

Θρησκευτικές διακρίσεις στο χώρο εργασίας και η νομολογία του ΔΕΕ σχετικά με τις μαντίλες



Jean-Philippe LHERNOULD, Καθηγητής Δικαίου,
Πανεπιστήμιο του Πουατιέ (FR)



Χρηματοδοτούμενο από το Πρόγραμμα 'Citizens, Equality, Rights and Values 2021-2027'
της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

1

1

Βασικοί κανόνες

- **Οδηγία 2000/78/ΕΚ** της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
 - **Γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας** ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού όσον αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα (άρθρο 1)
 - **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 λόγους θρησκείας] (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο α).
 - **Έμμεση διάκριση** θεωρείται ότι υφίσταται όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει τα άτομα που έχουν συγκεκριμένη θρησκεία (...) σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα άτομα (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο β).

2

Βασικοί κανόνες

- Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
 - Άρθρο 10: Ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας
 - = Καθένας έχει το δικαίωμα στην ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας.
 - = Ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας ή των πεποιθήσεών του στη λατρεία, τη διδασκαλία, την πρακτική και την τήρηση. (...)

3

ΔΕΕ 14 Μαρτίου 2017, υπόθεση C-157/15,
Samira Achbita κατά G4S Secure Solutions
NV

Περίπτωση 1

4

Γεγονότα: θρησκευτική έκφραση κατά των κατευθυντήριων γραμμών ουδετερότητας

- Η εργαζόμενη, μουσουλμανικής πίστης, άρχισε να εργάζεται ως υπάλληλος υποδοχής σε ιδιωτική εταιρεία.
- Εκείνη την εποχή, η εταιρεία είχε έναν **άγραφο κανόνα που απαγόρευε στους υπαλλήλους να φέρουν εμφανή σημάδια** των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων στο χώρο εργασίας.
- Κατά τη διάρκεια της σύμβασής της, η εργαζόμενη ενημέρωσε τους προϊσταμένους της ότι **σκόπευε πλέον να φοράει ισλαμική μαντίλα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας**.
- Σε απάντηση, η **διοίκηση την ενημέρωσε ότι η χρήση μαντίλας δεν θα ήταν ανεκτή**, καθώς η ορατή επίδειξη πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών συμβόλων είναι αντίθετη με την **ουδετερότητα** στην οποία έχει δεσμευτεί η εταιρεία.
- Μετά από μια περίοδο απουσίας από την εργασία της, ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι θα επέστρεφε στην εργασία της φορώντας ισλαμική μαντίλα.
- Στη συνέχεια, το **συμβούλιο εργαζομένων ενέκρινε τροποποίηση του εσωτερικού κανονισμού**, η οποία ορίζει ότι **"απαγορεύεται στους εργαζόμενους να φέρουν στον χώρο εργασίας εμφανή σημάδια των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων ή να εκτελούν οποιαδήποτε τελετή που απορρέει από αυτές"**.
- Λόγω της επίμονης επιθυμίας της εργαζόμενης να φοράει μαντίλα στον χώρο εργασίας, απολύθηκε.

5

Σημασία της "θρησκείας": εσωτερική/εξωτερική

- Η έννοια της "θρησκείας" στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται ως καλύπτουσα τόσο το **forum internum**, δηλαδή το γεγονός της πίστης, όσο και το **forum externum**, δηλαδή την **εκδήλωση της θρησκευτικής πίστης δημοσίως**.
 - Στο μέτρο που η ΕΣΔΑ και, στη συνέχεια, ο Χάρτης χρησιμοποιούν τον όρο "θρησκεία" υπό ευρεία έννοια, καθώς περιλαμβάνουν σε αυτόν την ελευθερία των προσώπων να εκδηλώνουν τη θρησκεία τους, **πρέπει να θεωρηθεί ότι ο νομοθέτης της ΕΕ είχε την πρόθεση να ακολουθήσει την ίδια προσέγγιση όταν εξέδωσε την οδηγία 2000/78**.
- + θρησκεία ή πεποιθήσεις είναι δύο όψεις ενός ενιαίου προστατευόμενου κριτηρίου

6

Εσωτερικός κανόνας της εταιρείας: άμεση διάκριση;

- Ο επίμαχος **εσωτερικός κανόνας** αναφέρεται στη χρήση ορατών σημάτων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και, ως εκ τούτου, καλύπτει κάθε εκδήλωση τέτοιων πεποιθήσεων χωρίς διάκριση.
 - Ο κανόνας αυτός πρέπει να θεωρηθεί ότι **αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης κατά τον ίδιο τρόπο**, απαιτώντας τους, κατά τρόπο γενικό και αδιαφοροποίητο, μεταξύ άλλων, να ντύνονται ουδέτερα, πράγμα που αποκλείει τη χρήση τέτοιων σημείων
 - = **δεδομένου ότι κάθε άτομο είναι πιθανό να έχει μια θρησκεία/πεποιθήσεις, κανένας δεν απευθύνεται ιδιαίτερα όταν αποκλείονται όλα τα θρησκευτικά σύμβολα**
 - = το μέτρο της ουδετερότητας καλύπτει όλες τις θρησκείες αφηρημένα.
 - + **στην πράξη ο εσωτερικός κανόνας δεν εφαρμόστηκε διαφορετικά στην κα Achbita σε σχέση με οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο**
- = Καμία άμεση διάκριση

7

...έμμεση διάκριση;

- Διαφορετική μεταχείριση έμμεσα βασιζόμενη στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις από κανόνα της εταιρείας, **εάν η φαινομενικά ουδέτερη υποχρέωση που περιλαμβάνει έχει ως αποτέλεσμα, στην πραγματικότητα, να τίθενται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα που ασπάζονται συγκεκριμένη θρησκεία ή πεποιθήσεις**
- μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά, ωστόσο, έμμεση διάκριση, εάν **δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και εάν τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.**

8

...έμμεση διάκριση;

- Η επιθυμία να επιδεικνύεται, στις σχέσεις με τους πελάτες τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, μια πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας πρέπει να θεωρείται θεμιτός στόχος.
 - Η επιθυμία ενός εργοδότη να προβάλλει μια εικόνα ουδετερότητας έναντι των πελατών σχετίζεται με την επιχειρηματική ελευθερία που αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη και είναι, κατ' αρχήν, θεμιτή,
 - ...ιδίως όταν ο εργοδότης εμπλέκει στην επιδίωξη του σκοπού αυτού μόνο τους εργαζόμενους που πρέπει να έρχονται σε επαφή με τους πελάτες του εργοδότη

9

...έμμεση διάκριση;

- Μια πολιτική ουδετερότητας εφαρμόζεται ορθά εάν ασκείται πραγματικά με συνεπή και συστηματικό τρόπο
 - στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν η G4S είχε καθιερώσει, πριν από την απόλυση της κας Achbita, μια γενική και αδιαφοροποίητη πολιτική απαγορεύσεως της ορατής εμφάνισης σημάτων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στα μέλη του προσωπικού της που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες της
- Πρέπει να καθορισθεί αν η απαγόρευση περιορίζεται σε ό,τι είναι απολύτως αναγκαίο
 - Αυτό που πρέπει να εξακριβωθεί είναι αν η απαγόρευση της ορατής χρήσης οποιουδήποτε σήματος ή ενδύματος που μπορεί να συνδεθεί με θρησκευτική πίστη ή πολιτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις καλύπτει μόνο τους εργαζόμενους της G4S που συναλλάσσονται με πελάτες.

10

Κύρια ευρήματα

- Η απόφαση **επικυρώνει την αρχή των ρητρών ουδετερότητας** στις εταιρείες
- Ωστόσο, η σύνταξη των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας πρέπει να είναι αυστηρή
 - **Δεν** πρέπει να **συντάσσεται κατά τρόπο που να στιγματίζει μια συγκεκριμένη θρησκεία** (ή θρησκείες), οπότε θα χαρακτηρίζεται ως άμεση διάκριση - χωρίς δυνατότητα αιτιολόγησης.
 - Η ρήτρα ουδετερότητας θα πρέπει τότε να **επιφυλάσσεται για το προσωπικό που έρχεται σε επαφή με τους πελάτες**, τουλάχιστον εάν ο νόμιμος στόχος είναι η ουδετερότητα στις σχέσεις με τους πελάτες.
 - Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι η **πολιτική ουδετερότητας έναντι των πελατών είναι συνεπής**, πράγμα που δεν θα συνέβαινε, για παράδειγμα, εάν ο εργοδότης ήταν ανεκτικός στο παρελθόν στην επίδειξη θρησκευτικών συμβόλων παρά τον κανόνα ουδετερότητας.
 - εναπόκειται στον δικαστή που εκδικάζει την υπόθεση να εξακριβώσει αν, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που συνεπάγεται η επιχείρηση, και χωρίς η επιχείρηση να επιβαρυνθεί με πρόσθετο βάρος, **θα ήταν δυνατόν, εν όψει μιας τέτοιας άρνησης, να της προσφερθεί μια θέση εργασίας που δεν θα περιλάμβανε οπτική επαφή με τους πελάτες αυτούς**, αντί να την απολύσει.

11

ΔΕΕ 14 Μαρτίου 2017, υπόθεση C-188/15,
Asma Bougnaoui κατά Micropole SA

Περίπτωση 2

12

Γεγονότα: Η επιθυμία του πελάτη για ουδετερότητα

- Τον Οκτώβριο του 2007, πριν προσληφθεί από την ιδιωτική εταιρεία, η κ. Β. συνάντησε έναν εκπρόσωπο της εταιρείας σε μια φοιτητική έκθεση, ο οποίος την ενημέρωσε ότι η χρήση ισλαμικής μαντίλας θα μπορούσε να δημιουργήσει πρόβλημα όταν θα ερχόταν σε επαφή με τους πελάτες της εταιρείας.
- Όταν έφτασε στην εταιρεία για την τελευταία της πρακτική άσκηση, φορούσε μια απλή μπαντάνα.
- Αργότερα, **φόρεσε ισλαμική μαντίλα στο χώρο εργασίας.**
- Στο τέλος της πρακτικής της άσκησης, η εταιρεία την προσέλαβε ως μηχανικό σχεδιασμού στις 15 Ιουλίου 2008.
- Στις 15 Ιουνίου 2009, κλήθηκε σε συνέντευξη πριν από την πιθανή απόλυση και η σχέση εργασίας της τερματίστηκε.
- Η επιστολή ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι **"Σας ζητήσαμε να εργαστείτε για τον πελάτη ... στις 15 Μαΐου, στην τοποθεσία του στο Μετά την εργασία αυτή, ο πελάτης μας είπε ότι η χρήση πέπλου, το οποίο μάλιστα φοράτε καθημερινά, είχε αναστατώσει ορισμένους υπαλλήλους του. Ζήτησε, επίσης, να μην υπάρχει "την επόμενη φορά πέπλο".**

13

Επαγγελματικές απαιτήσεις

- Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η **διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό που σχετίζεται με [τη θρησκεία] 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 θεμιτός και η απαίτηση αναλογική.**

[Εάν η απαίτηση ουδετερότητας δεν βασίζεται σε γραπτό εσωτερικό κανόνα, η διάκριση θα είναι άμεση = η "επαγγελματική απαίτηση" είναι ο μόνος τρόπος για να δικαιολογηθεί το "μέτρο της θρησκείας"]

14

Επαγγελματικές απαιτήσεις

- Αποτελεί η προθυμία του εργοδότη να λάβει υπόψη του την επιθυμία ενός πελάτη να μην δέχεται πλέον την παροχή υπηρεσιών από εργαζόμενη που έχει ανατεθεί στον πελάτη αυτό από τον εργοδότη και η οποία φέρει ισλαμική μαντίλα **πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση**?
 - μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα χαρακτηριστικό που σχετίζεται με τη θρησκεία μπορεί να αποτελέσει πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση
 - η έννοια της "πραγματικής και καθοριστικής επαγγελματικής απαίτησης" **δεν μπορεί να καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις**, όπως η προθυμία του εργοδότη να λάβει υπόψη του τις ιδιαίτερες επιθυμίες του πελάτη.

15

Κύρια ευρήματα

Μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα χαρακτηριστικό που συνδέεται με τη θρησκεία μπορεί να αποτελέσει επαγγελματική απαίτηση

- η έννοια της "πραγματικής και καθοριστικής επαγγελματικής απαίτησης" **δεν μπορεί να καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις**, όπως η προθυμία του εργοδότη να λάβει υπόψη του τις ιδιαίτερες επιθυμίες του πελάτη
- η προθυμία ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία ενός πελάτη να μην παρέχει πλέον τις υπηρεσίες του εργοδότη αυτού εργαζόμενη που φορά ισλαμική μαντίλα **δεν μπορεί να θεωρηθεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση**

16

ΔΕΕ 15 Ιουλίου 2021, υπόθεση C-804/18 και C-341/19, ΙΧ κατά WABE eV

Περίπτωση 3

17

Γεγονότα

- Η πρώτη υπόθεση αφορούσε υπάλληλο παιδικού σταθμού, ο εσωτερικός κανονισμός του οποίου απαγόρευε στους υπαλλήλους του να φορούν οποιοδήποτε ορατό σήμα πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού χαρακτήρα όταν έρχονται σε επαφή με παιδιά ή τους γονείς τους.
- Αφού παρουσιάστηκε τρεις φορές φορώντας ισλαμική μαντίλα, έλαβε δύο προειδοποιήσεις, τη νομιμότητα των οποίων αμφισβήτησε.
- Η δεύτερη υπόθεση αφορούσε μια εμπορική εταιρεία, όπου ένας σύμβουλος πωλήσεων, ο οποίος επίσης φορούσε μαντίλα, είχε αρνηθεί να εφαρμόσει τη νέα εσωτερική οδηγία που απαγορεύει τη χρήση μεγάλων, εμφανών σημείων θρησκευτικού, πολιτικού ή φιλοσοφικού χαρακτήρα στον χώρο εργασίας.

18

Άμεση διάκριση; (εισαγωγή 1)

- όταν το κριτήριο της ένδυσης εμφανών, μεγάλου μεγέθους σημείων θρησκευτικών πεποιθήσεων συνδέεται άρρηκτα με μία ή περισσότερες συγκεκριμένες θρησκείες ή πεποιθήσεις, η απαγόρευση που επιβάλλει ο εργοδότης στους εργαζομένους του να φέρουν τα εν λόγω σημεία βάσει του κριτηρίου αυτού σημαίνει ότι ορισμένοι εργαζόμενοι θα τύχουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από άλλους λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεών τους
 - οι άμεσες διακρίσεις δεν αποκλείονται εντελώς με την παρουσία ενός εσωτερικού κανόνα ουδετερότητας = προϋποθέτει τη διάκριση μεταξύ των απαγορευμένων σημείων = Επομένως, μπορεί να διαπιστωθεί άμεση διάκριση.

19

Έμμεση διάκριση; (εισαγωγή 2)

- Εάν ο εσωτερικός κανόνας που απαγορεύει στους υπαλλήλους της WABE να φορούν ορατά σημάδια πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων όταν έρχονται σε επαφή με γονείς ή παιδιά, στην πράξη αφορά ορισμένες θρησκείες περισσότερο από άλλες...
 - σύμφωνα με τις διαπιστώσεις του εν λόγω δικαστηρίου, ο κανόνας αφορά, στατιστικά, σχεδόν αποκλειστικά εργαζόμενες γυναίκες που φορούν μαντίλα λόγω της μουσουλμανικής τους πίστης: το Δικαστήριο εκκινεί, επομένως, από την παραδοχή ότι ο κανόνας αυτός συνιστά διαφορετική μεταχείριση έμμεσα βασισμένη στη θρησκεία

20

Έμμεση διάκριση; (εισαγωγή 3)

- (α) Η απλή επιθυμία ενός εργοδότη να ακολουθήσει πολιτική ουδετερότητας δεν αρκεί, ως τέτοια, για να δικαιολογήσει αντικειμενικά μια διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται έμμεσα στη θρησκεία
- (β) προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη αντικειμενικής αιτιολόγησης, μπορούν να ληφθούν υπόψη τα δικαιώματα και οι νόμιμες επιθυμίες των πελατών ή των χρηστών
 - το δικαίωμα των γονέων να εξασφαλίζουν την εκπαίδευση και τη διδασκαλία των παιδιών τους σύμφωνα με τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και διδακτικές τους πεποιθήσεις ή την επιθυμία τους να επιβλέπονται τα παιδιά τους από πρόσωπα που δεν εκδηλώνουν τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους όταν έρχονται σε επαφή με τα παιδιά

21

Έμμεση διάκριση; (εισαγωγή 3)

- (γ) Η πολιτική ουδετερότητας δικαιολογείται από τον κίνδυνο δυσμενών συνεπειών;
 - Η πρόληψη των κοινωνικών συγκρούσεων εντός της εταιρείας και η παρουσίαση μιας ουδέτερης εικόνας του εργοδότη έναντι των πελατών μπορεί να ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη του εργοδότη.
 - Πρέπει ακόμη να ελεγχθεί αν ο εσωτερικός κανόνας είναι κατάλληλος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν η απαγόρευση αυτή περιορίζεται στα απολύτως αναγκαία.

22

ΔΕΕ 13 Οκτωβρίου 2022, υπόθεση C-344/20, L.F. κατά SCRL

Περίπτωση 4

23

Γεγονότα: σύνταξη ρήτρας ουδετερότητας

- Η προσφεύγουσα, μουσουλμανικής πίστης και φορέας ισλαμικής μαντίλας, υπέβαλε μη ζητηθείσα αίτηση στην SCRL με σκοπό να πραγματοποιήσει εκεί άμισθη πρακτική άσκηση έξι εβδομάδων.
- η αιτούσα συμμετείχε σε συνέντευξη με τους διευθυντές της SCRL, οι οποίοι τη ρώτησαν αν μπορούσε να συμφωνήσει να συμμορφωθεί με τον κανόνα της ουδετερότητας που προωθείται εντός της SCRL: Οι εργαζόμενοι "θα φροντίζουν να μην εκδηλώνουν με κανέναν τρόπο, είτε με λόγια είτε με την ενδυμασία είτε με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή πολιτικές τους πεποιθήσεις, όποιες κι αν είναι αυτές".
- η προσφεύγουσα αρνήθηκε, ανανέωσε την αίτησή της, προσφέροντας να φορέσει άλλου τύπου κάλυμμα κεφαλής.
- Η SCRL ενημέρωσε την προσφεύγουσα ότι δεν ήταν σε θέση να της προσφέρει μια τέτοια πρακτική άσκηση.

24

Έμμεση διάκριση;

- Η αιτιολόγηση είναι αντικειμενική μόνο όταν υπάρχει πραγματική ανάγκη εκ μέρους του εν λόγω εργοδότη
- Η ερμηνεία αυτή διαπνέεται από το ενδιαφέρον να ενθαρρυνθεί, κατ' αρχήν, η ανεκτικότητα και ο σεβασμός, καθώς και η αποδοχή ενός μεγαλύτερου βαθμού πολυμορφίας, και να αποφευχθεί η κατάχρηση της πολιτικής ουδετερότητας που έχει καθιερωθεί σε μια επιχείρηση σε βάρος των εργαζομένων που τηρούν θρησκευτικές επιταγές που επιβάλλουν τη χρήση ορισμένων ειδών ένδυσης.
- Η απόφαση αυτή επιβεβαιώνει:
 - Αυστηρός έλεγχος που πρέπει να ασκούν οι δικαστές στους εσωτερικούς εταιρικούς κανόνες για θρησκευτικά θέματα + το πνεύμα της ουδετερότητας δεν πρέπει να παραβλέπει την αναζήτηση της ποικιλομορφίας
 - Η οδηγία 2000/78 δεν καλύπτει τις πολιτικές ή συνδικαλιστικές πεποιθήσεις, ούτε τις καλλιτεχνικές, αθλητικές, αισθητικές ή άλλες πεποιθήσεις ή προτιμήσεις.