

Libertà di religione sul luogo di lavoro in Europa

[Prof. Lucy Vickers](#)
[Oxford Brookes University](#)

Irvickers@brookes.ac.uk



La presente sessione di formazione è finanziata dal Programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza 2014-2020" della Commissione europea

Il diritto UE sull'uguaglianza e la CEDU

Direttiva UE 2000/78 in materia di parità di trattamento
– comprende la discriminazione basata su religione
e convinzioni personali

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea -
articolo 10

Convenzione europea dei diritti dell'uomo - articolo 9

Trattato di Lisbona del 2009

Il diritto UE sull'uguaglianza e la CEDU

CEDU - attenzione rivolta ai diritti con supervisione internazionale

Diritto UE - attenzione economica estesa all'attenzione sociale

CEDU – Articolo 9

Libertà di pensiero, di coscienza e di religione

1. Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.
2. La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla pubblica sicurezza, alla protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o alla protezione dei diritti e della libertà altrui.

Eweida e altri contro Regno Unito [2013]

Diritto di dimettersi: Ahmad contro Regno Unito (1981);
Stedman contro Regno Unito (1997)

Eweida contro Regno Unito (2013)

Include: Eweida contro British Airways; Chaplin contro
Royal Devon & Exeter NHS Foundation Trust;
Ladele contro Islington Borough Council; McFarlane
contro Relate Avon Ltd

Aspetti giuridici del caso Eweida e altri

- Regola della "situazione specifica"/diritto di dimettersi
- Quando si ha "manifestazione" del proprio credo religioso? Occorre che vi siano esigenze di natura religiosa?

Il diritto di dimettersi/regola della situazione specifica

“Considerata l'importanza della libertà di religione in una società democratica, la Corte ritiene che, nel momento in cui un soggetto si lamenta di una restrizione di tale libertà sul luogo di lavoro, anziché sostenere che la possibilità di cambiare occupazione negherebbe qualsiasi interferenza con l'esercizio di questo diritto, sarebbe opportuno considerare questa possibilità nella ponderazione generale riguardante la verifica della proporzionalità della restrizione.”

paragrafo 83

Manifestazione

“Per essere considerato "manifestazione" ai sensi dell'articolo 9, l'atto in questione deve essere strettamente collegato al credo religioso o personale. Un esempio sarebbe costituito da un atto di culto o di devozione che rientra nella pratica di una religione o di un credo in una forma generalmente riconosciuta. Tuttavia, la manifestazione della religione o del credo non si limita a tali atti; l'esistenza di un nesso sufficientemente stretto e diretto fra l'atto e il credo che ne è all'origine deve essere determinato sulla base delle circostanze di ogni fattispecie. In particolare, il soggetto non è in alcun modo tenuto a dimostrare di aver agito in conformità a un dettame del credo religioso in questione.”

paragrafo 82

Applicazione ai casi Eweida e Chaplin – Codice di abbigliamento

Eweida:

I diritti religiosi possono essere rivendicati sul posto di lavoro ma il datore di lavoro può restringere la manifestazione del credo religioso del dipendente se essa interferisce con diritti altrui. In questo caso la restrizione non era giustificata.

Chaplin:

“La tutela della salute e della sicurezza di un reparto ospedaliero rappresenta una motivazione di rilevanza nettamente superiore a quanto applicato nel caso della sig.ra Eweida. Inoltre, si tratta di un ambito in cui le autorità locali devono essere dotate di ampio margine discrezionale.” (paragrafo 99)

Altri casi riguardanti il codice di abbigliamento

Dahlab contro Svizzera (2001)

Sahin contro Turchia (2005)

Ebrahimian contro Francia (2015)

- La libertà di religione non è stata violata.
- Come nei casi precedenti la Corte ha notato una mancanza di consenso in Europa su questa materia. Ha anche rilevato il contesto nazionale.
- Secondo la Corte, l'abbigliamento religioso in ambito ospedaliero potrebbe indurre i pazienti a dubitare di essere curati in modo imparziale.
- Nota di dissenso: interrogazione sull'imparzialità.
L'appartenenza religiosa può essere mostrata anche dal nome.

L'uso del margine discrezionale

La Corte perviene alle sue conclusioni basandosi sull'ampio margine discrezionale conferito agli Stati nel trattare materie prive di consenso in Europa.

Riguardo al margine discrezionale: cfr. *S.A.S. contro Francia* (2014)

Direttiva UE sulla tutela in materia di religione e convinzioni personali

La direttiva UE 2000/78 vieta per motivi di religione o di convinzioni personali

- la discriminazione diretta
 - nota articolo 4(1) e (2) e requisiti professionali essenziali
- discriminazione indiretta
 - "quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura (...) rispetto ad altre persone, a meno che [tale disposizione, tale criterio o tale prassi] siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari."

Articolo 4 e requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

L'articolo 4(1) si applica quando l'appartenenza a una determinata religione costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa

L'articolo 4(2) si applica alle organizzazioni la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Si applica laddove per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione.

Discriminazione indiretta nei tribunali nazionali

Regno Unito - Azmi contro Kirkless M.C. [2007]

Francia - Baby Loup

Direttiva UE sulla tutela in materia di religione e convinzioni personali

Pareri AG

Achbita contro G4S Secure Solutions NV

- “anche una disparità di trattamento diretta può, a certe condizioni, essere senz'altro giustificata” (27)
- Giudicare la proporzionalità tenendo conto di:
 - dimensioni e vistosità del segno religioso;
 - tipo di attività della lavoratrice;
 - contesto in cui la lavoratrice è tenuta a svolgere tale attività;
 - identità nazionale dello Stato membro interessato.
- Dal dipendente “può essere pretesa una certa riservatezza per quanto attiene all'esercizio della religione sul luogo di lavoro”...(116)

Direttiva UE sulla tutela in materia di religione e convinzioni personali

Pareri AG

Bouagnaoui contro Micropole SA

- Chiaramente, le ragioni aziendali e la scelta del cliente possono far nutrire dubbi e nascondere stereotipi e pregiudizi
- La religione "accompagna sempre una persona"
- Non devono essere applicati livelli diversi di tutela a motivi diversi di uguaglianza.

Direttiva UE sulla tutela in materia di religione e convinzioni personali

Pareri AG

Achbita contro G4S Secure Solutions NV

- Affidamento fatto sul margine discrezionale
- Accettazione del fatto che la religione rappresenta un motivo diverso/può essere lasciata fuori dalla porta

Bouagnaoui contro Micropole SA

- Accettazione del fatto che la religione non può essere lasciata fuori dalla porta
- Riconoscimento dell'uguaglianza delle uguaglianze

Lezioni per il diritto UE antidiscriminazione?

Il diritto UE sull'uguaglianza e il diritto europeo in materia di diritti umani applicano, entrambi, un approccio incentrato sull'equilibrio.

- Raffrontare l'approccio di equilibrio dell'articolo 9, e l'esercizio di equilibrio praticato riguardo alla discriminazione indiretta.

Grande affidamento fatto, all'interno della CEDU, sul margine discrezionale

- fino a che punto può funzionare nel contesto UE?

Lezioni per il diritto UE antidiscriminazione?

- Valore della religione – "da lasciare fuori dalla porta" o "parte integrante dell'essenza di una persona"
- Ruolo delle consuetudini/prassi nazionali

Lezioni per il diritto UE antidiscriminazione?

- Commenti o domande?

[Prof. Lucy Vickers](#)

[Oxford Brookes University](#)

Irvickers@brookes.ac.uk