

**Θρησκευτικές διακρίσεις στο  
χώρο εργασίας και η πρόσφατη  
νομολογία του ΔΕΕ σχετικά με τις  
μαντίλες και τους θρησκευόμενους  
εργοδότες**

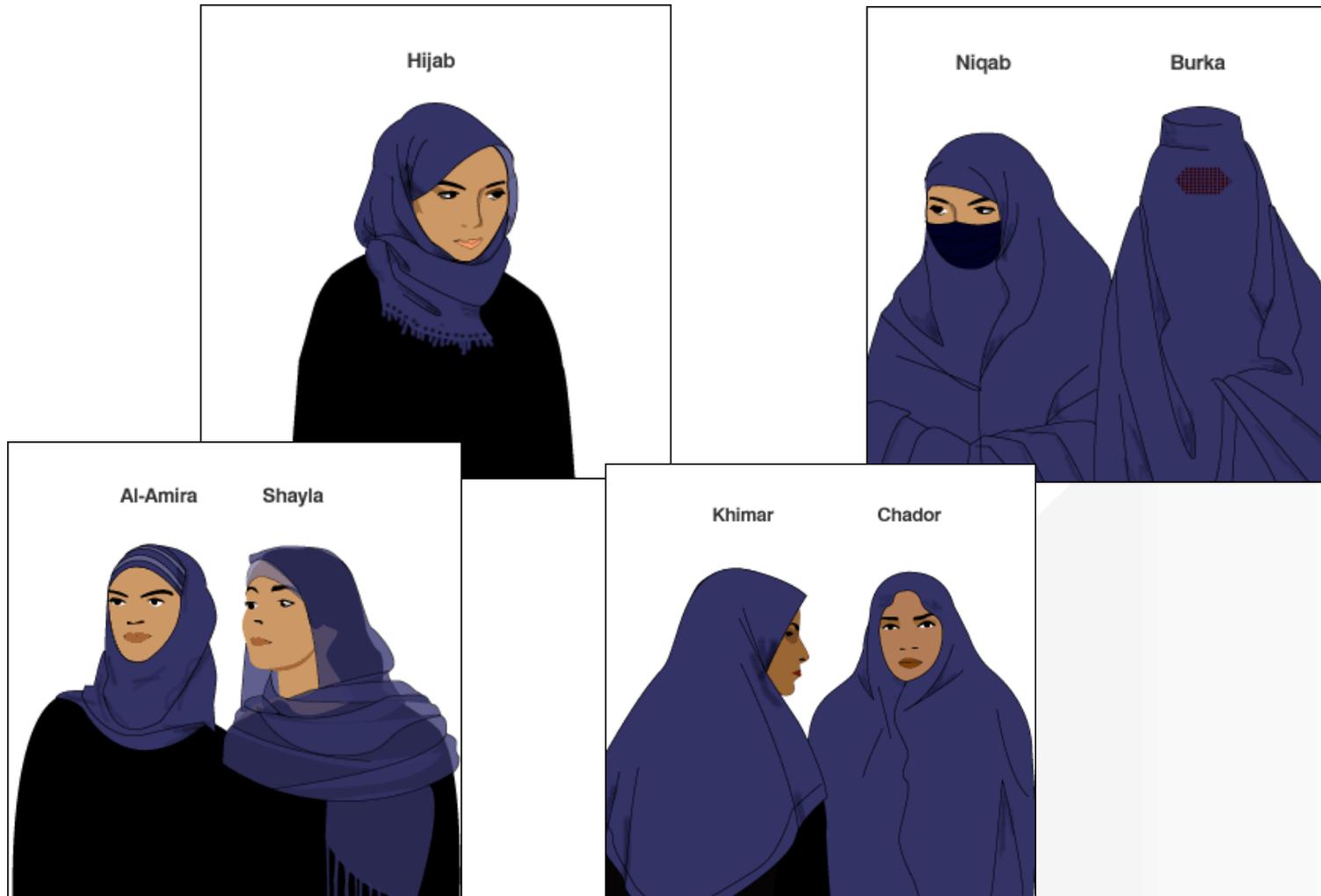
Ομότιμη καθηγήτρια Erica Howard  
Πανεπιστήμιο Middlesex



Funded by  
the European Union

# Μαντίλες και πέπλα προσώπου

Εικόνες: <http://www.bbc.co.uk/newsround/24118241>





## Νομικές διατάξεις κατά των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεπιοθήσεων στην ΕΕ

Οδηγία 2000/78/ΕΚ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία [2000] ΕΕ L 303/16

θρησκεία ή πεπιοθήσεις, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικός προσανατολισμός

ισχύει στους τομείς της απασχόλησης και του επαγγέλματος



## Άρθρο 2 Οδηγία 2000/78/ΕΚ

(α) άμεση διάκριση θεωρείται ότι υφίσταται όταν ένα πρόσωπο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι ένα άλλο πρόσωπο αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιζόταν σε συγκρίσιμη κατάσταση, για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 (θρησκεία ή πεπιοθήσεις, αναπηρία, ηλικία, γενετήσιος προσανατολισμός),

(β) έμμεση διάκριση θεωρείται ότι υφίσταται όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα πρόσωπα που έχουν συγκεκριμένη θρησκεία ή πεπιοθήσεις, συγκεκριμένη αναπηρία, συγκεκριμένη ηλικία ή συγκεκριμένο σεξουαλικό προσανατολισμό, **εκτός εάν:**

(i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική **δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.**

## ΔΕΕ: υποθέσεις μαντίλας

C-157/15 *Samira Achbita και Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203,

C-188/15 *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) κατά Micropole Univers SA*, EU:C:2017:204,

Κοινές υποθέσεις C-804/18 *IX κατά Wabe eV*. και C-341/19 *MH Müller Handels GmbH κατά MJ*, EU:C:2021:594.

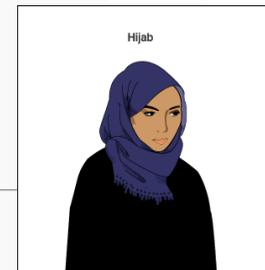
C-344/20 *LF κατά SCRL*, EU:C:2022:774.

C-148/22 *OP κατά Commune d'Ans*, ECLI:EU:C:2023:924



## *Achbita και Boughaoui*

- Οι δύο γυναίκες ήθελαν να φορούν χιτζάμπ στη δουλειά τους.
- Και οι δύο αρνήθηκαν να τα αφαιρέσουν και απολύθηκαν.
- Η Achbita ήταν ρεσεψιονίστ. Ο κανόνας εργασίας του εργοδότη ήταν ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να φέρουν ορατά σημάδια πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στην εργασία. Ερώτηση: επρόκειτο για άμεση διάκριση;
- Η Boughaoui ήταν μηχανικός σχεδιασμού που περιστασιακά πήγαινε να εργαστεί σε εργοτάξια πελατών. Μετά την επίσκεψή της σε έναν πελάτη της ζητήθηκε να βγάλει το χιτζάμπ καθώς ένα μέλος του προσωπικού του πελάτη παραπονέθηκε γι' αυτό. Ερώτημα: Ήταν η επιθυμία ενός πελάτη να μην παρέχονται πλέον υπηρεσίες από υπάλληλο που φορούσε μαντίλα πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK;



# Υποθέσεις *Achbita* και *Boughaoui* στο ΔΕΕ

- *Achbita*: ΔΕΕ: δεν υπάρχουν άμεσες διακρίσεις:
  - εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους εξίσου.
  - Αλλά το εθνικό δικαστήριο έπρεπε να αποφασίσει.
- Το ΔΕΕ έδωσε οδηγίες σχετικά με την αιτιολόγηση των έμμεσων διακρίσεων:
- Νόμιμος στόχος; Ναι, άρθρο 16 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.
- Κατάλληλα και αναγκαία μέσα; Ναι, εφόσον:
  - η απαγόρευση εφαρμόστηκε πραγματικά με συνέπεια και συστηματικότητα,
  - ο κανόνας περιοριζόταν σε υπαλλήλους που είχαν επαφή με τον πελάτη και,
  - ο εργοδότης είχε εξετάσει κατά πόσον ο εργαζόμενος θα μπορούσε να μετακινηθεί σε θέση εργασίας χωρίς επαφή με πελάτες.
- *Boughaoui*: Η επιθυμία του πελάτη δεν αποτελεί γνήσια και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση.



## Γεγονότα *Wabe* και *Müller*

- ΙΧ ήταν φροντιστής ειδικών αναγκών σε βρεφονηπιακό σταθμό που διαχειρίζεται η *Wabe*. Όταν επέστρεψε από τη γονική άδεια, της ζητήθηκε να μη φοράει μαντίλα στην εργασία της. Η *Wabe* είχε εισαγάγει πολιτική ουδετερότητας που προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι απέχουν από τη χρήση ορατών σημάτων πολιτικών, ιδεολογικών ή θρησκευτικών πεπτοιθήσεων. Η ΙΧ αρνήθηκε να βγάλει τη μαντίλα και απολύθηκε από την εργασία της. Η ΙΧ προσέβαλε το γεγονός αυτό ως άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων και ως διάκριση λόγω φύλου και εθνοτικής καταγωγής.
- Η *Müller* διατηρεί έναν αριθμό φαρμακείων. Με την επιστροφή της από τη γονική άδεια, η MJ άρχισε να φοράει μαντίλα με βάση τις θρησκευτικές της πεπτοιθήσεις. Η *Müller* της ζήτησε να αφαιρέσει τη μαντήλα, καθώς ήταν αντίθετη με την πολιτική της εταιρείας να φοράει οποιαδήποτε εμφανή και μεγάλης κλίμακας σημάδια θρησκευτικών, φιλοσοφικών και πολιτικών πεπτοιθήσεων. Αφού αρνήθηκε δύο φορές να βγάλει τη μαντίλα της, η MJ στάλθηκε στο σπίτι της. Αμφισβήτησε αυτή τη μεταχείριση ως παραβίαση του δικαιώματός της στη θρησκευτική ελευθερία και ως θρησκευτική διάκριση.

# Ερμηνεία του ΔΕΕ «θρησκεία ή πεπιοθήσεις»

- Η έννοια της θρησκείας περιλαμβάνει τη δημόσια εκδήλωση,
- Οι όροι "θρησκεία ή πεπιοθήσεις" είναι δύο όψεις του ίδιου ενιαίου λόγου διάκρισης,
- Οι όροι πρέπει να διαχωρίζονται από τις πολιτικές ή άλλες απόψεις,
- Οι όροι κάλυπταν τόσο τις θρησκευτικές πεπιοθήσεις όσο και τις φιλοσοφικές ή πνευματικές πεπιοθήσεις.
- Οι όροι αντιστοιχούν και πρέπει να ερμηνεύονται σύμφωνα με το άρθρο. 10 του Χάρτη και το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ,
- η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεπιοθήσεων στην οδηγία δεν περιορίζεται στη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των ατόμων που έχουν συγκεκριμένη θρησκεία και πεπιοθήσεις και εκείνων που δεν έχουν,
- η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση πρέπει να οφείλεται στη θρησκεία ή τις πεπιοθήσεις.

**η διάκριση λόγω της χρήσης ισλαμικής μαντίλας εμπίπτει κατ' αρχήν στην οδηγία.**

# Άμεση ή έμμεση διάκριση - *Wabe*

Στην υπόθεση *Wabe*, το ΔΕΕ ακολουθεί την *Achbita* και εξηγεί περαιτέρω:

- εσωτερικός κανόνας που απαγορεύει κάθε ορατό σημάδι πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων δεν αποτελεί άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων σύμφωνα με την οδηγία 2000/78/ΕΚ,
- Εφόσον ο κανόνας καλύπτει κάθε εκδήλωση χωρίς διάκριση,
- Εφόσον ο κανόνας αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους με τον ίδιο τρόπο (όλα τα ίδια *Achbita*),
- Ένας τέτοιος κανόνας δεν συνδέεται άρρηκτα με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, παρά το γεγονός ότι ορισμένοι εργαζόμενοι τηρούν θρησκευτικές επιταγές που επιβάλλουν τη χρήση συγκεκριμένων ενδυμάτων και ότι η εφαρμογή ενός τέτοιου εσωτερικού κανόνα μπορεί να προκαλέσει ιδιαίτερη ενόχληση στους εργαζόμενους αυτούς.
- ΙΧ δεν αντιμετωπίζεται διαφορετικά σε σύγκριση με οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο.
- εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στην αναγκαία εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και να διαπιστώσει αν ο εσωτερικός κανόνας εφαρμόστηκε κατά τρόπο γενικό και αδιαφοροποίητο σε όλους τους εργαζόμενους (όμοια *Achbita* και *Bougnaoui*).



## Άμεση ή έμμεση διάκριση - Müller

- ΔΕΕ: επειδή η πολιτική ουδετερότητας απαγορεύει μόνο τη χρήση ευδιάκριτων, μεγάλης κλίμακας συμβόλων, αυτό συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεπιοθήσεων, διότι ορισμένοι εργαζόμενοι θα αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά από άλλους λόγω της θρησκείας ή των πεπιοθήσεών τους.
- Το ΔΕΕ αναφέρεται στο επιχείρημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι ο κανόνας αυτός: *"ενδέχεται να έχει μεγαλύτερες επιπτώσεις σε άτομα με θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή μη θρησκευτικές πεπιοθήσεις που απαιτούν τη χρήση σήματος μεγάλου μεγέθους, όπως η κάλυψη του κεφαλιού"*.
- Δεν συνάδει με την κρίση ότι δεν υπάρχει άμεση διάκριση στην *Wabe*?

# Επιχειρήματα υπέρ των άμεσων διακρίσεων στην υπόθεση *Wabe*, 1

1. Η απαγόρευση ενδέχεται να έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο σε άτομα με θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή μη θρησκευτικές πεποιθήσεις που απαιτούν τη χρήση συγκεκριμένων συμβόλων (*Müller*).
2. C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding κατά Firma Feryn NV*, EU:C:2008:397, σκέψεις 23-25: δήλωση εργοδότη ότι δεν θα απασχολούσε "μετανάστες" επειδή οι πελάτες του δεν ήθελαν να τους δώσουν πρόσβαση στα σπίτια τους, συνιστούσε άμεση φυλετική διάκριση κατά Dir. 2000/43/EK της 29ης Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής [2000] EE L 180/22. Το ΔΕΕ έκρινε: μια τέτοια δήλωση είναι πιθανό να αποτρέψει ορισμένους υποψηφίους από το να υποβάλουν αίτηση στον εν λόγω εργοδότη. Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για τους κανόνες ουδετερότητας στις υποθέσεις της μαντίλας.

## Επιχειρήματα υπέρ των άμεσων διακρίσεων στην *Wabe*, 2

3. C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD κατά Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, EU:C:2015:480, παρ. 76: μια πρακτική συνιστά άμεση διάκριση εάν ο προστατευόμενος λόγος διάκρισης καθόρισε την απόφαση για τη διακριτική μεταχείριση ή εάν ένα μέτρο θεσπίστηκε και/ή διατηρήθηκε για λόγους που σχετίζονται με προστατευόμενο λόγο διάκρισης. Αναθέτον δικαστήριο: ο κανόνας στην υπόθεση *Wabe* είχε ρητά αρνητικό αποτέλεσμα που συνδέεται με το χαρακτηριστικό της θρησκείας. Εάν ναι, τότε πρόκειται για άμεση διάκριση.
4. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να οδηγήσουν στη διαπίστωση άμεσων διακρίσεων (*CHEZ*, παρ. 82). Το ΔΕΕ θα έπρεπε τουλάχιστον να το έχει εξετάσει αυτό.

**Συμπέρασμα: Τα δικαστήρια θα πρέπει να εξετάζουν τις άμεσες διακρίσεις.**



## Έμμεσες διακρίσεις *Wabe*

- Αιτούν δικαστήριο: ο κανόνας της ουδετερότητας αφορά, στατιστικά, σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες εργαζόμενες που φορούν μαντίλα λόγω της μουσουλμανικής τους πίστης. Έτσι, το ΔΕΕ ξεκινά από την παραδοχή ότι ο κανόνας ουδετερότητας της *Wabe* συνιστά έμμεση θρησκευτική διάκριση.
- Θα μπορούσε να αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου εάν επηρεάζει στατιστικά "σχεδόν αποκλειστικά" γυναίκες εργαζόμενες, αλλά το ΔΕΕ κρίνει: δεν χρειάζεται να εξεταστεί εάν υπάρχει διάκριση λόγω φύλου, δεν εμπίπτει στην οδηγία 2000/78/ΕΚ.

## Συμβουλές για μελλοντικές υποθέσεις

- Ισχυρίζονται διακρίσεις λόγω φύλου κατά την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (αναδιατύπωση) [2006] ΕΕ L 204, 23- θρησκευτικές διακρίσεις κατά την οδηγία 2000/78/ΕΚ- και διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής κατά την οδηγία 2000/43/ΕΚ, καθώς οι απαγορεύσεις επηρεάζουν κυρίως γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο.

Τα εθνικά δικαστήρια θα πρέπει επίσης να εξετάζουν τα πραγματικά περιστατικά όσον αφορά όλους τους πιθανούς λόγους διάκρισης και να αναφέρουν όλη τη νομοθεσία της ΕΕ κατά των εν λόγω μορφών διάκρισης όταν υποβάλλουν ερωτήματα στο ΔΕΕ.



## Αιτιολόγηση έμμεσης διάκρισης

- Η επιθυμία του εργοδότη να επιδεικνύει, στις σχέσεις του με τους πελάτες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, πολιτική πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας αποτελεί θεμιτό σκοπό που καλύπτεται από την επιχειρηματική ελευθερία του άρθρου 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, ιδίως εάν ισχύει μόνο για τους εργαζομένους που έρχονται σε επαφή με πελάτες.
- η απλή επιθυμία ενός εργοδότη να ακολουθήσει πολιτική ουδετερότητας δεν αρκεί για να δικαιολογήσει έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.
- ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι υπάρχει πραγματική ανάγκη: ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης.

**Πρέπει να υπάρχει πραγματική  
ανάγκη**



# Αιτιολόγηση έμμεσων διακρίσεων λόγω θρησκείας/πεπιοιθήσεων

Τι πρέπει να ληφθεί υπόψη:

- Δικαιώματα και νόμιμες επιθυμίες πελατών ή χρηστών.

Ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει:

- πραγματική ανάγκη,
- ότι, χωρίς πολιτική ουδετερότητας, θα υφίσταντο δυσμενείς συνέπειες λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων τους ή του πλαισίου στο οποίο ασκούνται,
- ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται σωστά,
- ότι ο κανόνας αυτός ακολουθείται με συνεπή και συστηματικό τρόπο,
- ο κανόνας αυτός περιορίζεται στα απολύτως αναγκαία.

# Αναλογικότητα

## Αναλογικότητα Εξισορρόπηση

Δικαίωμα του ατόμου να  
εκδηλώνει τη θρησκεία του  
Άρθρο 10

Ελευθερία του εργοδότη να  
διεξάγει την επιχείρησή του  
Άρθρο 16

Δικαίωμα μη  
διάκρισης  
Άρθρο 21

Δικαίωμα των  
γονέων  
Άρθρο 14(3)





## Απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση Müller

- Ο κανόνας εδώ είναι η άμεση διάκριση.
- σε περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι πρόκειται για έμμεση διάκριση, το ΔΕΕ αναλύει την αιτιολόγηση,
- ΔΕΕ: τόσο η πρόληψη κοινωνικών συγκρούσεων όσο και η παρουσίαση ουδέτερης εικόνας του εργοδότη έναντι των πελατών μπορεί να ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη του εργοδότη, αλλά ο εργοδότης πρέπει να το αποδείξει.
- ο κανόνας της ουδετερότητας περιορίζεται μόνο στα απολύτως αναγκαία, εάν δεν επιτρέπονται καθόλου ορατές εκδηλώσεις πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Το να επιτρέπεται η χρήση συμβόλων μικρού μεγέθους υπονομεύει την ικανότητα του μέτρου να επιτύχει τον επιδιωκόμενο στόχο.
- Έτσι, εάν το δικαστήριο που παραπέμπει το θέμα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει άμεση αλλά έμμεση διάκριση, αυτό δεν δικαιολογείται.

# Ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις

- Art. 8 παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ: Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από εκείνες που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.
- Το γερμανικό Σύνταγμα προβλέπει ότι η επιθυμία του εργοδότη να ακολουθήσει πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας, η οποία περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου στην ελευθερία της θρησκείας, είναι θεμιτή μόνο εάν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι υπάρχει αρκετά συγκεκριμένος κίνδυνος υπονόμευσης του στόχου αυτού.
- ΔΕΕ: η απαίτηση αυτή αποτελεί μέρος του κριτηρίου αιτιολόγησης των έμμεσων διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.
- ΔΕΕ: οι εθνικές διατάξεις που προστατεύουν την ελευθερία της θρησκείας μπορούν να ληφθούν υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις δυνάμει του άρθ. 8 παράγραφος 1 κατά την εξέταση του τι συνιστά διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

# LF κατά SCRL

- *LF κατά SCRL*, γεγονός: γυναίκα που δεν έλαβε πρακτική άσκηση όταν αρνήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα.
- Το ΔΕΕ επανέλαβε κυρίως τις αποφάσεις *Wabe* και *Müller* σχετικά με τους όρους "θρησκεία ή πεπιοθήσεις" που αποτελούν δύο όψεις του ίδιου ενιαίου λόγου διάκρισης.
- Κανόνας ουδετερότητας: δεν υπάρχουν άμεσες διακρίσεις, αλλά μπορεί να υπάρχουν έμμεσες διακρίσεις- η απόφαση εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο.
- Παραπτεμπτικό ερώτημα: εάν η θρησκεία και οι πεπιοθήσεις ήταν δύο όψεις του ίδιου κριτηρίου, θα μπορούσε το εθνικό δίκαιο να τις θεωρήσει ως δύο ξεχωριστά κριτήρια βάσει του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας;
- ΔΕΕ όχι, διότι θα έθετε υπό αμφισβήτηση τη διατύπωση, το πλαίσιο και τον επιδιωκόμενο σκοπό του λόγου αυτού και θα υπονόμει την αποτελεσματικότητα του γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση που εισήγαγε η εν λόγω οδηγία δημιουργώντας υποομάδες εργαζομένων.
- ΔΕΕ: η θεώρηση των λόγων αυτών ως ενιαίου κριτηρίου "δεν εμποδίζει συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων με κίνητρο τις θρησκευτικές πεπιοθήσεις ... και εργαζομένων με κίνητρο άλλες πεπιοθήσεις, ... ούτε εμποδίζει συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων με κίνητρο διαφορετικές θρησκευτικές πεπιοθήσεις". Αυτό υποστηρίχθηκε από τον στόχο της οδηγίας.

# ΟΡ κατά Commune d'Ans

- Δημόσιος εργοδότης (δημοτικό συμβούλιο). Η ΟΡ ζήτησε να της επιτραπεί να φοράει μαντίλα στην εργασία της.
- Το Συμβούλιο αρνήθηκε και στη συνέχεια εισήγαγε κανόνα **αποκλειστικής ουδετερότητας** που απαγόρευε σε όλους τους δημοτικούς υπαλλήλους κάθε μορφή προσηλυτισμού και τη χρήση οποιουδήποτε ορατού σήματος που θα μπορούσε να αποκαλύψει την ιδεολογική ή φιλοσοφική τους ένταξη ή τις πολιτικές ή θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, είτε είχαν επαφή με το κοινό είτε μόνο με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους.
- Η ΟΡ αμφισβήτησε τις αποφάσεις αυτές ως διακρίσεις λόγω θρησκείας και πεποιθήσεων και λόγω φύλου.
- ΔΕΕ: είναι πιθανότερο να πρόκειται για έμμεση διάκριση.
- Αιτιολόγηση της έμμεσης διάκρισης: θεμιτός στόχος ήταν η εφαρμογή της αρχής της ουδετερότητας της δημόσιας υπηρεσίας, η οποία βασίζεται στις αρχές της αμεροληψίας και της ουδετερότητας του κράτους των άρθρων 10 και 11 του βελγικού Συντάγματος.
- Τα κράτη μέλη και οι υπό-κρατικοί φορείς έχουν ένα περιθώριο διακριτικής ευχέρειας να αποφασίσουν αν θα απαγορεύουν σε όλους τους εργαζόμενους ή μόνο σε όσους έρχονται σε επαφή με πελάτες να φορούν θρησκευτικά σύμβολα ή αν θα επιτρέπουν σε όλους τους εργαζόμενους να φορούν θρησκευτικά σύμβολα.



## ΟΡ κατά Commune d'Ans

- Το ΔΕΕ απέσυρε την τρίτη απαίτηση προηγούμενων υποθέσεων: ότι οι κανόνες ουδετερότητας στο χώρο εργασίας έπρεπε να περιορίζονται σε υπαλλήλους που έρχονται σε επαφή με τον πελάτη. Έτσι, οι δημόσιοι εργοδότες μπορούν να απαγορεύουν σε όλους τους υπαλλήλους να φορούν θρησκευτικά σύμβολα, είτε έρχονται σε επαφή με το κοινό είτε όχι.
- Το ΔΕΕ δεν επανέλαβε την απαίτηση ότι ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει την πραγματική ανάγκη για πολιτική ουδετερότητας. Δήλωσε απλώς ότι εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να σταθμίσει τα διακυβευόμενα συμφέροντα: τα δικαιώματα των άρθρων 10 (θρησκευτική ελευθερία) και 21 (απαγόρευση των διακρίσεων) του Χάρτη και την αρχή της κρατικής ουδετερότητας.
- Το υποβληθέν ερώτημα σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου κηρύχθηκε απαράδεκτο, διότι το αιτούν δικαστήριο δεν εξήγησε γιατί έκρινε ότι η απάντηση στο ερώτημα αυτό ήταν αναγκαία για να μπορέσει να εκδώσει την απόφαση, ούτε εξέθεσε το πραγματικό και νομικό πλαίσιο, όπως απαιτεί το δίκαιο της ΕΕ. Επιπλέον, οι διακρίσεις λόγω φύλου καλύπτονται από την οδηγία 2006/54/ΕΚ και όχι από την οδηγία 2000/78/ΕΚ, τη μόνη πράξη που αναφέρει το υποβληθέν ερώτημα.

## Πρακτική σημασία για τους εργοδότες και τα δικαστήρια

1. Οι δημόσιοι και ιδιωτικοί εργοδότες μπορούν να θεσπίσουν πολιτική ουδετερότητας, αλλά αυτή πρέπει να απαγορεύει όλα τα ορατά σημάδια θρησκευτικών, φιλοσοφικών και πολιτικών πεποιθήσεων, όχι μόνο ορισμένα σημάδια.
2. Ο κανόνας πρέπει να επιδιώκεται πραγματικά με συνεπή και συστηματικό τρόπο.
3. Ο κανόνας δεν μπορεί να κάνει διάκριση μεταξύ διαφορετικών θρησκειών ή πεποιθήσεων.
4. Για τους ιδιώτες εργοδότες, ο κανόνας αυτός πρέπει να περιορίζεται στους υπαλλήλους που έρχονται σε επαφή με τον πελάτη.
5. (οι εργοδότες πρέπει να εξετάζουν αν ο εργαζόμενος μπορεί να μετακινηθεί σε θέση εργασίας χωρίς επαφή με τους πελάτες: αναφέρεται μόνο στην *Achbita*, όχι σε άλλες περιπτώσεις).
6. Οι ιδιώτες εργοδότες πρέπει να αποδείξουν ότι υπάρχει πραγματική ανάγκη, συμπεριλαμβανομένου ότι η επιχείρησή τους θα υποστεί πραγματική ζημία. Αυτό δεν φαίνεται να ισχύει για τους δημόσιους εργοδότες.
7. Οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη θρησκευτική ελευθερία του εργαζομένου και όλα τα άλλα σχετικά θεμελιώδη δικαιώματα και να επιτυγχάνουν δίκαιη ισορροπία μεταξύ των δικών τους συμφερόντων και των συμφερόντων του εργαζομένου.

# Άρθρο 4 Οδηγία 2000/78/ΕΚ

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό που σχετίζεται με οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 δεν συνιστά διάκριση, όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση, υπό την προϋπόθεση ότι ο στόχος είναι νόμιμος και η απαίτηση αναλογική.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρήσουν την εθνική νομοθεσία που ίσχυε κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας ή να προβλέψουν μελλοντική νομοθεσία που θα ενσωματώνει τις εθνικές πρακτικές που υπήρχαν κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με την οποία, στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων σε εκκλησίες και άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς των οποίων το ήθος βασίζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων δεν συνιστά διάκριση, όταν, λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων αυτών ή του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις ενός προσώπου αποτελούν γνήσια, νόμιμη και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση, λαμβάνοντας υπόψη το ήθος του οργανισμού. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση εφαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη τις συνταγματικές διατάξεις και αρχές των κρατών μελών, καθώς και τις γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου, και δεν θα πρέπει να δικαιολογεί διακρίσεις για άλλο λόγο.

Εφόσον τηρούνται κατά τα λοιπά οι διατάξεις της, η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των εκκλησιών και άλλων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών, το ήθος των οποίων βασίζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, που ενεργούν σύμφωνα με τα εθνικά συντάγματα και τους εθνικούς νόμους, να απαιτούν από τα άτομα που εργάζονται για λογαριασμό τους να ενεργούν καλόπιστα και πιστά στο ήθος του οργανισμού.



## Άρθρο 4 παράγραφος 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ

Δύο στοιχεία αυτής της εξαίρεσης

1. Επαγγελματική απαίτηση: οργανισμοί με θρησκευτικό ήθος μπορούν να αντιμετωπίζουν τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις ενός ατόμου ως επαγγελματική απαίτηση, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και το πλαίσιο των δραστηριοτήτων. Αυτό δεν πρέπει να δικαιολογεί διακρίσεις για άλλο λόγο.
2. Οι οργανισμοί με θρησκευτικό ήθος μπορούν να απαιτούν από τους υπαλλήλους τους να συμπεριφέρονται με τρόπο που να συνάδει με το ήθος του οργανισμού.

Εναπόκειται στα κράτη μέλη να αποφασίσουν αν θα συμπεριλάβουν την εξαίρεση αυτή στο εθνικό τους δίκαιο.



## *C-414/16 Egenberger κατά Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV* EU:C:2018:257

- γνήσια και καθοριστική απαίτηση του άρθρου 4 παράγραφος 2 πρέπει να είναι "**γνήσια, νόμιμη και δικαιολογημένη**".
- **γνήσια**: η απαίτηση να ομολογεί κανείς τη θρησκεία στην οποία βασίζεται το ήθος της οργάνωσης "πρέπει να φαίνεται αναγκαία λόγω της σημασίας της εν λόγω επαγγελματικής δραστηριότητας για την εκδήλωση του εν λόγω ήθους",
- **νόμιμο**: η απαίτηση αυτή δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιδίωξη ενός στόχου που δεν έχει καμία σχέση με το εν λόγω ήθος,
- **δικαιολογημένη**: η θρησκευτική οργάνωση πρέπει να αποδείξει ότι ο υποτιθέμενος κίνδυνος πρόκλησης βλάβης στο ήθος της είναι πιθανός και ουσιαστικός, ώστε η επιβολή μιας τέτοιας απαίτησης να είναι πράγματι αναγκαία.
- Σκέψεις που δεν έχουν καμία σχέση με το ήθος δεν πρέπει να παίζουν ρόλο.
- Η απαίτηση πρέπει επίσης να είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, η οποία αποτελεί μία από τις γενικές αρχές του δικαίου της ΕΕ.
- Επιβεβαιώθηκε στην υπόθεση C-68/17 *IR κατά JQ* EU:C:2018:696.



## *Cresco Investigations GmbH κατά Marcus Achatzi*

- Υπόθεση 193/17 *Cresco Investigation GmbH κατά Markus Achatzi*, EU:C:2019:43
- αφορούσε την αυστριακή εθνική νομοθεσία που καθόριζε ότι η Μεγάλη Παρασκευή ήταν αργία μόνο για τους εργαζόμενους που ήταν μέλη ορισμένων συγκεκριμένων χριστιανικών εκκλησιών και ότι μόνο οι εργαζόμενοι αυτοί, αν έπρεπε να εργαστούν την ημέρα αυτή, δικαιούνταν πρόσθετη αμοιβή πέραν του κανονικού μισθού τους.
- Ο Achatzi δεν ήταν μέλος καμίας από τις συγκεκριμένες εκκλησίες και προσέβαλε τη νομοθεσία ως θρησκευτική διάκριση.
- Το Δικαστήριο της ΕΕ έκρινε ότι αυτό συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας.
- Ερώτηση προς εσάς: Ταιριάζουν αυτές οι τρεις τελευταίες υποθέσεις με τις αποφάσεις για τη μαντήλα σε σχέση με τις άμεσες διακρίσεις και την αιτιολόγηση;

# ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ

Ομότιμη Καθηγήτρια Erica Howard, Πανεπιστήμιο Middlesex

[E.howard@mdx.ac.uk](mailto:E.howard@mdx.ac.uk)

