

C-157/15 (Βέλγιο) - C-188/15 (Γαλλία)

Θρησκευτικοί εργοδότες

C-414/16 + C-68/17 (Γερμανία)

2. Ανθρώπινα δικαιώματα και εργασία 2.1 ΑΔ= δικαιώματα μειονοτήτων

Λάθος Νο 1 . Η συζήτηση για τα ΑΔ δεν είναι καινούρια στην ιστορία!

Ανθρώπινα δικαιώματα: Ευρωπαϊκή κληρονομιά = θρησκευτικές συγκρούσεις

ΕΣΔΑ: 1950= μετά τον 2^ο Παγκόσμιο πόλεμο – Άρθ. 9 ΕΣΔΑ

Διεθνείς συνθήκες της δεκαετίας του 1960: Θεμελιώδη δικαιώματα των μεταναστών εργαζομένων για να τηρούν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα.

Άμεσο αποτέλεσμα; Όχι.

A. Καμύ: «Δημοκρατία δεν είναι ο νόμος της πλειοψηφίας, αλλά η προστασία της μειοψηφίας»

Απαγόρευση διακρίσεων λόγω θρησκείας

(Άρθ. 21 Χάρτης της ΕΕ)= γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ!

Εφαρμόζεται οριζόντια ακόμη και αν αντίκειται στο εθνικό συνταγματικό δίκαιο!

2. Ανθρώπινα δικαιώματα 2.1 ΑΔ= δικαιώματα μειονοτήτων

Λάθος Νο 2 . Δεν αφορούν μόνο μουσουλμάνους μετανάστες

Αλλά: και άλλες θρησκείες!

Εβραϊκή θρησκεία (κιπά), Σιχ (τουρμπάνι),

Μάρτυρες του Ιεχωβά, φοντεμανταλιστές χριστιανοί

ΕΔΔΑ: Eweida a.o.

ΕΔΔΑ: Θλιμμένος κατά Ελλάδα (2000)

Τι είναι θρησκεία;



2.2. Δίκαιο της ΕΕ: Μην κάνεις διακρίσεις

1957: Συνθήκη της Ρώμης: δε θα κάνετε διακρίσεις:
Στις γυναίκες + μετανάστες εργαζομένους από την Ένωση
Η μη διάκριση δεν αποτελεί παρενέργεια του δικαίου της ΕΕ
Οικονομικοί στόχοι: θεμιτός ανταγωνισμός, η οικονομική ένταξη
είναι σημαντικός στόχος για την ΕΕ (ΔΕΚ!)
Η ΕΕ κινείται στον ολισθηρό πάγο των ΘΔ
Συνθήκη του Άμστερνταμ + Οδηγία 2000/78
άλλοι λόγοι: θρησκεία
Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ – Χάρτης της
Λισαβόνας: άθρ. 10



2.3. Οριζοντιοποίηση θεμελιωδών δικαιωμάτων

= **όχι προφανή**

Θεμελιώδη δικαιώματα = τα δικαιώματα των μειονοτήτων στην
κοινωνία

Τι γίνεται με τις μειονότητες μέσα στις εταιρείες;

Διαφορετικές απόψεις για τα δικαιώματα των μειονοτήτων

Κυρίως: λίγος χώρος για τις θρησκευτικές μειονότητες στο χώρο
εργασίας

(Η θρησκεία μένει έξω, θρησκεία = forum internum)

Νέες ιδέες (Nussbaum): τα δικαιώματα των μειονοτήτων απαιτούν
δράση από το κράτος: αποκατάσταση της ισότητας με εύλογες
προσαρμογές =

Εξεύρεση μέσης οδού: και τα δύο μέρη πρέπει να είναι λογικά

Forum internum : μη πρακτικό!

Forum externum: εξεύρεση τρόπων εφαρμογής

2.3. Οριζόντιο αποτέλεσμα των ΔΑ στο εργασιακό δίκαιο

- Έμμεσο αποτέλεσμα: ερμηνεία ανοικτών προτύπων
«συνοπτικές απολύσεις-παράπτωμα»
«άδικη απόλυση»
- Άμεσο αποτέλεσμα: δεν είναι συχνό
Διαφορά: πολύ σημαντική!
Νέες προκλήσεις για το Εργασιακό Δίκαιο
Θρησκεία//άλλα ΘΔ:
ιδιωτικότητα (νέες τεχνολογίες),
ελευθερία έκφρασης (πληροφοριοδότες)
Επίτευξη ισορροπίας στα ΘΔ είναι η πεμπτούσια του
Εργασιακού Δικαίου

2.4. Θρησκεία: από την έκλειψη στην ημισέληνο

Η συζήτηση δεν είναι καινούρια: παλαιά νομολογία
Το καινούριο είναι ο αυξανόμενος αριθμός των μουσουλμάνων
εργαζομένων
Παραδοσιακή άποψη: η θρησκεία σχετίζεται λιγότερο με την κοινωνία
Συζήτηση σε Γαλλία και Βέλγιο: διακοπές λόγω θρησκείας
(Βελγικό συνταγματικό δικαστήριο για την εργασία την Κυριακή: πολλοί
κανόνες ενδέχεται να έχουν ιστορικό και θρησκευτικό υπόβαθρο, αλλά
δεν έχει σημασία: ο στόχος έχει αλλάξει: αθλήματα, ημέρα με την
οικογένεια, αναψυχή).
Βλέπε ΕΔΔΑ (υπόθεση Lautsi)
Τι γίνεται με την «εθνική ταυτότητα» (Άρθ. 4(2) ΣΛΕΕ)
Διατάξεις στα συντάγματα των Κρατών Μελών: "laïcité" (Γαλλία)
Περιθώριο εκτιμήσεως των Κρατών Μελών (ΕΔΔΑ)

25. Για να κατανοήσεις το δίκαιο,
πρέπει να κατανοήσεις την ιστορία



Universiteit Antwerpen

11



Διαφορετικά κράτη = διαφορετικές
νομοθεσίες
Τέξας – ΗΠΑ (περιθώριο εκτιμήσεως)



Universiteit Antwerpen

12

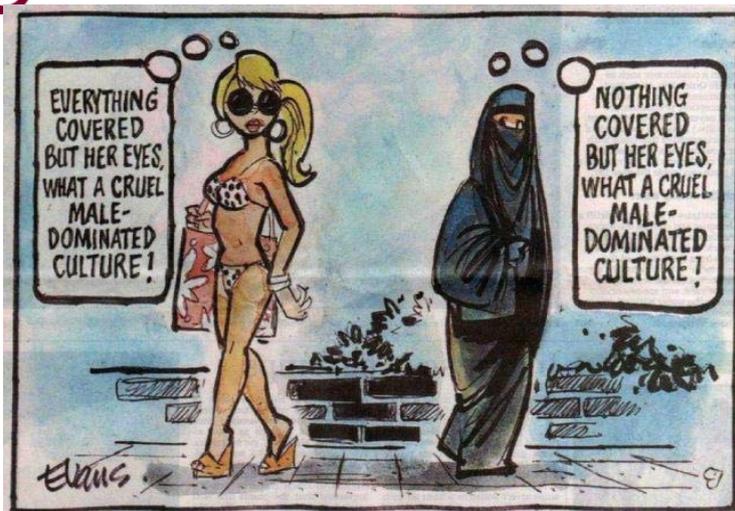


2.6. Απαγόρευση της Μπούρκα Συζήτηση για το πέπλο

- Γαλλία: laïcité ως συνταγματική αρχή
Απαγόρευση της Μπούρκα, το Πέπλο στα σχολεία και στην εργασία
Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Γαλλία, η υπόθεση "the Baby-Loup"
- Βέλγιο: η διαφορά μεταξύ Μπούρκας και χιτζάμπ (μαντίλας)
Απαγόρευση της Μπούρκα: Συνταγματικό Δικαστήριο 6.12.2012
Το Πέπλο στις δημόσιες υπηρεσίες: Αμβέρσα-συζήτηση
Το Πέπλο στα δημόσια σχολεία: Συμβούλιο Επικρατείας (14-10-2014)
-Απόφαση// Bundesverfassungsgericht 27.1.2015
-Η συζήτηση δεν τελείωσε: αντίσταση των σχολείων!
Το Πέπλο στην ιδιωτική εργασία: αντιφατικές αποφάσεις
υπόθεση Hema, υπόθεση Abchita
Δικαίωμα των γυναικών να φορούν μαντίλα στην αίθουσα δικαστηρίου:
ΕΔΔΑ 18.09.18



ΑΝΤΙΚΡΟΥΟΜΕΝΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ





III. Θρησκευτική ελευθερία ως θεμελιώδες δικαίωμα

Άρθ. 9 ΕΣΔΑ – 1950

1. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας. Το δικαίωμα αυτό συνεπάγεται την ελευθερία μεταβολής θρησκεύματος ή πεποιθήσεων καθώς και την ελευθερία εκδήλωσης του θρησκεύματος ή των πεποιθήσεών του, ατομικά ή συλλογικά, δημοσία ή κατ' ιδίαν, με τη λατρεία, την εκπαίδευση, την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τις τελετές.
2. Η ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας ή των πεποιθήσεων του ατόμου υπόκειται μόνο στους περιορισμούς που προβλέπονται από τη νομοθεσία και είναι απαραίτητοι σε μια δημοκρατική κοινωνία προς το συμφέρον της δημόσιας ασφάλειας, για την προστασία της δημόσιας τάξης, της υγείας ή των χρηστών ηθών, ή για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.

Forum internum και Forum externum

= Πεποιθήσεις και εκδήλωση

Universiteit Antwerpen

15



Θρησκευτική ελευθερία ως θεμελιώδες δικαίωμα

Άρθ. 14 ΕΣΔΑ – 1950

«Η χρήση των αναγνωριζόμενων **εν τη παρούση συμβάσει** δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως».

Πρωτόκολλο XII-2000 (μόνο 10 κυρώσεις-Κράτη Μέλη της ΕΕ)

Η χρήση **οιωνδήποτε δικαιωμάτων** αναγνωριζόμενων από τη νομοθεσία δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως».

Universiteit Antwerpen

16



3.2. Τι είναι θρησκεία;

Ορισμός του ακαθόριστου...= δύσκολος
Παγίδα: απόφαση για θρησκευτικά ζητήματα
Βλέπε Πέπλο: πραγματικό καθήκον ή όχι;

Δεν εμπιμπουν όλα στο πεδίο εφαρμογής της θρησκείας!
Θρησκευτικές εκδηλώσεις έναντι πρακτικών με θρησκευτικά κίνητρα
ΕΔΔΑ Pichon και Sajous κατά Γαλλίας(2001)
Άρνηση φαρμακοποιών να πουλούν αντισυλληπτικά
ΕΔΔΑ Eweida (2013): Να φορά σταυρό: πιο ευέλικτη προσέγγιση

Αναλογία: Αντιρρήσεις συνείδησης; Τι γίνεται με τους ειρηνιστές, χορτοφάγους, ακτιβιστές ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συνδικαλιστές;
Άρθ. 9: συνείδηση, πεποιθήσεις // θρησκεία



3.3. Η θρησκεία ως διαφορετικός λόγος διάκρισης

1° Λόγοι διάκρισης: φύλο, ηλικία, αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός, φυλή= **αμετάβλητα** φυσικά ή προσωπικά χαρακτηριστικά (AG Kokott)

Θρησκεία/πεποίθηση= **Υποκειμενική** απόφαση ή πεποίθηση;;
Εξισορρόπηση θεμελιωδών δικαιωμάτων/ελευθεριών, πρβλ «ιδιωτικότητα»

2° Εύλογες προσαρμογές

Οδηγία 2000/78: μόνο για την αναπηρία

«Κλεμμένη» έννοια; Βλέπε Καναδά, ΗΠΑ – Ναι, πράγματι!

Cuyvers, Howard : Εύλογες προσαρμογές =κεντρική έννοια στη νομοθεσία για τις διακρίσεις = δοκιμασία αναλογικότητας

HRM- Έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στο Βέλγιο (ULB): πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων (συχνά χωρίς συγκεκριμένη θρησκευτική πολιτική αλλά πρακτικές λύσεις!)



3.4. Περιορισμοί: Θεμιτός σκοπός

= Προστασία άλλων δικαιωμάτων και ελευθεριών (=πράξη εξισορρόπησης)

Τα περισσότερα από τα θεμελιώδη δικαιώματα είναι ρητά (ιδιωτικότητα, δικαίωμα του συνέρχεσθαι, ισότητα)

Δικαίωμα του εργοδότη να ασκήσει την δραστηριότητά του;

= ΘΔ

Όχι στην ΕΣΔΑ αλλά στο Πρωτόκολλο η° Ι (ιδιοκτησία)

Στα περισσότερα εθνικά συντάγματα

Δυνατό στο δίκαιο της ΕΕ: Οικονομικές ελευθερίες!

Π.χ. ΣΛΕΕ: Άρθ. 49: «Η ελευθερία εγκατάστασης περιλαμβάνει το δικαίωμα της έναρξης και διεξαγωγής δραστηριοτήτων από ελεύθερους επαγγελματίες και της σύστασης και διοίκησης επιχειρήσεων, ιδίως εταιρειών»

Π.χ. Άρθ. 16 ΧΘΔ της ΕΕ: « Η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές »

Universiteit Antwerpen

19



3.5. Αναγκαιότητα και περιθώριο εκτιμήσεως

- ΕΔΔΑ: επιλύει μέρος του προβλήματος επιτρέποντας μεγάλο περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη
- Νομολογία: εκπαίδευση!
- Νομολογία: θρησκευτικοί εργοδότες
Αντικρουόμενα ΘΔ = περιθώριο εκτιμήσεως από τον εργοδότη

Universiteit Antwerpen

20



Νομολογία του ΕΔΔΑ Εκπαίδευση

ΠΕΡΙΘΩΡΙΟ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΣ

ΕΔΔΑ 10.11.2005, Leyla Şahin κατά Τουρκίας

«...δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε σε όλη την Ευρώπη ομοιόμορφη αντίληψη σχετικά με την σπουδαιότητα της θρησκείας στην κοινωνία ... και η σημασία ή η επίπτωση της δημόσιας έκφρασης των θρησκευτικών πεποιθήσεων διαφέρει στο χρόνο και στο πλαίσιο ...»

ΕΔΔΑ 24.01.2006, Kurtulmuş κατά Τουρκίας

ΕΔΔΑ 26.11.2015, Ebrahimian κατά Γαλλίας

ΕΔΔΑ 1.07.2014, S.A.S. κατά Γαλλίας (Μπούρκα)



5.6. ΕΔΔΑ – Θρησκευτικοί εργοδότες

(Επιχειρήσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα (Tendenzbetriebe-Γερμανία!)

- Rommelfanger (Ευρ. Επιτ. ΑΔ) 6-09-1989 (Γνωμοδότηση – άμβλωση)
- Obst: ΕΔΔΑ 23-09-2010: Μέλος προσωπικού: ΟΚ//Άρθ. 8 ΕΣΔΑ
- Schüth: ΕΔΔΑ, 23-2010: Παίκτης οργάνου: Όχι ΟΚ//Art. 8 ΕΣΔΑ
- Siebenhaar, ΕΔΔΑ, 3-2-2011, Νηπιαγωγός:
ΟΚ// Art. 9 ΕΣΔΑ (προσηλυτισμός)
- Martinez: ΕΔΔΑ 7-5-2011 + Gr.Ch. ΕΔΔΑ 12-06-2014: Εκπαιδευτικός καθολικής θρησκείας (8 v. 7 !) // Άρθ. 9, 11, Quid άρθ. 8 ΕΣΔΑ; Αποκλίνουσες γνώμες! Ας δούμε την ουσία της υπόθεσης!

Επεδίωξε δημοσιότητα;

Σπουδαιότητα της υπόθεσης: κριτήρια για τη δοκιμασία αναλογικότητας κατάλληλα για το ΔΕΚ



3.7. Νομολογία ΕΔΔΑ- Θρησκευτικοί εργαζόμενοι

Εργαζόμενοι – Θρησκευτικά σύμβολα και
πεποιθήσεις

4 συνεκδικασθείσες υποθέσεις: Χριστιανοί!

15-01-2013

1° Eweida

2° Chaplin

3° Ladele

4° McFarlane



Eweida en Chaplin

1° Eweida: Χριστιανή Κόπτης, αεροσυνοδός στην ΒΑ,
μικρός σταυρός στο λαιμό: κάτω/πάνω από τη στολή
Δικ. Εργ. Υπ.: όχι θρησκευτική υποχρέωση – ατομική
έκφραση

ΕΔΔΑ: x αρθ. 9: δυσανάλογη (διακριτικός, διστακτικότητα
της ΒΑ)

2° Chaplin: νοσηλεύτρια στο ΕΣΥ, σταυρός στο λαιμό
εύλογες προσαρμογές για άλλες θρησκείες
εναλλακτική απασχόληση

Ιατρικοί λόγοι: //άρθ. 9

Παρατήρηση: συλλογικές σχέσεις και διαπραγμάτευση;

Eweida: μετά κατά Chaplin: πριν

D.Cuypers: συνάφεια των συλλογικών σχέσεων για τη
δοκιμασία αναλογικότητας



Ladele en McFarlane

3^ο Ladele: Ληξίαρχος – Λονδίνο – Ίσλινγκτον- θρησκευτικές ενστάσεις εναντίον ομοφυλοφιλικών σχέσεων

Μονομερής τροποποίηση των εργασιακών συνθηκών
Εύλογες προσαρμογές

Απόλυση= σκληρές συνέπειες: ΕΔΔΑ: Καμία παραβίαση

4^ο McFarlane: σύμβουλος σε θέματα σεξ- θρησκευτικές ενστάσεις εναντίον ομοφυλοφιλικών σχέσεων

Μονομερής τροποποίηση των εργασιακών συνθηκών;
Εύλογες προσαρμογές

Απόλυση= σκληρές συνέπειες: Ομόφωνα

Δήλωση αποστολής το συνέρχεσθαι = υποχρέωση του εργαζομένου



4. Δίκαιο της ΕΕ

4.1. Οδηγία 2000/78: Άρθ. 1, Περιορίζεται στην εργασία: Άρθ. 3

Άρθ. 10 ΧΟΔ - ΕΕ: 1 Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας. Το δικαίωμα αυτό συνεπάγεται την ελευθερία μεταβολής θρησκεύματος ή πεποιθήσεων καθώς και την ελευθερία εκδήλωσης του θρησκεύματος ή των πεποιθήσεών του, ατομικά ή συλλογικά, δημοσία ή κατ' ιδίαν, με τη λατρεία, την εκπαίδευση, την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τις τελετές.

2. Το δικαίωμα αντίρρησης συνειδήσεως αναγνωρίζεται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες που διέπουν την άσκησή του



4. Δίκαιο της ΕΕ

4.2. Σχέση ΕΣΔΑ – Δικαίου της ΕΕ

Αλληλεπίδραση: (Ερμηνεία υπό το φως του ...)

Αλλά μόνο: εργασία και απασχόληση!

Σχέση συμπληρωματικότητας (Vickers)

αλλά μερικές φορές: ένταση

ΕΣΔΑ= ελάχιστη, το δίκαιο της ΕΕ δύναται να παρέχει περισσότερη προστασία;

Κριτήρια για τη δοκιμασία αναλογικότητας = κατάλληλα για το ΔΕΚ

Δίκαιο της ΕΕ: χωρίς **περιθώριο εκτιμήσεως!** DC: ισχύει;

Υπάρχει περιθώριο εκτιμήσεως για τον εργοδότη/επιχείρηση!

Πρβλ: A.G. Kokott κατά Sharpston

= Λιγότερο χώρος στην ιεραρχία;

Όχι, αλλά ενδεχόμενα περισσότεροι περιορισμοί εγγενώς

Θρησκεία = διαφορετική, όπως και η αναπηρία, ηλικία...

.....

Universiteit Antwerpen

27



4.3. Δίκαιο της ΕΕ Θρησκευτικοί εργοδότες

Άρθ. 4.2. Οδηγία 2000/78

(1) «Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν στην ισχύουσα κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας **εθνική τους νομοθεσία** ή να προβλέψουν σε μελλοντική νομοθεσία η οποία αφορά τις ισχύουσες εθνικές πρακτικές, κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας διατάξεις βάσει των οποίων, στην περίπτωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των **εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις**, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν, **λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται**, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν **επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη**, λαμβάνοντας υπόψη τη **δεοντολογία** της οργάνωσης. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση **ασκείται τηρουμένων των συνταγματικών διατάξεων και αρχών των κρατών μελών**, καθώς και των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται **σε άλλους λόγους.**»

Universiteit Antwerpen

28



4.3. Δίκαιο της ΕΕ Θρησκευτικοί εργοδότες

Art. 4.2. Dir 2000/78

«**Εφόσον οι διατάξεις της τηρούνται κατά τα λοιπά**, η παρούσα οδηγία δεν θίγει συνεπώς το δικαίωμα των εκκλησιών και των λοιπών δημόσιων ή ιδιωτικών ενώσεων των οποίων η δεοντολογία εδράζεται στο θρήσκευμα ή στις πεποιθήσεις, εφόσον ενεργούν σύμφωνα με τις εθνικές συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, να **απαιτούν από τα πρόσωπα** που εργάζονται για λογαριασμό τους στάση **καλής πίστεως** και **συμμόρφωσης** προς την δεοντολογία τους.»



4.4. Εκκρεμούν – Ισότητα και αμοιβή υπερωριών

- C-193/17: Αυστρία
Αμοιβή υπερωρίας τη Μεγάλη Παρασκευή:
Μόνο για τέσσερις εκκλησίες
Γνωμοδότηση A.G. Bobek: διάκριση (ιση αμοιβή)
Αλλά χωρίς οριζόντιο αποτέλεσμα!
Παρατήρηση: ελευθερία μη έκφρασης θρησκείας ή πεποιθήσεων

5.1 Η Μαντίλα στο Δίκαιο της ΕΕ Οι γνωμοδοτήσεις για AG

Δύο υποθέσεις: 14 Μαρτίου 2017 + δύο διαφορετικές γνωμοδοτήσεις AG

C-157/15, Achbita κ. G4S, Βελγική υπόθεση, AG Kokott 31.5.2016

Εργατοδικείο Αμβέρσας 23.11.2011, Βελγ. Ακυρ. 9.3.2015

C-188/15, Bougnaoui, Γαλλική υπόθεση, AG Sharpston 13.7.2016

Γαλ. Ακυρ. 24.4.2015

Διαφορά; Ναι, αλλά επίσης: διαφορετικές ερωτήσεις, διαφορετικά πραγματικά περιστατικά!

Διαφορά = περιθώριο εκτιμήσεως: σε τι βαθμό μπορεί να περιορίσει τα ΘΔ ο εργοδότης; Kokott: βασίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό σε αυτό το σημείο εκκίνησης και διαχωρίζει τη θρησκεία (Locke), η Sharpston βασίζεται περισσότερο στην Αγγλοσαξονική νομική παράδοση. Και οι δύο παραμένουν σθεναρά εντός του δικαίου της ΕΕ και της ΕΣΔΑ και συγκλίνουν στα περισσότερα θέματα –

αλλά: διαφορετικά χαρακτηριστικά στην υπόθεση είναι σημαντικά!

Universiteit Antwerpen

31

5.2. C-157/15, Achbita κ. G4S, Βελγική υπόθεση

5.2.1. Πραγματικά περιστατικά και ερωτήσεις:

2003: Σύμβαση εργασίας

G4S: υπηρεσία υποδοχής

Άγραφος κανόνας: να μην υπάρχουν θρησκευτικές ενδείξεις

2006: επιθυμεί να φορά το πέπλο

Άρνηση – αναρρωτική άδεια –

Συμβούλιο εργασίας: επιβεβαίωση των κανόνων εργασίας:

όχι θρησκευτικές ενδείξεις

Απόλυση

Εργατοδικεία: καμία διάκριση

Ακυρωτικό: Συνιστά άμεση διάκριση η άρνηση να φέρεις το πέπλο;

Universiteit Antwerpen

32



C-157/15, Achbita κ. G4S, (Βέλγιο)
AG Kokott 31.5.2016

Απαγόρευση της μαντίλας = **άμεση διάκριση;**

AG: Όχι (γνωμοδότηση 46 e.f.)

Καμία διάκριση μεταξύ θρησκειών! (;)

Η **εθνική ταυτότητα** συνεπώς δεν περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της ίδιας της Οδηγίας, αλλά θα πρέπει να λαμβάνεται δεόντως υπόψη στην **ερμηνεία** της αρχής της ίσης μεταχείρισης την οποία περιλαμβάνει και των λόγων αιτιολόγησης διαφορών στη μεταχείριση. Επιπλέον, ακόμη και η Γαλλία αναγνώρισε, στην ακροαματική διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου, ότι μια τέτοια προσέγγιση είναι ένας βιώσιμος τρόπος διατήρησης της εθνικής ταυτότητας. (32)

Η θρησκεία είναι; Οι ειλικρινείς πεποιθήσεις αρκούν: καμία συζήτηση για θρησκευτικές αναγκαιότητες (34-38)



C-157/15, Achbita κ. G4S, (Βέλγιο)
AG Kokott 31.5.2016

5.2.2. Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση;

Χ Άρθ. 4 (1): όχι κατ' ανάγκην υπό τη μορφή νόμων και διαταγμάτων

ακόμη και από τον εργοδότη / συμβούλια εργασίας

Περιοριστική ερμηνεία

Αλλά: εργοδότης «ένα βαθμό διακριτικής ευχέρειας» (AG Ν° 81), οπότε ΝΑΙ!

(ακόμη και στη βάση άγραφων κανόνων εργασίας !) (Sic!) ;;

5.2.3. Αντικειμενική και αναλογική

Ενδυματολογικός κώδικας = εταιρική ταυτότητα = θεμιτός στόχος

Προτίμηση καταναλωτών; Προσεκτική, αλλά όχι άσχετη

Πολιτική ουδετερότητας είναι απολύτως αναγκαία

Δοκιμασία αναλογικότητας



C-157/15, Achbita κ. G4S, (Βέλγιο)
AG Kokott 31.5.2016

Δοκιμασία αναλογικότητας

- **Κατάλληλη**

Σύγκρουση μεταξύ εκδήλωσης και εταιρικής πολιτικής
Δεν εντοπίστηκαν κατάλληλες εναλλακτικές κατά τη διάρκεια της διαδικασίας

- **Όχι υπερβολική προκατάληψη**

Η εκδήλωση θρησκευματος μπορεί να μετριάσθει
Ενδυματολογικοί κώδικες, εξέχων ρόλος ή εξέχουσα θέση,
επαφή με πελάτες, πολιτική ουδετερότητας, δεν επηρεάζουν
άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά της ίσης μεταχείρισης

- **Δικαιώματα και ελευθερία εργαζομένου**

- Εντάξει, αλλά πρέπει να εξισορροποούνται με την
«επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη» Άρθ. 16 ΧΘΔ-ΕΕ



C-157/15, Achbita κ. G4S, (Βέλγιο)
AG Kokott 31.5.2016

Τέτοια διάκριση δύναται να είναι αιτιολογημένη προκειμένου να εφαρμοσθεί η πολιτική θρησκευτικής και ιδεολογικής ουδετερότητας που ακολουθεί ο εργοδότης στην οικεία εταιρεία, στο βαθμό που τηρείται η αρχή της αναλογικότητας στην εν λόγω περίπτωση.

Σε αυτό το πλαίσιο, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι παρακάτω παράγοντες ιδίως:

- *το μέγεθος και το εμφανές του θρησκευτικού συμβόλου,*
- *η φύση της δραστηριότητας του εργαζομένου,*
- *το πλαίσιο στο οποίο πρέπει να επιτελέσει την εν λόγω δραστηριότητα,*
- *η εθνική ταυτότητα του οικείου Κράτους Μέλους*

5.3. C-188/15, Bougnaoui, Γαλλική υπόθεση



AG Sharpston 13.7.2016

Διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα;

Ναι! Η υπόθεση περιορίζεται στον ιδιωτικό τομέα!

Άμεση ή έμμεση διάκριση;

Φαίνεται να λέει: άμεση, αλλά // ερώτηση

«Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση»

Άρθ. 4 Οδηγία 2000/78

AG: Όχι, πολύ περιοριστικό πλαίσιο, «σε πολύ περιορισμένες περιστάσεις.» Όχι για έναν μηχανολόγο σχεδιαστή!

Δύναται επίσης να θεωρηθεί ως έμμεση διάκριση

Ενδυματολογικός κώδικας: 1^ο θεμιτός στόχος: ελευθερία του εργοδότη: ναι, αλλά πρέπει να είναι ισορροπημένη

2^ο αναλογική: προσέγγιση ανά υπόθεση

5% σύμβαση με πελάτες

Universiteit Antwerpen

37



5.4. Το ΔΕΕ

5.4.1. Achbita= βασική υπόθεση

Χωρίς ορισμό της θρησκείας: βλέπε άρθ. 9 της ΕΣΔΑ και νομολογίας του ΕΔΔΑ = Άρθ. 10 ΕΧΘΔ

Προστατεύει το forum internum + forum externum

5.4.2. Χωρίς άμεση διάκριση: «καμία θρησκευτική ένδειξη»

- «Δεν είναι προφανές από το υλικό στον διαθέσιμο φάκελο... » (31)

Ουδέτερος ρουχισμός δεν αντίκειται σε συγκεκριμένη θρησκεία

Κριτική: δεν είναι τόσο προφανές // άλλη νομολογία του ΔΕΕ

Τι είναι ουδέτερος ρουχισμός;

Εταιρείες: πρέπει πραγματικά να επιβάλλουν το παρόν σε άλλο ρουχισμό (κοντομάνικα μπλουζάκια)

- Έμμεση διάκριση;

Το δικαστήριο περιορίζει την εκτίμηση των εθνικών δικαστών

Αυστηρή αναλογικότητα: πραγματικά απαραίτητη!

Universiteit Antwerpen

38



5.4.3. ΔΕΕ: Έμμεση διάκριση;

- Θεμιτός στόχος; Ουδετερότητα: ναι!
- Επιχειρηματική ελευθερία
- Απαραίτητη; Οι εθνικοί δικαστές πρέπει να αποφασίσουν για την πραγματική αναγκαιότητα επαφής με τους πελάτες (§42)
- = περισσότερο από απλό «συλ»
- Δοκιμασία αναλογικότητας: Εθνικοί δικαστές (≠ΕΔΔΑ)



5.4.4. ΕΥΛΟΓΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ;

Καινούρια και παράξενη αιτιολόγηση:
Εύλογη προσαρμογή για την Achbita !
= Μια άλλη δουλειά;

Πολύ παράξενο! ΌΧΙ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ!

Μόνο για την αναπηρία

Εύλογες προσαρμογές ως γενική αρχή για την νομοθεσία περί διακρίσεων;

Κακή λύση; (Η θρησκεία στο τμήμα διακανονισμού)



5.4.5. Αποφάσεις του Σολομώντα;

Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση

C-188/15, Bougnaoui

- Sharpston: όχι στον ευτελισμό της ο.κ.ε.π
- Kokott: περιθώριο εκτιμήσεως του εργοδότη
- ΔΕΕ: «Προτίμηση του καταναλωτή»= όχι καθοριστική! (40)
- «...τέτοια προϋπόθεση μόνο «λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών διαστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο διεξάγονται.»



5.4.6. ΔΙΑΤΟΜΕΑΚΟΤΗΤΑ;

Πολλαπλές διακρίσεις ή διατομεακότητα;

Χαμένη ευκαιρία για το ΔΕΚ; (Schiek)

Ιδιαίτερο μειονέκτημα για τις γυναίκες;

Οι ενδυματολογικοί κώδικες ενδεχόμενα να είναι πιο σημαντικοί για τις γυναίκες – Είναι δυνατόν η δυσανάλογη επίπτωση

(Φούστες και ψηλοτάκουνα ως ενδυματολογικός κώδικας)

Αλλά είναι δύσκολο να αντιμετωπίσουμε τη διατομεακότητα

+ Αποφυγή συζήτησης: μόνο για τις γυναίκες; Καταπίεση γυναικών έναντι ελευθερίας γυναικών να ντύνονται όπως τους αρέσει;

Οι ενδυματολογικοί κώδικες παραμένουν ένα ενδιαφέρον θέμα ανοιχτό προς συζήτηση.



Universiteit Antwerpen

43



6. Θρησκευτικοί εργοδότες

- 6.1. Δύο Γερμανικές υποθέσεις: Σπουδαιότητα
Συνάφεια συνταγματικών αρχών
- 6.2. Egenberger C-414/16
 - 1° Περιγραφή καθηκόντων: σύνταξη έκθεσης για τη χώρα
«ιδιότητα μέλους»
 - 2° Μπορεί ο εργοδότης να αποφασίζει ο ίδιος;
Όχι: Πρόσβαση στο δικαστήριο
 - 3° Κριτήρια // Υπόθεση-Martinez-ΕΔΔΑ
 - 4° Γερμανικές συνταγματικές αρχές // Δίκαιο της ΕΕ

Universiteit Antwerpen

44



6.3. IR, C-68/17

M.D. Νοσοκομείο + διαχειριστική λειτουργία

Νέος γάμος μετά το διαζύγιο

ΔΕΕ: 4.2. Οδηγία: αυστηρή ερμηνεία

ο.κ.ε.π. = συνδέεται με την εργασία

Άλλοι εργαζόμενοι άλλων πεποιθήσεων;

Ίση μεταχείριση!



7. Μερικά συμπεράσματα

7.1. Χαμένη ευκαιρία;

Το ΔΕΕ δεν γράφει διατριβές

Απαντά σε ερωτήματα... (2 x «δεν είναι σαφές»)

Χαμένη ευκαιρία; ΘΔ: δεν είναι απόλυτα!

Δικαστήριο//κοινή γνώμη!

Περιθώριο εκτιμήσεως = αντιφατικό, αλλά το ΔΕΚ δεν λαμβάνει υπόψη την ειδική κατάσταση της σχέσης εργασίας

Εξισορρόπηση ΘΔ = περιθώριο εκτιμήσεως

Έλλειψη: συλλογικού πλαισίου των σχέσεων εργασίας : «κανόνες εργασίας»;



7.2. Αισιοδοξία

Βλέπε HRM-Έρευνα στο Βέλγιο (ULB)

Βλέπε υποθέσεις του ΕΔΔΑ και του ΔΕΚ: συνάφεια των συμβουλίων εργασίας!

Βλέπε υπόθεση: «ΠΑΠΟΥΤΣΙΑ TORFS»: αλλαγή κανόνων εργασίας = απαγόρευση – μη απαγόρευση

= Συμβιβασμός μεταξύ των ΘΔ: εργοδότης, εργαζόμενοι, πελάτες

Προτίμηση καταναλωτών: ενδέχεται να υπάρξει προτίμηση των Μουσουλμάνων πελατών

Νέα πρόκληση: έλλειψη εξειδικευμένων εργαζομένων: αναγκαιότητα για μια αγορά εργασίας «χωρίς αποκλεισμούς»: ανεξάρτητα από ηλικία, προσανατολισμό, καταγωγή, πεποιθήσεις

Νομοθεσία για τις διακρίσεις = μαστίγιο. Πολυμορφία = όφελος για όλους

Πραγματικό δράμα: χάνονται τα talέντα (βλέπε υπόθεση Feryn: κενή θέση δεν καλύφθηκε). Οι στατιστικές για την ανεργία στο Βέλγιο: τρομακτικές!

Σημαντικό: να μετακινηθούμε από την «παγίδα της μειονότητας» στην «διαχείριση της πολυμορφίας»

Universiteit Antwerpen