



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Approcci della Corte di Lussemburgo e della Corte di Strasburgo

Applicazione della Legge Europea
sull'antidiscriminazione

Seminario per membri della magistratura

Scandicci, 9-10 Maggio 2019

Eugenia Relaño Pastor, Ricercatrice,

Dipartimento di Diritto e Antropologia



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

> La religione o il credo sono un problema nei luoghi di lavoro europei?

I casi giudiziari che hanno coinvolto dipendenti delle religioni minoritarie

- Relativamente ai **simboli religiosi** e abiti/aspetto
- Relativamente alle richieste di **permessi** per poter osservare i precetti religiosi
- Relativamente ad **esenzioni da funzioni lavorative** in contrasto con la religione
- Relativamente all'**autonomia dei diritti** delle organizzazioni religiose

> Esiste un diritto ad un ragionevole adeguamento nei luoghi di lavoro sulla base della religione o del credo?

> Quale è l'oggetto del contendere davanti alle Corti?

Equilibrio tra i diritti, tradizioni secolari vs. identità personale, integrazione sociale e eguaglianza di genere.



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Contestualizzazione

> Discriminazione all'interno dell'U.E. (Eurobarometro 2015)

Sulla base dell'origine etnica: 64%

Sulla base della religione 51 %

> Islamofobia. Rapporto ENAR 2016:

“Donne dimenticate: l'impatt odella islamofobia sulle donne musulmane ”

- » Percezione della “musulmanità” a lavor:
- » Candidature con il velo nelle foto del curriculum
- » Soprannomi o domande surante il colloquio di lavoro
- » Crimini di odio e islamofobia come sintomo della disintegrazione dei valori umani

» Donne musulmane, donne dimenticate?

» https://www.youtube.com/watch?v=E2K_SwDjCGo

www.eth.mpg.de



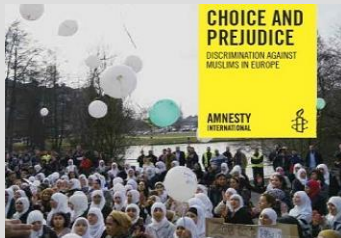
LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Rapporto 2013 di Amnesty International

Scelta e pregiudizio: La discriminazione contro i musulmani in Europa

Raccomandazioni a tutti i governi, tra gli altri:

- (1) Raccogliere informazioni sulle molteplici discriminazioni che colpiscono le donne musulmane
- (2) Garantire norme nazionali contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.



www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Consiglio d'Europa

"I Paesi europei si trovano ad affrontare un'altra crisi oltre a quella del deficit pubblico: la disintegrazione dei valori umani. Ne è un sintomo la crescente espressione di intolleranza nei confronti della cultura musulmana e islamica"
(T. Hammarberg, Consiglio d'Europa, 2010)

Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali (FRA)

Indagine 2009 sulle minoranze dell'Unione europea e le discriminazioni

Nazioni Unite

Rapporto Annuale 2014 dello Special Rapporteur delle Nazioni Unite sulla libertà di religione e credo: la religione sul luogo di lavoro

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Giurisprudenza della Corte di Lussemburgo

> abbigliamento religioso sul luogo di lavoro

**Achbita
2017**

**Bouganaoui
2017**

> Dimensione collettiva della libertà religiosa

- Etica delle organizzazioni religiose ed equilibrio tra i diritti

Egenberger (2018)

- Vacanze religiose garantite a tutte le persone

Cresco Investigation GmbH contro Markus Achatzi (2019)

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Abbigliamento religioso sul luogo di lavoro: I casi Achbita and Bougnaoui davanti alla Corte di Giustizia Europea



Common features



Some differences

Quadro normativo dell'Uguaglianza nella Unione Europea

- Direttiva 2004/CE su razza e occupazione
- Direttiva 2000/CE sulla discriminazione di genere
- Revisione nel 2006 della Direttiva sulle pari opportunità
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
- Discriminazione diretta e indiretta

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Osservazioni della Corte di Lussemburgo sul caso *Achbita*

- Concetto di religione interpretato secondo la Carta
- Un divieto di indossare visibili simboli politici, filosofici, religiosi non è strattamente discriminatorio
- Questo tipo di regola interna però potrebbe essere indirettamente discriminatoria
- Se è giustificato da un legittimo obiettivo e le finalità da raggiungere sono necessarie ed appropriate
 - Finalità legittima: Immagine di imparzialità
 - Prevalenza della libertà di condurre affari
 - Il divieto riguarda solo i lavoratori che devono interagire con i clienti
 - La Corte di Cassazione del Belgio dovrebbe verificare queste condizioni

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUL LUOGO DI LAVORO

La sentenza *Achbita* è problematica per diverse ragioni:

- Discriminazione diretta o indiretta?
- Abbigliamento neutrale? Un confronto errato
- Diritto di condurre affari: la religione fuori dalla scena
- Proporzionalità
 - Alternativa meno restrittiva
 - Lavoro d'ufficio
 - Invito ai lavoratori a nascondere le diversità

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Osservazioni della Corte di Lussemburgo nei caso *Bougnaoui*:

- Il licenziamento non si basava su una precedente norma interna
- Le circostanze in cui un effettivo e determinante requisito occupazionale può essere applicato sono limitate
- Le richieste dei clienti non possono essere considerate un effettivo e determinante requisito occupazionale

La Corte di Lussemburgo ha tenuto un approccio opposto:

- Un codice discriminatorio è giustificabile per lo staff addetto al pubblico
- La preferenza di un cliente non è un valido requisito occupazionale
- Le sentenze danno maggiore spazio al datore di lavoro di fare discriminazioni

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Opinione dell'Avvocato Generale (AG) Kokott:

“Quanta diversità e varietà all'interno dei suoi confini deve tollerare una società europea aperta e pluralistica e, viceversa, quanta integrazione è autorizzata ad esigere da determinate minoranze” (para. 3)

“Mentre un dipendente non può “lasciare alla porta”, nel momento in cui entra negli uffici del suo datore di lavoro, il proprio sesso, il proprio colore di pelle, la propria origine etnica, il proprio orientamento sessuale, la propria età o la propria disabilità, si può presumere che moderi l'esercizio della sua religione (...), in relazione al suo abbigliamento” (par. 116)

Opinione dell'Avvocato Generale (AG) Sharpston :

“Sarebbe completamente sbagliato credere che, mentre il proprio sesso e il colore della pelle lo accompagnino ovunque, non lo faccia, in qualche modo, la propria religione.” (par. 118)

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Alcune conclusioni derivanti dai due casi

- ✓ La dignità umana e l'autonomia personale nella legislazione dell'Unione Europea
- ✓ Un'immagine neutrale della compagnia non è laicità
- ✓ E' opportuno prevedere un accomodamento: la proporzionalità
- ✓ Dovere dell'Unione Europea di spazio alla religione?
 - Essenziale per la fede di lui/lei?
 - Tipo di osservanza e dimensioni della società
 - Attività e contesto: giustificazione del requisito

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Giurisprudenza della Corte di Strasburgo

Libertà di pensiero, coscienza e religione nella CEDU

- La CEDU è parte dei principi generali della legge dell'Unione Europea
- Art. 52 (3) della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Una maggiore protezione
- Articolo 9 e articolo 14

Simboli religiosi nella Corte Europea dei Diritti Umani

- Molti contesti diversi: Educazione e settore pubblico
- In soli due casi è stata riscontrata una violazione alla libertà di religione (*Eweida e Ahmet*)
- Le principali limitazioni sono state fondate sulla laicità e neutralità delle autorità pubbliche (*Ebrahimian v. France*)

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

I simboli religiosi nel settore privato

- *Eweida v UK (2013)*: *Eweida v British Airways*; *Chaplin v Royal Devon & Exeter NHS Foundation Trust*; *Ladele v Islington Borough Council*; *McFarlane v Relate Avon Ltd*
- Cosa si intende per manifestazione della religione?
 - » La manifestazione della religione o del credo non è limitata a tali atti, l'esistenza di un nesso sufficientemente stretto e diretto tra l'atto e la convinzione sottostante deve essere determinata sui fatti di ciascun caso. In particolare non c'è l'obbligo, da parte del candidato, di definire se lui o lei abbia agito in adempimento di un obbligo imposto dalla religione in questione (par. 82)
- Diritto a dimettersi?
- Preferenze dei clienti o dei colleghi (*Ladele*)

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

La Corte di Strasburgo (*Eweida*) versus La Corte di Lussemburgo (*Achbita*)

Principali differenze:

- Diritti umani e interesse/diritto delle imprese
- Il test della necessità ed il test della proporzionalità
- Mancanza di evidenza del danno
- Nascondere il dipendente non è un'opzione
- Simboli Cristiani e Musullmani
- Margine di valutazione
- Identità personale (Bouganaoui)

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Autonomia dei gruppi religiosi sul luogo di lavoro nella CEDU

Licenziamento di un dipendente che lavorava per una Chiesa

Obst v. Germania (2010)

Shüth v. Germania (2010)

Siebenhaar v. Germania (2011)

Fernandez Martinez v. Spagna (2014):

- Le organizzazioni religiose hanno un'esenzione totale dalle leggi anti-discriminazione?
- C'è una valutazione comparata?
- Confronto tra *Fernández Martínez* e *Schüth v. Germania*
- Dimensione collettiva della libertà di religione rispetto ad un diritto umano individuale

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

Osservazioni conclusive

- (1) Una mancata opportunità di proteggere la varietà in Europa?
- (2) La parità effettiva è in pericolo?
- (3) Incoraggiare i datori di lavoro a licenziare le donne musulmane che usano il velo
- (4) Le donne musulmane non beneficieranno di una piena partecipazione al lavoro
- (5) Esiste un a comune disciplina europea sul test di proporzionalità e sull'equilibrio tra i diritti?

www.eth.mpg.de



LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA SUI LUOGHI DI LAVORO

“Quando un datore di lavoro stipula un contratto di assunzione con un dipendente, non compra l’anima di quella persona”

(AG Sharpston nel caso Bougnaoui, 13 Luglio 2016)

GRAZIE

Eugenia Relaño Pastor
pastor@eth.mpg.de

www.eth.mpg.de

