



ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ

ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ευρωπαϊκές Πολιτικές και Δημοκρατία
EUPOLDEM

ΚΕΝΤΡΟ ΑΡΙΣΤΕΙΑΣ JEAN MONNET

Έρευνα σε Κρίσιμα
Θέματα Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ΕΙΚΟΝΙΚΗ ΔΙΚΗ

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Παρασκευή, 8 Δεκεμβρίου 2017

11.30-13.30

Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης

Αίθουσα Ακροατηρίου

ΘΕΜΑ

Αίτημα προδικαστικής απόφασης από το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ελλάδα για την ελευθερία έκφρασης θρησκευμάτων.

ΔΙΚΑΣΤΕΣ

Αναπ. Καθηγήτρια Δέσποινα Αναγνωστοπούλου.

Αναπ. Καθηγητής Δημήτριος Σκιαδάς

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ

Υπ. διδάκτωρ Αλέξανδρος Κυριακίδης

Περιεχόμενα

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΙΚΟΝΙΚΗΣ ΔΙΚΗΣ.....	2
2. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΣΥΝΕΚΔΙΚΑΖΩΜΕΝΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	7
2. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ C-722/14.....	9
2.1. Γενική Εισαγγελέας – Δήμητρα Μαρία Κάρρα	9
2.2. Εταιρία Allied Insurance Ltd. – Σωτηρία Κουτσιντά.....	20
2.3. Aisha Kalum – Ελευθερία Παπαδοπούλου	23
2.4. Ηνωμένο Βασίλειο – Δέσποινα Δόντσιου	26
2.5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Αθηνά Κράντα	30
3. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ C-767/14.....	33
3.1. Γενική Εισαγγελέας – Χριστίνα Σμαραγδή Παπαδοπούλου.....	33
3.2. Εταιρία Αφοί Καραδημητρίου – Ευλαμπία Στογιάννη	38
3.3. Ναζιρέ Αμπτουλάχ – Χριστιάνα Βρουβάκη.....	41
3.4. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Κυριακή Σαχπελίδου.....	43

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΙΚΟΝΙΚΗΣ ΔΙΚΗΣ

Το [Κέντρο Αριστείας Jean Monnet «Έρευνα σε Κρίσιμα Θέματα Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης»](#) και η [Μονάδα Έρευνας «Ευρωπαϊκές Πολιτικές και Δημοκρατία» \(EUPOLDEM\)](#) του Εργαστηρίου Διεθνών Σχέσεων και Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης του Τμήματος Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας [συνδιοργάνωσαν εικονική δίκη του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης \(ΕΕ\)](#) με θέμα συνεκδίκηση αιτημάτων προδικαστικής απόφασης από το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ελλάδα για την ελευθερία έκφρασης θρησκευματος με αφορμή τις (φανταστικές) υποθέσεις προσφυγών αφενός της Aisha Kalum (Ηνωμένο Βασίλειο) κατά της εταιρείας Allied Insurance Ltd και αφετέρου της εταιρείας Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ (Ελλάδα) κατά της Ναζιρέ Αμπτουλάχ.

Η εικονική δίκη διοργανώθηκε την Παρασκευή 8 Δεκεμβρίου 2017 από τις 11.30

έως 13.30 στην Αίθουσα Ακροατηρίου του Διοικητικού Εφετείου Θεσσαλονίκης. Το ρόλο των δικαστών ανέλαβαν οι Αναπληρωτές Καθηγητές του Τμήματος Δέσποινα Αναγνωστοπούλου (υπεύθυνη του Κέντρου Αριστείας Jean Monnet) και Ιωάννης



Από αριστερά: Ο εισηγητής δικαστής υπ. διδάκτωρ Α. Κυριακίδη, οι δικαστές Αναπ. Καθηγητές Ι. Παπαδόπουλος και Δ. Αναγνωστοπούλου με τους φοιτητές της υπόθεσης C-722/14

Παπαδόπουλος, και την προετοιμασία της εικονικής δίκης επιμελήθηκε ο Υποψήφιος Διδάκτορας του Τμήματος και Υπεύθυνος της Μονάδας Έρευνας EUPOLDEM, Αλέξανδρος Κυριακίδης.

Στην δίκη έλαβαν μέρος οι κάτωθι φοιτητές του Τμήματος:

- Στην υπόθεση C-722/14 Aisha Kalum κατά Allied Insurance Ltd:

Γενική Εισαγγελέας: Δήμητρα Μαρία-Κάρρα

Εκπρόσωπος Aisha Kalum: Ελευθερία Παπαδοπούλου

Εκπρόσωπος Allied Insurance Ltd: Σωτηρία Κουτσιντά

Εκπρόσωπος Ηνωμένου Βασιλείου: Δέσποινα Δόντσιου

Εκπρόσωπος Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Αθηνά Κράντα

- Στην υπόθεση C-767/14 - Αφοί Καραδημητρίου κατά Ναζιρέ Αμπτουλάχ:

Γενική Εισαγγελέας: Σμάραγδη- Χριστίνα Παπαδοπούλου
Εκπρόσωπος Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ: Ευλαμπία Στογιάννη
Εκπρόσωπος της Ναζιρέ Αμπτουλάχ: Χριστιάννα Βρουβάκη
Εκπρόσωπος Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Κυριακή Σαχπελίδου

Όσον αφορά στις υποθέσεις, **στην υπόθεση C-722/14** υπήρξε αίτημα προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το The Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (ανώτατο δικαστήριο Ηνωμένου Βασιλείου) με απόφαση της 20ης Μαΐου 2014. Το θέμα που εξετάστηκε ήταν το εάν αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα. Η Aisha Kalum προσέφυγε στα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου, προβάλλοντας διακριτική μεταχείριση. Η προσφυγή της δεν έγινε αποδεκτή από κανέναν εκ των δύο βαθμών (County Court, High Court), και η ίδια άσκησε αναίρεση ενώπιον του ακυρωτικού Ανωτάτου Δικαστηρίου του Ηνωμένου Βασιλείου. Αυτό, με απόφαση του ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία, υποβάλλοντας στο ΔΕΕ προδικαστικό ερώτημα.

Κατά την εκδίκαση της υπόθεσης, **η Γενική Εισαγγελέας** τάχθηκε υπέρ της πεποίθησης ότι το μέτρο που έλαβε η εν λόγω εταιρεία, δεν θίγει υπέρμετρα τα συμφέροντα της άλλης πλευράς και επομένως συναντά την αρχή της αναλογικότητας, ενώ σε ευρύτερη αξιολογική βάση η εκάστοτε εταιρεία δικαιούται να εφαρμόζει προσωπικό κώδικα εμφάνισης και συμπεριφοράς εφόσον αυτός εφαρμόζεται οριζόντια σε όλους τους υπαλλήλους και τους κοινοποιείται εξ αρχής ως ουσιαστική προϋπόθεση για την πρόσληψη σε αυτή. **Η συνήγορος της ενάγουσας** υποστήριξε ότι η πράξη απολύσεώς της αποτελεί άμεση διάκριση, καθώς ο εργοδότης έδρασε όχι βάσει του γενικού κανονισμού της εταιρείας περί απαγόρευσης των πολιτικών, θρησκευτικών, φιλοσοφικών και συναφών συμβόλων, αλλά βάσει του μεγέθους και της διακριτότητας της μαντίλας και επίσης ισχυριζόμαστε ότι αποτελεί έμμεση διακριτική μεταχείριση, καθώς η πράξη απόλυσης δεν συνάδει με την ύπαρξη θεμιτού σκοπού και την αρχή της αναλογικότητας, ζητώντας έτσι από το Δικαστήριο να αποφανθεί ότι η πράξη απολύσεώς

της αποτελεί διακριτική μεταχείριση εις βάρος της λόγω της θρησκείας της και σύμφωνα με το άρθρο 2της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

Με τη σειρά της, **η εκπρόσωπος της εταιρείας Allied Insurance Ltd** υποστήριξε ότι η μεταχείριση της κα. Aisha Kalum δεν συνιστά άμεση διάκριση σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο β' της οδηγίας 2000/78 (εφόσον ο κανόνας αναφέρεται ανεξαιρέτως σε όλους), ότι δεν συνιστά ούτε έμμεση διάκριση σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78, αλλά και ότι σύμφωνα με το Employment Equality Act 1998 κανονισμός 2003 του βρετανικού νόμου η εταιρεία μπορεί να εισάγει κανονισμό που αποσκοπεί στην προάσπιση των συμφερόντων της, ενώ σύμφωνα και με σύμφωνα με το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων η εταιρεία έχει το δικαίωμα περιορισμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών αυτός εξυπηρετεί εταιρικούς σκοπούς. **Το Ηνωμένο Βασίλειο**, λαμβάνοντας θέση στη δικαστική διαδικασία μέσω της εκπροσώπου του, υποστήριξε ότι η απόφαση της Allied Insurance Ltd αποτελεί έμμεση διάκριση προς το πρόσωπο της κυρίας Aisha Kalum, και ζήτησε εάν εν τέλει το ΔΕΕ αποφανθεί υπέρ της δυσμενούς διακρίσεως αυτή να εφαρμοστεί υπό όρους στην εκάστοτε εθνική έννομη τάξη της ΕΕ.

Τέλος, **η εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** ζήτησε από το Δικαστήριο να αποφανθεί ότι η πράξη απόλυσης της της αποτελεί έμμεση διάκριση κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, επισημαίνοντας εν μέσω άλλων ότι ως προς το άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας 2 σχετικά με την πρόβλεψη διαφορετικής μεταχείρισης σε περίπτωση ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής, η χρήση μαντίλας εδώ δεν αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση καθώς η θρησκευτική εκδήλωση λατρείας μέσω κάποιου συμβόλου δεν καθιστά το άτομο ανεπαρκές ως προς τα καθήκοντα του.

Στην **δεύτερη υπόθεση C-767/14** υπήρξε αίτημα προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε ο Άρειος Πάγος (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ελλάδας) με απόφαση της 13ης Ιουνίου 2014. Το θέμα που εξετάστηκε ήταν εάν αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα.

Η ενάγουσα προσέφυγε στο ελληνικό Πρωτοδικείο, ισχυριζόμενη, μεταξύ άλλων, διακριτική μεταχείριση με βάση την θρησκεία της, και το εν λόγω δικαστήριο απέρριψε την προσφυγή της. Έπειτα, άσκησε έφεση έναντι αυτής την απόφασης, και το Εφετείο αντέστρεψε την απόφαση του Πρωτοδικείου, κρίνοντας ότι συντρέχουν λόγοι άμεσης διάκρισης. Η εταιρία άσκησε αίτηση αναίρεσης της απόφασης του Εφετείου στον Άρειο Πάγο, και αυτό, με απόφαση του ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία, υποβάλλοντας στο ΔΕΕ προδικαστικό ερώτημα. Κατά την εκδίκαση της υπόθεσης, **η Γενική Εισαγγελέας** στην πρότασή της ζήτησε να μη θεωρηθεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια της διατάξεως του το άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα, στηρίζοντας το αίτημά της με πλήθος επιχειρημάτων. Στη συνέχεια, **η εκπρόσωπος της εταιρείας Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ** ζήτησε από το ΔΕΕ να γίνει αποδεκτή η αίτηση αναίρεσης της εταιρείας επί της απόφασης που εξέδωσε το ελληνικό Εφετείο σχετικά με την διακριτική μεταχείριση, βάσει θρησκείας, προς την υπάλληλο της εταιρείας, Ναζιρέ Αμπτουλάχ και να δικαιώσει την ίδια την εταιρεία, εφόσον η πράξη απόλυσης της εργαζομένης δεν συνιστά διάκριση και συνεπώς παραβίαση του Άρθρου 2, της Οδηγίας 2000/78/EK επειδή δικαιολογείται μέσω των ελευθεριών της επιχείρησης να προβαίνουν σε απόλυση φαινομένων και ενεργειών που πλήττουν το εταιρικό τους κύρος και θίγουν τους πελάτες τους, έχοντας έτσι άμεσο αντίκτυπος στην επιχειρηματική και οικονομική τους δραστηριότητα.

Με τη σειρά της, **η εκπρόσωπος της ενάγουσας** ζήτησε να μην γίνει αποδεκτή η αίτηση αναίρεσης της αποφάσεως του Εφετείου για την πράξη απόλυσεως της κυρίας Αμπτουλάχ και να καταδικαστεί η εταιρία Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ για την άμεση διακριτική μεταχείριση της. Υποστήριξε εν μέσω άλλων ότι αφενός δεν υπήρχε στον κανονισμό της επιχείρησης ενσωματωμένος κανόνας που να απαγορεύει τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων, αλλά και ότι η ενάγουσα υπέστη διακριτική μεταχείριση από τους εργοδότες της και διάκριση από τον πελάτη της εταιρίας λόγω της θρησκευτικής πεποίθησής της. Τέλος, **η εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** υποστήριξε ότι η χρήση της μαντίλας στη δεδομένη περίπτωση θα μπορούσε κάλλιστα να θεωρηθεί χαρακτηριστικό που συνδέεται με την εκδήλωση των θρησκευτικών της πεποιθήσεων και έτσι να πρόκειται για πράξη που δηλώνει άμεση διάκριση, οδηγούμενη εν τέλει σε

συμπέρασμα περί δυσμενούς διαχείρισης της εργαζομένης και άρα άμεσης διάκρισης, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφο 2, στοιχείο α της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ. Η Αναπ. Καθηγήτρια Δέσποινα Αναγνωστοπούλου απένειμε βραβείο στους καλύτερους αγορητές.

Επισημαίνουμε ότι όλες οι λεπτομέρειες της εικονικής δίκης είναι φανταστικές και δεν αντιστοιχούν σε καμία περίπτωση σε υπαρκτά πρόσωπα ή καταστάσεις.



Φοιτητές του Τμήματος Διεθνών & Ευρωπαϊκών Σπουδών με τους (επάνω σειρά): Πρόεδρο του Διοικητικού Εφετείου Θεσσαλονίκης κ. Ηλία Κοντοζαμάνη, Αναπ. Καθηγητές Ι. Παπαδόπουλο και Δ. Αναγνωστοπούλου, υπ. διδάκτωρ Α. Κυριακίδη.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον αξιότιμο Πρόεδρο του Διοικητικού Εφετείου Θεσσαλονίκης, κ. Ηλία Κοντοζαμάνη, για την φιλοξενία και την παραχώρηση της Αίθουσας Πολλαπλών Χρήσεων του Εφετείου.

Οι διοργανωτές

**Αναπληρώτρια Καθηγήτρια
Δέσποινα Αναγνωστοπούλου**

**Υποψήφιος Διδάκτωρ
Αλέξανδρος Κυριακίδης**

2. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΣΥΝΕΚΔΙΚΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

A. Υπόθεση C-722/14, Aisha Kalum κατά Allied Insurance Ltd

1. Αίτημα προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το The Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (ανώτατο δικαστήριο Ηνωμένου Βασιλείου) με απόφαση της 20^{ης} Μαΐου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Μαΐου 2014.

2. Η Aisha Kalum, μουσουλμανικού θρησκειώματος και απόφοιτος του Πανεπιστημίου Leeds με πτυχίο στα Οικονομικά, προσλήφθηκε, μετά την αποφοίτησή της, στις 23/09/2007 από την ανώνυμη εταιρία Allied Insurance Ltd ως ασφαλίστρια στον τομέα των εταιρικών ασφαλίσεων.

3. Στην συνέντευξη για την πρόσληψή της, η οποία έλαβε χώρα στις 18/09/2007, η εταιρία την ενημέρωσε ότι δεν είναι δυνατόν να φορά την μαντίλα της, η οποία στην προκειμένη περίπτωση θα κάλυπτε όλο το κεφάλι αφήνοντας όμως το πρόσωπο χωρίς κάλυψη, εφόσον αυτό θα παραβίαζε την πολιτική ουδετερότητας της επιχείρησης σχετικά με την μη δυνατότητα των εργαζομένων να φέρουν θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα. Παρά το γεγονός ότι η πολιτική αυτή δεν αναγραφόταν στους κανονισμούς της επιχείρησης, ήταν άγραφος κανόνας για τον οποίο όλοι οι υπάλληλοι είχαν ενημερωθεί, συμπεριλαμβανομένης και της Aisha Kalum, και κανείς δεν είχε φέρει αντίρρηση.

4. Η Aisha Kalum εργάστηκε για την εταιρία δύο χρόνια ως ασφαλίστρια, φορώντας την μαντίλα της μόνον εκτός ωραρίου. Όμως, στις 20/12/2009, ενημέρωσε προφορικά τους προϊσταμένους της ότι από την αρχή του 2010 επιθυμούσε να φορά την μαντίλα της και κατά την διάρκεια των ωρών εργασίας της.

5. Μεσολάβησε άδεια της Aisha Kalum κατά την διάρκεια των εορτών, και όταν επανήλθε στην εργασία της στις 5/1/2010, φορούσε την μαντίλα της.

6. Η εταιρία, έχοντας λάβει παράπονα από συνεργάτες της Aisha Kalum, την κάλεσε για συνέντευξη στις 7/1/2010, ενημερώνοντας την ότι η μαντίλα παραβιάζει την πολιτική ουδετερότητας της εταιρίας. Η Aisha Kalum αρνήθηκε να αποδεχθεί να μην φορά την μαντίλα της, και έτσι η εταιρία την απέλυσε στις 10/1/2010.

7. Η Aisha Kalum προσέφυγε στα δικαστήρια του Ηνωμένου Βασιλείου, προβάλλοντας διακριτική μεταχείριση. Η προσφυγή της δεν έγινε αποδεκτή από κανέναν εκ των δύο βαθμών (County Court, High Court), και η ίδια άσκησε αναίρεση ενώπιον του ακυρωτικού Ανωτάτου Δικαστηρίου του Ηνωμένου Βασιλείου. Αυτό, με απόφαση του ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία, υποβάλλοντας στο ΔΕΕ το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα: «Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση ή απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

B. Υπόθεση C-767/14, Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ κατά Ναζιρέ Αμπτουλάχ

1. Αίτημα προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε ο Άρειος Πάγος (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ελλάδας) με απόφαση της 13^{ης} Ιουνίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 20 Ιουνίου 2014.
2. Η Ναζιρέ Αμπτουλάχ, μουσουλμανικού θρησκειύματος, προσλήφθηκε στις 23/07/2008 από την ανώνυμη εταιρία Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ ως υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), στα κεντρικά γραφεία της εταιρίας στην Θράκη.
3. Η υπάλληλος εργαζόταν κανονικά φορώντας την θρησκευτική μαντίλα. Όμως, στις 3/9/2009, ενημερώθηκε από την εταιρία ότι ένας εκ των κύριων πελατών της εταιρίας είχε κάνει παράπονα σχετικά με την αμφίεση της (μαντίλα), και διατείνονταν ότι δεν θα ξαναερχόταν στα γραφεία της εταιρίας εάν αυτή δεν σταματούσε να φορά την μαντίλα.
4. Η εταιρία, με επιστολή της την επομένη, στις 4/9/2009, την απέλυσε, αναφέροντας ότι κατανοεί, σέβεται και έχει επιτρέψει την έκφραση των θρησκευτικών πεποιθήσεων της, όμως εξ' αιτίας των παραπόνων που εκφράστηκαν «από κύριους πελάτες της εταιρίας» θα πρέπει να λήξει την σύμβαση της, εφόσον κινδυνεύει η θέση της εταιρίας.
5. Η Ναζιρέ Αμπτουλάχ προσέφυγε στο Πρωτοδικείο, ισχυριζόμενη, μεταξύ άλλων, διακριτική μεταχείριση με βάση την θρησκεία της, το οποίο απέρριψε την προσφυγή. Άσκησε έφεση έναντι της απόφασης, και το Εφετείο αντέστρεψε την απόφαση του Πρωτοδικείου, κρίνοντας ότι συντρέχουν λόγοι άμεσης διάκρισης. Η εταιρία άσκησε αίτηση αναίρεσης στον Άρειο Πάγο, και αυτό, με απόφαση του ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία, υποβάλλοντας στο ΔΕΕ το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα: *«Αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα»*

2. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ C-722/14

2.1. Γενική Εισαγγελέας – Δήμητρα Μαρία Κάρρα

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΩΣ ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΜΑΡΙΑΣ ΚΑΡΡΑ

Υπόθεση C-722/14

Allied Insurance κατά Aisha Kalum

[αίτηση του Supreme Court of the United Kingdom (Ανώτατο Δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου) για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

I – Εισαγωγή

1. Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;
2. Παράλληλα με αυτό, θα πρέπει να διερωτηθούμε εάν είναι ελεύθερη η επιχείρηση να θεσπίζει ενδυματολογικούς κανόνες για τους υπαλλήλους της ακολουθώντας μια συγκεκριμένη πολιτική; Ή πρέπει να σέβεται τις επιλογές και τις πεποιθήσεις τους προσαρμόζοντας τες στην πολιτική της εκάστοτε επιχείρησης ώστε να μην παραβιάζει τις ελευθερίες των εργαζομένων; Συνιστά κάτι τέτοιο εμπόδιο για πρόσβαση στην εργασία;
3. Αυτά τα ερωτήματα καλείται να ερμηνεύσει το ΔΕΕ λαμβάνοντάς υπόψη του τους πατέρες της Ένωσης που μερίμνησαν μέσα από τις Συνθήκες για την ενίσχυση των οικονομιών των χωρών και την αρμονική ανάπτυξη, μειώνοντας τις υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ των περιοχών, προσπαθώντας να βελτιώσουν τους όρους διαβίωσης και απασχόλησης των λαών και εξαλείφοντας την ανισότητα και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

II – Νομικό Πλαίσιο

4. Οι αιτιολογικές σκέψεις και τα άρθρα 2, 4, 5 της Οδηγίας 2000/78¹
5. Το άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78 κατά το οποίο «Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει: α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,»
6. Τους Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 του Ηνωμένου Βασιλείου, και ιδιαιτέρως τους υπ' αριθμ.:

3(1): «Για τους σκοπούς των παρόντων Κανονισμών, ένα πρόσωπο ("Α") εισάγει διακρίσεις εις βάρος άλλου προσώπου ("Β") εάν - (α) για λόγους θρησκείας ή πεποιθήσεων, η Α αντιμετωπίζει το Β λιγότερο ευνοϊκά από ό, τι αντιμετωπίζει ή θα αντιμετωπίσει άλλα πρόσωπα, ή β) Ο Α εφαρμόζει για το Β μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική την οποία εφαρμόζει ή θα εφαρμόσει εξίσου σε πρόσωπα που δεν έχουν την ίδια θρησκεία ή πεποίθηση με τον Β, αλλά - (i) που θέτει ή θα θέσει πρόσωπα της ίδιας θρησκείας ή πεποιθήσεων με τον Β σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα, (ii) που θέτει το Β σε μειονεκτική θέση, (iii) το οποίο η Α δεν μπορεί να αποδείξει ότι αποτελεί αναλογικό μέσο για την επίτευξη νόμιμου σκοπού.»

6(2), με τον οποίον απαγορεύεται σε εργοδότη να κάνει διάκριση σε ένα άτομο λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων «(α) στους όρους εργασίας που του παρέχει .. (δ) απολύοντάς τον ή βάζοντάς τον να υποστεί οποιαδήποτε άλλη ζημία»

7. Το 1996 Employments Rights Act του Ηνωμένου Βασιλείου, το άρθρο 98 του οποίου ορίζει ότι «(1) αν η απόλυση εργαζομένου είναι δίκαιη ή άδικη, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει - α) τον λόγο (ή, αν είναι περισσότεροι από ένας, ο κύριος λόγος) της απόλυσης, και (β) ότι είτε πρόκειται για λόγο που εμπίπτει στο εδάφιο (2) είτε για κάποιον άλλο ουσιαστικό λόγο που να δικαιολογεί την απόλυση ενός υπαλλήλου που κατέχει τη θέση που κατέχει ο εργαζόμενος. (2) Ένας λόγος εμπίπτει στο παρόν υποτιμήμα εάν – ... (β) αφορά τη συμπεριφορά του εργαζομένου»
8. Το εταιρικό δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου (Company Act 2006, Regulation 1969 Corporate Governance Rules)
9. Την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, και ιδιαιτέρως τα άρθρα:

9: «Παν πρόσωπον δικαιούται εις την ελευθερίαν σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας. Το δικαίωμα τούτο επάγεται την ελευθερίαν αλλαγής θρησκείας ή πεποιθήσεων, ως και την ελευθερίαν εκδηλώσεως της θρησκείας ή των πεποιθήσεων μεμονωμένως ή συλλογικώς, δημοσία ή κατ' ιδίαν,

¹ Η οποία ενσωματώθηκε στο Αγγλικό δίκαιο με το Equality Act 2010

διά της λατρείας, της παιδείας και της ασκήσεως των θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών.»

14: «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.»

1(1) του πρόσθετου πρωτοκόλλου αριθμ. 12: «Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται από τον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική, ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση»

10. Το άρθρο 3, παράγραφος 3, ΣΕΕ που ορίζει ότι: «[η Ένωση] εργάζεται για τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και τη σταθερότητα των τιμών, την άκρως ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο, και το υψηλό επίπεδο προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος. Προάγει την επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο. ... Καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία [...]».

11. Το άρθρο 5, παρ. 4 ΣΕΕ σχετικά με την αρχή της αναλογικότητας

12. Το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδιαιτέρως:

την Σκέψη 15: «Αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων, από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς. Σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή την πρακτική [...]».

την Σκέψη 23: «Σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις, η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογείται όταν ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, με μια ειδική ανάγκη, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι νόμιμος και η επαγγελματική προϋπόθεση ανάλογη. Οι περιπτώσεις αυτές πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στις πληροφορίες που παρέχουν τα κράτη μέλη στην Επιτροπή.»

το άρθρο 10(1): «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας. Το δικαίωμα αυτό συνεπάγεται την ελευθερία μεταβολής θρησκευμάτων ή των πεποιθήσεων καθώς και την ελευθερία εκδήλωσης του θρησκευματος ή των πεποιθήσεών του, ατομικά ή συλλογικά, δημοσία ή κατ' ιδίαν, με τη λατρεία, την εκπαίδευση, την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τις τελετές.»

το άρθρο 16: «Η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.»

IV – Η αίτηση προδικαστικής απόφασης και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου²

13. Με απόφαση της 20^{ης} Μαΐου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Μαΐου 2014, το Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ηνωμένου Βασιλείου) ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα για την έκδοση προδικαστικής απόφασης:

«Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

V – Εκτίμηση

14. Ο όρος θρησκεία δεν ορίζεται ενδελεχώς μέσα στις Συνθήκες ή ΕΣΔΑ ή στον Χάρτη. Όμως σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ και το Άρθρο 10, παρ.1 του Χάρτη, η ελευθερία εκδήλωσης θρησκευόμενου ορίζεται ευρέως καλύπτοντας τόσο την ύπαρξη πεποιθήσεων δηλ το forum internum όσο και την δημόσια εκδήλωση της πίστης δηλαδή το forum externum.
15. Το προοίμιο και το άρθρο 1 της οδηγίας περιλαμβάνει τις διακρίσεις που γίνονται στον τομέα απασχόλησης εργασίας λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.
16. Ωστόσο, δεν μπορούμε να πούμε ότι οποιαδήποτε συμπεριφορά ή πράξη προσώπων προστατεύεται από τα παραπάνω άρθρα απλώς και μόνο επειδή γίνεται υπό το όνομα κάποιας θρησκείας³. Στις δημοκρατικές κοινωνίες, στις οποίες συνυπάρχουν αρκετές θρησκείες σε ένα και το του ίδιου πληθυσμού, μπορεί να χρειαστεί να τεθούν περιορισμοί στην ελευθερία έκφρασης κάποιου τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, προκειμένου να συμφιλιωθούν τα συμφέροντα των διαφόρων ομάδων και να διασφαλιστεί αυτό όλες οι πεποιθήσεις γίνονται σεβαστές. Αυτό προκύπτει τόσο από την παράγραφο 2 του άρθρου 9 όσο και από τη θετική υποχρέωση του κράτους βάσει του άρθρου 1 της Σύμβασης να εξασφαλίσει σε όλους εντός της δικαιοδοσίας του, τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που ορίζονται στη Σύμβαση.

² Το τρίτο Κεφάλαιο παρατηρήσεων Γενικού Εισαγγελέα σε παρόμοιες προτάσεις υποθέσεων προδικαστικής απόφασης του ΔΕΕ, με τίτλο «Τα Πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη», παραλείπεται εφόσον παρατίθεται ανωτέρω το ιστορικό των υποθέσεων της παρούσας εικονικής δίκης.

³ Αποφάσεις ΕΔΔΑ Leyla Şahin κατά Τουρκίας (προσφυγή υπ' αριθ. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, σκέψη 105), S.A.S. κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, σκέψη 125) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψη 54), σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

17. Υποστηρίζω με βάση αυτό, ότι η ελευθερία εκδηλώσεως της θρησκείας είναι δυνατόν να αποτελέσει αντικείμενο μερικού περιορισμού για την προάσπιση της ελευθερίας της επιχείρησης που αναγνωρίζεται και με βάση το άρθρο 16 του Χάρτη.
18. Η επιχείρηση, για να μπορέσει να λειτουργεί εύρυθμα, δύναται να θέσει κάποιους κανονισμούς ώστε να μπορεί να διατηρεί την παραγωγικότητα και συνεργατικότητα των υπαλλήλων της σε υψηλό επίπεδο. Θεμέλιο της ελευθερίας της επιχείρησης δεν μπορεί να είναι άλλο από την προάσπιση των δικαιωμάτων της και των σκοπών της, με τρόπο πάντα που υπακούει το δίκαιο και τις νομοθεσίες ώστε να μπορεί να διατηρεί την ανεξαρτησία της και να είναι κερδοφόρα. Στο εθνικό εταιρικό δίκαιο του ΗΒ ορίζεται (Companies Act 2006) ότι: «...*Η αρμόδια αρχή μπορεί να θεσπίσει κανόνες ("κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης") - (α) με σκοπό την εφαρμογή, επιτρέποντας την υλοποίηση ή ασχολείται με θέματα που προκύπτουν από ή σχετίζονται με οποιαδήποτε Κοινοτική υποχρέωση σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση...*» και «(2) "*Εταιρική διακυβέρνηση*", σε σχέση με μια εταιρεία, περιλαμβάνει- α) τη φύση, τη σύνθεση ή τις λειτουργίες των οργάνων της εταιρείας · β) τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται τα όργανα της εταιρείας · γ) τις απαιτήσεις που επιβάλλονται στα όργανα της εταιρείας · δ) τη σχέση μεταξύ των διαφόρων οργάνων της εταιρείας · ε) τη σχέση μεταξύ των οργάνων της εταιρείας και των μελών της εταιρείας ή των κατόχων των τίτλων της εταιρείας.»
19. Είναι δυνατόν, επομένως, να θεσπίσει κανόνες ο εργοδότης που να έχουν σχέση με τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται τα όργανα του εκδότη δηλ. οι εργαζόμενοι.
20. Το ότι, ο κανονισμός της επιχείρησης δεν είναι γραπτός και κατοχυρωμένος αλλά υπάρχει με την μορφή άγραφου κανόνα, δεν στερείται νομιμότητας καθώς ο εθιμικός νόμος ορίζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο και έχει ίδια ισχύ με όλους τους υπόλοιπους έγγραφους νόμους. Αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχει Σύμφωνο, και εφαρμόζει το εθιμικό δίκαιο.
21. Επιπλέον, ο κανόνας δεν θεωρώ ότι στερείται νομιμότητας από την στιγμή που όλοι, συμπεριλαμβανομένης και της Aisha Kalum τον είχαν αποδεχτεί.
22. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 16 του Χάρτη πρέπει να εφαρμοστεί με τρόπο που ισορροπεί τα δικαιώματα των εργαζομένων με την ελευθερία του εργοδότη να διευθύνει μια επιχείρηση⁴.

⁴ Απόφαση C-426/11 σκέψη 33 Mark Alemo-Herron κατά Parkweek Leisure Ltd. 90 («ο εκδοχέας πρέπει να έχει την δυνατότητα αποτελεσματικής προαπίσεως των συμφερόντων του στο πλαίσιο διαδικασίας συνάψεως συμβάσεως στην οποία μετέχει και διαπραγματεύσεως των στοιχείων που καθορίζουν την εξέλιξη των όρων εργασίας των εργαζομένων του εν όψει της μελλοντικής οικονομικής του δραστηριότητας»)

23. Σύμφωνα δε, με το άρθρο 52 του Χάρτη μπορούν να επιβάλλονται περιορισμοί μόνο εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση.
24. Μέσα στους στόχους γενικού ενδιαφέροντος της Ένωσης στους οποίους ανήκουν τα κράτη μέλη αυτής, δεν θα μπορούσαν να λείπουν οι επιχειρήσεις των κρατών μελών.
25. Είναι επίσης, δυνατόν να δικαιολογούνται περιορισμοί, εφόσον το λειτουργεί η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Το γαλλικό δικαστήριο έχει αποφανθεί υπέρ αυτού ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αρνηθεί να εκτελέσει συγκεκριμένα καθήκοντα που καθορίζονται με σαφήνεια στη σύμβαση εργασίας του και είναι γνωστά από την αρχή της σχέσεως (όπως ίσχυε ο κανονισμός για τα θρησκευτικά και άλλα σύμβολα, από την αρχή της επαγγελματικής σχέσεως)⁵, (ii) πρέπει να μην διαταράσσεται αδικαιολόγητα η ισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων των εργαζομένων για την άσκηση της θρησκευτικής τους ελευθερίας και των επιχειρηματικών συμφερόντων του εργοδότη⁶.
26. Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι δυνατόν για μια επιχείρηση να θέτει κανόνες στους εργαζομένους της σχετικά με τις απαιτήσεις και τον τρόπο που επιθυμεί να διεξάγουν τα καθήκοντά τους.
27. Φυσικά, οι κανονισμοί πρέπει να δικαιολογούνται στη βάση ενός θεμιτού και νόμιμου σκοπού. Ο σκοπός αυτός για την επιχείρηση είναι η πολιτική ουδετερότητας που επιθυμεί να εφαρμόσει. Το εάν τα μέσα είναι ανάλογα και ο σκοπός θεμιτός θα το εξετάσουμε παρακάτω.
28. Περί άμεσης διάκρισης όπως ορίζεται από το Άρθρο 2 παρ.2 στοιχείο α της Οδηγίας 2000/78, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συγκεκριμένη διάταξη της εταιρείας ενδεχομένως να αποτελεί άμεση διάκριση. Ωστόσο, επειδή μέχρι σήμερα το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί για παρόμοια υπόθεση μπορούμε να αναφέρουμε αποφάσεις που συνιστούν άμεση διάκριση για μέτρα τα οποία λήφθηκαν και στα άτομα τα οποία απευθύνονταν δεν ήταν δυνατόν να αλλάξουν το σωματικό ή προσωπικό χαρακτηριστικό ή ιδιότητά τους για το οποίο γινόταν η διάκριση, και ως εκ τούτου δεν ήταν δυνατόν να μεταβληθούν. Δεν θα μπορούσαν να συνδέονται, επομένως, με την εξεταζόμενη περίπτωση η οποία αφορά μια υποκειμενική επιλογή,

⁵ Βλ., ενδεικτικώς, Cour de Cassation, chamber sociale, 12 Ιουλίου 2010, αριθ. 08-45.509 και Cour de Cassation, chamber sociale, 24ης Μαρτίου 1998, αριθ. 95-44.738. Για παράδειγμα, πωλήτρια που φορούσε στον χώρο εργασίας της ολόσωμη θρησκευτική ενδυμασία κρίθηκε ότι νομίμως απολύθηκε εφόσον δεν έφερε τη συγκεκριμένη ενδυμασία κατά τον χρόνο προσλήψεώς της (βλ. Cour d'Appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, 9ης Σεπτεμβρίου 1997, αριθ. 97/703.306).

⁶ Βλ ανακοίνωση της HALDE, αριθ. 2007-301 της 13ης Νοεμβρίου 2007.

που όπως έχει δείξει η Kalum κατά τα δύο πρώτα έτη της απασχόλησης της, μπορεί και να μεταβληθεί⁷.

29. Επιπλέον, για να διαπιστωθεί άμεση διάκριση όπως η επίδικη καθοριστική σημασία έχει να είναι «η μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο», τόσο σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78 όσο και σύμφωνα με τον νομικό πλαίσιο του ΗΒ⁸.
30. Ο κανόνας ίσχυε για όλους τους υπαλλήλους και δεν έχει αποδειχθεί ότι υπήρξε, υπάρχει ή θα υπάρχει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, δεν μπορούμε, επομένως, να πούμε ότι είναι άμεση διάκριση.
31. Περί έμμεσης διάκρισης όπως ορίζεται από το Άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78 παρ.2 στοιχείο β. η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται, εάν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
32. Δύναται να δικαιολογηθεί άνιση μεταχείριση λόγω θρησκείας μόνο εάν ο συγκεκριμένος κώδικας και η επιχειρηματική εικόνα που προβάλλεται βάσει αυτού είναι θεμιτά και συνάδουν προς το δίκαιο της Ένωσης.
33. Προς αυτό είναι απολύτως θεμιτό για μια επιχείρηση να θέλει οι εργαζόμενοί της να εργάζονται σε ένα κλίμα ομόνοιας και ισότητας κάνοντας τους με αυτό τον τρόπο πιο παραγωγικούς, με στόχο την ομαλή διεξαγωγή της καθημερινής εργασίας.
34. Αποτελεί επίσης θεμιτό στόχο η επιχείρηση να μην θέλει να συνδέεται προς κανένα θρήσκευμα ή πολιτικοφιλοσοφική ή άλλη άποψη, πράγμα που πρεσβεύουν και επιχειρήσεις του δημοσίου, με στόχο την ουδετερότητα.
35. Πρέπει, επομένως να αποκλειστεί το ενδεχόμενο προς τους υπολοίπους εργαζόμενους, ότι οι πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις που προβάλλει δημοσίως η εργαζόμενη με την ενδυμασία της συνδέονται ή ταυτίζονται με την επιχείρηση ή τους υπόλοιπους υπαλλήλους.

⁷ Βλ., παραδείγματος χάριν, αποφάσεις Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, σκέψεις 12 και 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, σκέψη 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, σκέψη 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, σκέψη 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψεις 23 και 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, σκέψη 72).

⁸ Υπ' αριθμ. 3 Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003.

36. Δυστυχώς, αυτό δεν μπόρεσε να αποφευχθεί, καθώς η εργαζόμενη παρακούγοντας τον κανονισμό, εμφανίστηκε στην εργασία της με μαντίλα, πυροδοτώντας παράπονα συνεργατών της.
37. Όσον αφορά την ανάλογη προϋπόθεση θα πρέπει να εξεταστεί με βάση την αρχή της αναλογικότητας που διέπει το δίκαιο της Ένωσης(Άρθρο 5, παρ. 4 ΣΕΕ) και το εθνικό δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου.
38. Η αρχή απαιτεί τα μέσα για την επίτευξη των νομίμως επιδιωκομένων από την οικεία ρύθμιση σκοπών να είναι πρόσφορα και να μην υπερβαίνουν το αναγκαίο για την επίτευξη των σκοπών μέτρο.⁹ Εφόσον μπορεί να υπάρξει επιλογή μεταξύ του ενός πρόσφορων μέτρων να επιλέγεται το λιγότερο επαχθές, και οι επιπτώσεις να μην είναι δυσανάλογες σε σχέση με τον σκοπό.
39. Για τα πρόσφορα μέσα, θα μπορούσε να υποστηρίξει κάποιος πως ο σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα. Εάν για παράδειγμα η Allied Insurance διέθετε μια στολή που να περιλαμβάνει ως προαιρετικό στοιχείο την μαντίλα σε ένα χρώμα κατάλληλο που να εναρμονίζεται με την επιχείρηση για όλους τους υπαλλήλους. Με αυτή την αμφίεση όμως και πάλι δεν θα επιδιωκόταν ο σκοπός της επιχείρησης που είναι η ουδετερότητα. Δηλαδή το μέσο αυτό δεν συναντά καν τον σκοπό. Ανεξαρτήτως εάν η μαντίλα εναρμονίζεται με τα χρώματα της επιχείρησης, παρουσιάζει ένα θρησκευτικό σύμβολο.
40. Είναι αδιαμφισβήτητα πρόσφορο, αν όλοι οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η απαγόρευση ασκούν τα καθήκοντά τους χωρίς να προβάλλουν εμφανή θρησκευτικά σύμβολα και οι εργαζόμενες μουσουλμάνες, δεν φορούν μουσουλμανικές μαντίλες, τούτο συμβάλλει στην επίτευξη της επιχειρηματικής πολιτικής θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις την οποία έχει υιοθετήσει η εταιρεία Allied Insurance.
41. Απομένει να εξεταστεί η αναλογικότητα εν στενή έννοια. Βάσει αυτής δεν πρέπει τα μέτρα, ακόμη και αν είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη θεμιτών σκοπών, να επάγονται μειονεκτήματα δυσανάλογα προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς. Επομένως πρέπει κάπου να εξισορροπηθούν τα επιδιωκόμενα συμφέροντα των εργαζομένων όπως η Aisha Kalum και των επιχειρήσεων όπως η Allied Insurance. Αν κριθεί ότι το ατομικό συμφέρον του ενός πολίτη θίγεται με το περιοριστικό μέτρο που επιβάλλεται από άλλο πολίτη, κατά δυσανάλογο τρόπο, τότε το μέτρο προσβάλλει την αρχή της αναλογικότητας εν στενή έννοια.

⁹ Αποφάσεις Δικαστηρίου Maizena κλπ (137/85B), Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (C-84/94).

42. Αναγνωρίζεται ότι η θρησκεία παίζει σημαντικό ρόλο στην προσωπική ταυτότητα πολλών ανθρώπων και προστατεύεται η θρησκευτική ελευθερία. Ωστόσο η απαγόρευση δεν αφορά αυτό καθαυτό την θρησκεία της εργαζόμενης, δηλ. το θρήσκευμα ή την ένταξη στη συγκεκριμένη θρησκευτική κοινότητα. Ούτε η επιχείρηση αναζητά τους εργαζομένους με βάση το θρήσκευμα, όπως προκύπτει και από την πρόσληψη της Aisha Kalum επί 2 συναπτά έτη.
43. Αντιθέτως, σημείο αναφοράς που συνδέεται με την απαγόρευση είναι μόνο η εμφανής εξωτερική εκδήλωση των θρησκευτικών πεποιθήσεων των εργαζομένων δια της ενδυμασίας και ως εκ τούτου μόνο αυτή η μεμονωμένη πτυχή της λατρείας.
44. Κάποιος μπορεί να σκεφτόταν ότι παίζει ρόλο και πόσο εμφανή είναι τα σύμβολα. Εάν ήταν πιο διακριτικά μπορεί να επιτρέπονταν. Αλλά η εταιρεία, μη θέλοντας να κάνει διάκριση ως προς αυτό, τα απαγορεύει με κανονισμό της όλα. Επίσης ο παρόν κανονισμός είναι προς όλους τους εργαζομένους χωρίς να κάνει διάκριση προς κάποιους.
45. Αντιθέτως προς όλα τα άλλα που δεν δύναται το άτομο να αποχωριστεί και ανέφερα πιο πάνω, η θρησκευτική λατρεία δεν συνιστά τόσο αμετάβλητο δεδομένο, όσο πτυχή του προσωπικού τρόπου ζωής που οι εργαζόμενοι μπορούν να καθορίσουν μόλις εισέλθουν στο χώρο του εργοδότη.
46. Εν κατακλείδι, θεωρώ ότι ο υπάλληλος από την στιγμή που ελεύθερα επέλεξε να ασκεί αυτό το επάγγελμα σε τούτο τον εργασιακό χώρο, και από την στιγμή που τον έχει προσλάβει ο εργοδότης, ουσιαστικά, να δρα εκ μέρους του για τις συγκεκριμένες ώρες είναι εύλογο να σεβαστεί τους συγκεκριμένους κανονισμούς όσον αφορά την θρησκευτική λατρεία στο χώρο εργασίας και να τους ακολουθεί.
47. Και βέβαια, ας μην ξεχνάμε ότι επρόκειτο για μια απλή υποχρέωση των εργαζομένων που είναι πολύ πιο εύλογη από την επιβολή ενεργητικής υποχρέωσης για υποστήριξη συγκεκριμένης θέσης σε πολιτικοθρησκευτικά και άλλα ζητήματα για παράδειγμα.
48. Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω, θεωρώ ότι το μέτρο της εταιρείας δεν θίγει υπέρμετρα τα συμφέροντα της άλλης πλευράς και επομένως συναντά την αρχή της αναλογικότητας.
49. Περί διαφορετικής μεταχείρισης, υποστηρίζω ότι η συνθήκη την οποία έχει ορίσει η επιχείρηση, δεν αποτελεί κάποιο είδος ειδικής συνθήκης για πρόσβαση στην απασχόληση, όπως ορίζεται από το Άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78 καθώς ο κανόνας ο οποίος ίσχυε ήταν γενικός και προς όλους τους εργαζομένους .

50. Και βεβαίως, να μην παραλειφθεί ότι η Aisha Kalum, προσλήφθηκε εξ αρχής γνωρίζοντας αυτόν τον γενικό κανόνα, και δούλεψε στην εταιρεία επί 2 συναπτά έτη, πράγμα που σημαίνει ότι δεν συνιστούσε αυτή η απαγόρευση εμπόδιο στην πρόσβασή της στην απασχόληση, δηλαδή είχε ενταχθεί πλήρως στην εργασιακή ζωή της εταιρείας παρά την απαγόρευση της μαντίλας.
51. Έστω, όμως ότι διαπιστώνουμε ότι μπορεί να υπήρχε διαφορετική μεταχείριση, μπορεί να δικαιολογηθεί όταν ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα(η χρήση μουσουλμανικής μαντίλας εν ώρα εργασίας), συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση (Άρθρο 4, παρ. 1, Οδηγίας 2000/78)
52. Ο εργοδότης μπορεί να έχει μια ελευθερία εκτιμήσεως των επαγγελματικών προϋποθέσεων που επιθυμεί για την επιχείρηση, και το πλαίσιο εντός του οποίου επιθυμεί αυτές να τηρούνται υπέρ της ελευθερίας της επιχειρήσεως του επιτρέπει να θεσπίζει κανόνες για την λειτουργία της.
53. Εδώ, δεν αναφέρονται μόνο οι επαγγελματικές δραστηριότητες αλλά και το πλαίσιο εντός του οποίου αυτές διεξάγονται, δηλαδή δεν αφορά μόνο απαιτήσεις που διέπουν τις λειτουργικές διαδικασίες όπως την εξυπηρέτηση πελατών, την απάντηση στα τηλέφωνα κλπ αλλά και το πλαίσιο που αυτές παρέχονται. Ακόμα και αν η υπάλληλος ασκεί καλά τα λειτουργικά καθήκοντα με μαντίλα ή χωρίς μαντίλα, πρέπει να υπακούει και στο πλαίσιο εντός του οποίου τα ασκεί, εν προκειμένω στον ενδυματολογικό κώδικα που έχει ορίσει ο εργοδότης.
54. Πέρα από προφανείς περιπτώσεις όπου υπάρχει αυστηρός ενδυματολογικός κανόνας και είναι αναγκαίος για λόγους υγιεινής ή ασφάλειας στον χώρο εργασίας (παραδείγματος χάρη σε νοσοκομεία), Ο εργοδότης δύναται και σε άλλες περιπτώσεις να ορίσει στους εργαζόμενους του συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς ή αμφίεσης, στο πλαίσιο επαγγελματικής πολιτικής που μπορεί να έχει ορίσει ο ίδιος¹⁰ και αυτό συμβαίνει εάν οι πελάτες έχουν κατά πρόσωπον επαφή με τους υπαλλήλους.
55. Από αντικειμενικής απόψεως και λαμβάνοντας υπόψη της επιχειρηματικής ευχέρειας εκτιμήσεως, δεν είναι καθόλου παράδοξο ότι η Aisha Kalum, πρέπει να ασκεί τα καθήκοντά της τηρώντας συγκεκριμένο ενδυματολογικό κώδικα-εν προκειμένω: χωρίς να φοράει μαντίλα.
56. Απαγόρευση όπως αυτή που προβλέπει η Allied Insurance μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση.

¹⁰ Ομοίως και η απόφαση ΕΔΔΑ Eweida κατά Ηνωμένου Βασιλείου (48420/10), όπου η επιθυμία του εργοδότη να παρουσιάσει συγκεκριμένα επιχειρηματική εικόνα, κρίνεται ως αναμφίβολα θεμιτή.

VI – Πρόταση

57. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ως εξής:

- 1) Όταν απαγορεύεται σε εργαζόμενη μουσουλμανικού θρησκευματος να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας, δεν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, όταν η απαγόρευση αυτή στηρίζεται σε γενικό κανόνα της επιχειρήσεως που δεν επιτρέπει εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας.
 - 2) Η εν λόγω απαγόρευση όμως μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας με βάση το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας. Ωστόσο, τέτοια διάκριση μπορεί να δικαιολογηθεί, προκειμένου να εφαρμοσθεί η πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας την οποία επιδιώκει ο εργοδότης στην εκάστοτε επιχείρηση, με βάση την αρχή της αναλογικότητας.
-

2.2. Εταιρία Allied Insurance Ltd. – Σωτηρία Κουτσιντά

Υπόθεση Έκδοσης Προδικαστικής Απόφασης C-722/14

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΓΙΑ: Την εταιρία Allied Insurance Ltd, Ανώνυμη Εταιρία με έδρα το
Ηνωμένο Βασίλειο

Από την συνήγορο της εταιρίας, κα. Σωτηρία Κουτσιντά

*

ΕΚΤΙΜΗΣΗ

I. – Το προδικαστικό ερώτημα

A. – Το προδικαστικό ερώτημα διαμορφώθηκε ως κατωτέρω:

«Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

II. – Σχετικά με τις διατάξεις Ευρωπαϊκού δικαίου

Η μεταχείριση της κα. Aisha Kalum δεν συνιστά άμεση διάκριση σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο β' της οδηγίας 2000/78. Ο κανόνας που έχει επιβάλλει η εταιρεία αναφέρεται ανεξαιρέτως σε όλους τους υπαλλήλους και αφορά στην απαγόρευση συμβόλων που αναδεικνύουν πολιτικές, θρησκευτικές και φιλοσοφικές και άλλες πεποιθήσεις. Δεν συνιστά όμως ούτε έμμεση διάκριση σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78. Η επιχείρηση θεώρησε ότι για να προωθήσει την ουδετερότητά της έπρεπε να περιορίσει την εμφάνιση των εργαζομένων της γι αυτό έθεσε κι αυτόν τον κανονισμό σε εφαρμογή. Αυτός ο κανόνας αποτελεί πρόσφορο μέσο για την ουδετερότητα της εταιρείας μας όχι μόνο για να προβάλλει την εξωτερική της εικόνα αλλά να διατηρήσει κι ένα ουδέτερο προφίλ στο εσωτερικό της εταιρείας. Εξάλλου, τα παράπονα προήλθαν από το εσωτερικό της εταιρείας και δεν θα ήθελε η εταιρεία μας σε καμία περίπτωση να δημιουργηθούν αντιπαλότητες, εχθρότητες και αστάθεια καθώς θα έβλαπτε εσωτερικά την επιχείρηση και οι υπάλληλοι δεν θα ήταν παραγωγικοί όπως πρώτα.

Σύμφωνα με το άρθρο 2(2)(β)(i) της Ευρωπαϊκής Οδηγίας δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να επιβάλλουν ενδυματολογικό κώδικα ώστε να διαμορφώσουν όπως θέλουν εκείνες την εικόνα τους. Όπως και η χώρα μας (Ηνωμένο Βασίλειο) αλλά και η Γαλλία με την αρχή της laïcité απαγορεύουν εκατέρωθεν στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή θρησκευτική αμφίεση στην ώρα της εργασίας τους. Γνωρίζουμε ότι

στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι υποχρεωτικός αυτός ο νόμος, όμως θεωρήσαμε ότι ακολουθώντας το πρότυπο της χώρας μας θα βοηθούσε στην διατήρηση της ουδέτερης εικόνας που θέλαμε να προβάλλουμε.

Επιπλέον, θεμιτός σκοπός μίας επιχείρησης αποτελεί το κέρδος. Σύμφωνα με την έρευνα της EUROSTAT 2011 το Ηνωμένο βασίλειο καταλαμβάνει μία από τις υψηλότερες θέσεις ισχυρής οικονομικής δύναμης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η επιχείρησή μας θέλει να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Συνεπώς, θέλοντας η εταιρεία να διατηρήσει τα κέρδη αλλά και την ουδετερότητά της προέβη στην επιβολή του κανόνα περί απαγορεύσεως κάθε πολιτικού, θρησκευτικού φιλοσοφικού και άλλων συμβόλων. Θα θέλαμε να προβάλλουμε ως παράδειγμα την προσφυγή της κα. Eweida Βρετανίδας υπηκόου στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με τον ισχυρισμό ότι το εθνικό τους δίκαιο απέτυχε να προστατεύσει επαρκώς το δικαίωμά τους να εκδηλώνουν τη θρησκεία τους. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑΑ όπου χρησιμοποίησαν οι προσφεύγοντες έτσι ώστε να δείξουν ότι υπήρχε διάκριση στο άτομό τους το δικαστήριο αποφάνθηκε πως σύμφωνα με το άρθρο 9 η απαγόρευση ορατής χρήσης θρησκευτικών συμβόλων δεν συνιστά παραβίαση της θρησκευτικής ελευθερίας. Έτσι λοιπόν, και η εταιρεία σέβεται τις πεποιθήσεις του καθενός και η επιβολή τήρησης του κανόνα αφορά μόνο το ωράριο εργασίας τους.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η εταιρεία φαίνεται να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας καθώς δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ο πρόσφορος και θεμιτός χαρακτήρας αυτού του μέτρου. Δηλαδή, όλοι οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η απαγόρευση ασκούν τα καθήκοντά τους χωρίς να προβάλλουν εμφανή θρησκευτικά σύμβολα και οι εργαζόμενες μουσουλμανικού θρησκευάματος, όπως η κα. Aisha Kalum, δεν φορούν μουσουλμανικές μαντίλες, τούτο συμβάλλει στην επίτευξη της επιχειρηματικής πολιτικής θρησκευτικής και φιλοσοφικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις την οποία έχει υιοθετήσει η Allied Insurance.

Άλλωστε, σύμφωνα με το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, η εταιρεία έχει το δικαίωμα περιορισμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών εφόσον ο περιορισμός βοηθά τους σκοπούς της εκάστοτε εταιρείας. Στην προκειμένη περίπτωση η εταιρεία μας αποσκοπεί και στο κέρδος αλλά και στην ουδετερότητά της που ιδανικά προκύπτει και από το εσωτερικό της και από το εξωτερικό της προφίλ.

III. – Σχετικά με τις διατάξεις του εθνικού δικαίου

Πλέον των ανωτέρω, με το Employment Equality Act 1998 κανονισμός 2003 του εθνικού δικαίου του ΗΒ, η εταιρεία μπορεί να εισάγει κανονισμό ο οποίος αποσκοπεί στην προάσπιση των συμφερόντων κάθε εταιρείας. Κατά την πρόσληψη, λοιπόν, της κα. Aisha Kalum υπήρξε πλήρης και εκτενής ενημέρωσή της για τον εσωτερικό κανονισμό της εταιρείας. Σε αρχικό στάδιο, δεν φάνηκε να καταπατά αυτό τον κανόνα αλλά απεναντίας να τον δέχεται και να τον εφαρμόζει πάραυτα. Η κα. Aisha Kalum δεν εξέφραζε λοιπόν την θρησκεία της αλλά αυτό το έκανε μετά από δύο χρόνια εργασίας της στην εταιρεία ξέροντας τον κανονισμό. Εφόσον, η μαντίλα αποτελεί υποχρεωτικό σύμβολο για την θρησκεία της πώς δέχτηκε να μην την φοράει σε

αυτά τα δύο χρόνια εργασίας και μετά αυτό το χρονικό διάστημα επιθυμεί να την φοράει και στον εργασιακό χώρο;

Τέλος, με βάση το Employment Rights Act 98 (1) του 1996, η εταιρία ακολούθησε όλες τις νόμιμες διαδικασίες που οδήγησαν στην απόλυση της κα.Aisha Kalum. Μετά την επιστροφή της από της εορταστικές διακοπές η κα.Aisha Kalum συνέχισε να φοράει την μαντίλα της γεγονός που οδήγησε στα παράπονα συναδέλφων της, τους οποίους η εταιρεία δεν θα μπορούσε να τους παραβλέψει καθώς εκείνοι τηρούν τον κανόνα με οποιοδήποτε προσωπικό τους κόστος. Σεβόμενη η εταιρεία τα παράπονα των συναδέλφων θέλησε να την ενημερώσει γι αυτό πραγματοποιήθηκε συνέντευξή της που αποσκοπούσε στην γνωστοποίησή σχετικά του προβλήματος που είχε δημιουργηθεί. Η κα.Aisha Kalum δεν φάνηκε να συμμορφώνεται με τον κανόνα και γι αυτό το λόγο ακολούθησε η απόλυσή της μετά από τρεις ημέρες. Γεγονός του ότι τα παράπονα έγιναν από εσωτερικούς παράγοντες της επιχείρησης ήταν αδύνατο η μεταφορά της σε κάποιο άλλο πόστο διότι οι αναταραχές στο εσωτερικό και η αστάθεια θα συνεχιζόταν.

*

ΓΙΑ ΑΥΤΟΥΣ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ, καλούμε το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δώσει την παρακάτω απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα:

Δεν αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα.

2.3. Aisha Kalum – Ελευθερία Παπαδοπούλου

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΑΙΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ

Υπό αριθμ. C-722/14

ΓΙΑ: **Κυρία Aisha KALUM,**
κάτοικος Ηνωμένου Βασιλείου

Από την συνήγορο της Aisha Kalum, κα. Ελευθερία Παπαδοπούλου

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η πράξη απολύσεως της κας Kalum αποτελεί άμεση διάκριση, καθώς ο εργοδότης έδρασε όχι βάσει του γενικού κανονισμού της εταιρείας περί απαγόρευσης των πολιτικών, θρησκευτικών, φιλοσοφικών και συναφών συμβόλων, αλλά βάσει του μεγέθους και της διακριτότητας της μαντίλας και επίσης ισχυριζόμαστε ότι αποτελεί έμμεση διακριτική μεταχείριση, καθώς η πράξη απόλυσης δεν συνάδει με την ύπαρξη θεμιτού σκοπού και την αρχή της αναλογικότητας.

Πρώτον, δεν δεχόμαστε ως δίκαιη συνθήκη εργασίας την απόλυτη απαγόρευση της έκφρασης της θρησκείας στον χώρο εργασίας. Αφενός η εταιρεία βασιζόμενη στο εθνικό δίκαιο του κράτους διατυπώνει άγραφους κανόνες για τη λειτουργία της και ζητά από τους εργαζομένους της να τους ακολουθήσουν, αφετέρου φαίνεται ότι μέσω της εφαρμογής τους καταπατά τα παρακάτω άρθρα του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα:

- το άρθρο 10, το οποίο αναφέρεται στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας και πιο συγκεκριμένα στην ελευθερία εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων δημόσια ή κατ' ιδίαν
- το άρθρο 21, το οποίο απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις παντός φύσεως
- το άρθρο 22, το οποίο διασφαλίζει την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία
- το άρθρο 30, το οποίο προστατεύει τους πολίτες σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης
- το άρθρο 31, πάνω στο οποίο βασιζόμαστε ιδιαίτερα για τον πρώτο μας ισχυρισμό και το οποίο εξασφαλίζει τις δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Η εταιρεία φαίνεται να μην δύναται να αποδεχτεί ότι οι θεμελιώδεις ελευθερίες του ατόμου και η ελευθερία άσκησης της θρησκείας ξεπερνούν κάθε επιχειρησιακό στόχο. Επιπλέον, η ελευθερία άσκησης της θρησκείας στον χώρο εργασίας συνεπάγεται και την απόλυτη αφοσίωση του ατόμου στην εταιρεία και την ακόμα μεγαλύτερη διάθεση του ατόμου να εργαστεί αποτελεσματικότερα.

Δεύτερον, υποστηρίζουμε ότι η πράξη απολύσεως της προσφεύγουσας αποτελεί παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Ελευθεριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «κάθε περιορισμός στην άσκηση δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και να τηρεί το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων.» Ωστόσο, στην προκειμένη περίπτωση, η εταιρεία έχει θέσει το δικό της συμφέρον, δηλαδή την προσέλκυση όσο το δυνατόν περισσότερων πελατών και άρα την οικονομική της ανάπτυξη, πάνω από το ατομικό συμφέρον καταπατώντας το θεμελιώδες δικαίωμα στην εκδήλωση της θρησκείας. Δεν θεωρούμε την ακόμα μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη της εταιρείας αναγκαίο λόγο για τον περιορισμό στην άσκηση δικαιωμάτων που αναλύονται στον παρόντα Χάρτη.

Τρίτον, αναφορικά με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ, θέλουμε να τονίσουμε ότι βάσει του άρθρου 14 έχει θεσμοθετηθεί η Οδηγία 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου όσον αφορά την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Ορίζει στο άρθρο 3, παράγραφος 1 το πεδίο εφαρμογής της και στον ιδιωτικό τομέα αναφορικά με «γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών». Επιπροσθέτως, στην προσπάθειά μας να απαντήσουμε στο ερώτημα του Ανώτατου Δικαστηρίου του Ηνωμένου Βασιλείου εάν η πράξη απολύσεως της ενάγουσας αποτελεί παραβίαση της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, αναφέρουμε ότι η εταιρεία παραβίασε την αρχή για χρήση πρόσφορων και αναγκαίων μέσων. Θα θέλαμε σε αυτό το σημείο να υπενθυμίσουμε στους σεβαστούς δικαστές ότι τα παράπονα δεν έγιναν από πελάτες της εταιρείας, αλλά από άλλους εργαζομένους. Ως προς αυτό, αντιπαραβάλλουμε τα εξής:

- Στηρίζοντας την αλληλεγγύη μεταξύ των συναδέλφων, η ενάγουσα δεν ενημερώθηκε από τους ίδιους τους συναδέλφους της για να παράπονά τους αναφορικά με την μαντίλα της. Θεωρούμε ότι εάν είχαν επικοινωνήσει πρώτα με την ίδια και όχι απευθείας με τους προϊσταμένους, πιθανώς να είχε συμμορφωθεί στο αίτημά τους ως ένδειξη καλής θελήσεως και συνεργασίας.
- Υποστηρίζουμε ότι τα παράπονα των συνεργατών έγιναν εις βάρος της θρησκείας της κα. Kalum και επομένως η προσφεύγουσα δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων φορώντας την μαντίλα της. Εν αντιθέσει, οι εργοδότες θα έπρεπε να της προτείνουν θέση εργασίας η οποία δεν θα συνεπαγόταν την οπτική επαφή με τους εργαζόμενους εκείνους που προέβησαν σε παράπονα. Με αυτό τον τρόπο και θα προστατευόταν η ενάγουσα από διακριτική μεταχείριση από τους συναδέλφους της και θα διασφαλιζόταν η ουδετερότητα της εταιρείας.

Τέταρτον, θεωρούμε ότι η εταιρεία προχώρησε στην απόλυση της προσφεύγουσας λαμβάνοντας υπόψη της όχι τον άγραφο κανόνα, αλλά το μέγεθος και τη διακριτότητα του θρησκευτικού συμβόλου. Αναγνωρίζουμε ότι το Ηνωμένο Βασίλειο στηρίζει βαθιά ότι κάθε θρησκευτικό σύμβολο ασχέτως μεγέθους ή διακριτότητας είναι σε κάθε περίπτωση σεβαστό. Για να μπορέσουμε να συμβαδίσουμε με την ανάγκη της εταιρείας για ουδετερότητα, θα δεχόμασταν να φοράει η ενάγουσα μια μαντίλα είτε σε πιο ήπιους χρωματισμούς είτε στα χρώματα της εταιρείας, για να υποστηρίξει το προφίλ της. Σε αυτό το σημείο φέρουμε ως παράδειγμα την εταιρεία British Airways, η οποία επιτρέπει στους υπαλλήλους της να φέρουν πάνω τους εμφανή θρησκευτικά σύμβολα μόνο εάν είναι στους χρωματισμούς της εταιρείας. Με αυτό τον τρόπο προστατεύεται το ατομικό δικαίωμα στην ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας, αλλά παράλληλα προωθείται και το συλλογικό συμφέρον, δηλαδή η ουδετερότητα της εταιρείας απέναντι στους πελάτες.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΛΟΓΟΥΣ, και για όσους άλλους επιφυλασσόμαστε συμπληρωματικά να αναφέρουμε κατά την διάρκεια της διαδικασίας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει:

- **ΝΑ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕΙ** ότι οι διατάξεις του άρθρου 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ ερμηνεύονται απαγορεύοντας την απόλυση εργαζόμενης που φορά μαντίλα στον χώρο εργασίας όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα, εφόσον αυτό αποτελεί άμεση διάκριση ως ορίζεται από την Οδηγία αυτή.
-

2.4. Ηνωμένο Βασίλειο – Δέσποινα Δόντσιου

Παρατηρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου

Υπόθεση C-722/14,

Κατατέθηκε από:

Το Ηνωμένο Βασίλειο

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Γραπτές παρατηρήσεις της κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου

που κατατέθηκαν σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 23 του Κανονισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την κυρία Δέσποινα Δόντσιου, για την υπόθεση

C-722/14

Aisha Kalum κατά Allied Insurance Ltd

για αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, με απόφαση της 20^{ης} Μαΐου 2014, που υπέβαλε το Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (Ηνωμένο Βασίλειο), η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Μαΐου 2014.

Προς τον αξιότιμο Πρόεδρο και αξιότιμα μέλη του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου επιθυμεί να παραθέσει τις κάτωθι παρατηρήσεις σχετικά με το προδικαστικό ερώτημα που έχει τεθεί στο Δικαστήριο.

I. ΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ¹¹

1. Το Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (Ηνωμένο Βασίλειο) υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση ή απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

II. ΑΝΑΛΥΣΗ

1. Το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει άμεση διάκριση, καθώς ο κανονισμός ο οποίος έχει τεθεί σε ισχύ είναι καθολικός και δεν εξαιρεί κανέναν από τους εργαζομένους. Όσον αφορά στην έμμεση διάκριση σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, το Ηνωμένο Βασίλειο υποστηρίζει ότι είναι στην ευχέρεια κάθε επιχείρησης να συντάξει τους δικούς της κανόνες για να διαμορφώσει την εικόνα του όπως επιθυμεί.
2. Κάθε θρησκευτικό σύμβολο ανεξαρτήτου μεγέθους και διακριτότητας είναι απολύτως σεβαστό. Άρα, δεν μπορεί να γίνει καμία διάκριση όσον αφορά το σύμβολο οποιασδήποτε θρησκείας. Ωστόσο, να σημειωθεί πως μερικές θρησκείες έχουν σύμβολα τα οποία δεν γίνεται από την φύση τους να καλυφθούν, όπως το εβραϊκό κιπά ή η μουσουλμανική μαντίλα. Αυτά, λοιπόν, θεωρούμε πως είναι εξίσου σεβαστά με όλα τα υπόλοιπα που είναι μικρότερου μεγέθους. Να τονίσουμε σ' αυτό το σημείο πως μια εταιρεία που απαγορεύει οποιοδήποτε θρησκευτικό σύμβολο διακρίνει από όλους τους υπαλλήλους της το δικαίωμά τους στην έκφραση της θρησκευτικής τους αντίληψης, γεγονός που αποτελεί έμμεση διάκριση στο δικαίωμα έκφρασης της θρησκείας και παραβιάζει την 1^η παράγραφο του άρθρου 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.
3. Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι ένα από τα κράτη μέλη της ΕΕ τα οποία απαγορεύουν κατά αρχήν στους δημοσίους υπαλλήλους να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή ένδυση. Επιπλέον, να τονίσουμε ότι ο εσωτερικός νόμος δεν διακρίνει σε καμία περίπτωση μεταξύ νομικών κανόνων που εφαρμόζονται στους εργαζομένους στο δημόσιο και εκείνων στον ιδιωτικό τομέα. (άλλες χώρες με αντίστοιχη νομοθεσία

¹¹ Το πρώτο Κεφάλαιο παρατηρήσεων κυβερνήσεων Κρατών-Μελών σε παρόμοια αιτήματα έκδοσης προδικαστικής απόφασης του ΔΕΕ, με τίτλο «Περιστατικά της υπόθεσης», παραλείπεται εφόσον παρατίθεται ανωτέρω το ιστορικό των υποθέσεων της παρούσας εικονικής δίκης. Αντιστοίχως, παραλείπεται και το τρίτο και τέταρτο Κεφάλαιο με τίτλο «Διατάξεις του Δικαίου της Ένωσης» και «Εφαρμοστές διατάξεις εθνικού δικαίου», εφόσον οι διατάξεις αυτές περιλαμβάνονται εντός του παρόντος κειμένου.

είναι η Δανία και η Ολλανδία) (Παράγραφος 2 του Public Private Partnerships (PPPs)).

4. Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να θέσει στους υπαλλήλους του ενδυματολογικό κώδικα. Ωστόσο, στην περίπτωση εκείνη που οι κανόνες επιφυλάσσουν δυσμενή μεταχείριση εις βάρος εργαζομένου λόγω της θρησκείας του ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δικαιολογήσει τους περιορισμούς που επιβάλλει ο συγκεκριμένος κανόνας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο περιορισμός που τίθεται από την ιδιωτική εταιρεία αποσκοπεί στην πολιτική της ουδετερότητα. (πρόταση της γενικής εισαγγελίας για την υπόθεση c-188 παρ.39σελ.12) (Employment right act/ άρθρο 4)
5. Το Ηνωμένο Βασίλειο σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ και άρθρο 21 του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων στο εσωτερικό του προβλέπει την θεσμοθέτηση της θρησκευτικής ελευθερίας του ατόμου, το δικαίωμα αλλαγής θρησκείας , την ελευθερία εκδηλώσεως της θρησκείας και την ελευθερία άσκησης των θρησκευτικών καθηκόντων , όμως όσον αφορά τον εργασιακό χώρο δίνει την δυνατότητα στην υποκειμενική κρίση του εργοδότη να ρυθμίζει το περιεχόμενο του παραπάνω άρθρου.
6. Το Ηνωμένο Βασίλειο ως ένα φιλελεύθερο κράτος απορρίπτει τις διακρίσεις. (όπως αναφέρει άρθρα 1 και 14 ΕΣΔΑ) και, ως μέλος της Ένωσης, σέβεται την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία. (άρθρο 22 χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων).
7. Σύμφωνα με τα άρθρα 30,31 του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων προβλέπεται η προστασία κάθε εργαζόμενου από κάθε πράξη αδικαιολόγητης απόλυσης και καλεί τις επιχειρήσεις να διαμορφώσουν δίκαιες και προσφορές συνθήκες εργασίας. (Η επιχείρηση λόγω του θεμιτού της στόχου όπου είναι η ουδετερότητα δεν θεωρούμε ότι καταπατά τα παραπάνω άρθρα καθώς υπήρχε η αντίστοιχη ενημέρωσή της)
8. Ακόμη, σύμφωνα με το άρθρο 52 παρ.1 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, η εταιρεία έχει το δικαίωμα περιορισμού στην άσκηση δικαιωμάτων και ελευθεριών εφόσον ο περιορισμός ήταν αναγκαίος καθώς στοχεύει στην ουδετερότητα της επιχείρησης.
9. Τέλος, ως κράτος, που αποσκοπεί σε μια συνεχώς αναπτυσσόμενη οικονομία, επιθυμούμε επιχειρήσεις με όσο το δυνατόν καλύτερη παραγωγικότητα. Υποστηρίζουμε πως μια επιχείρηση χωρίς διαταραχές στο εσωτερικό της θα έχει καλύτερη παραγωγικότητα, άρα και περισσότερα έσοδα. Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat του 2011, ο ιδιωτικός τομέας στην χώρα μας είναι στις υψηλότερες θέσεις, όσο αφορά την οικονομία, σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη.

III. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

10. Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προτείνει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να απαντήσει ως εξής στο προδικαστικό ερώτημα

«Δεν αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα.»

2.5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Αθηνά Κράντα

ORIG: EL

Έγγραφο δικαστικής διαδικασίας

**ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΚΑΙ ΣΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΕΝΩΣΗΣ**

ΓΡΑΠΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

σύμφωνα με το άρθρο 23 δεύτερο εδάφιο του Πρωτοκόλλου περί του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ,

εκπροσωπούμενη από την κα. Αθηνά Κράντα, και με τη συγκατάθεσή της για την κατάθεση όλων των διαδικαστικών εγγράφων,

στην υπόθεση C-722/14,

Aisha Kalum κατά Allied Insurance Ltd

[παραπέμπον δικαστήριο: Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (ανώτατο δικαστήριο Ηνωμένου Βασιλείου)]

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, με απόφαση της 20^{ης} Μαΐου 2014, που υπέβαλε το Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (Ηνωμένο Βασίλειο), σχετικά με την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στο άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000).

1. ΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ¹²

2. Το Supreme Court of the United Kingdom of England, Scotland, Wales and Northern Ireland (Ηνωμένο Βασίλειο) υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, άμεση ή έμμεση διάκριση ή απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

2. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ

3. Με την επιβολή του άγραφου κανονισμού περί ουδετερότητας της εταιρίας, ο οποίος βασίζεται στο εθνικό δίκαιο του κράτους, απαγορεύοντας όλα τα θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά και άλλα συναφή σύμβολα η εταιρεία εισάγει εμμέσως διακρίσεις σε βάρος εκείνων των όποιων οι θρησκευτικές πεποιθήσεις τους υποχρεώνουν να φορούν συγκεκριμένη ενδυμασία καθώς εάν πρόκειται να παραμείνουν αυθεντικοί στις πεποιθήσεις τους δεν έχουν άλλη επιλογή από το να έρθουν σε αντίθεση με τον κανονισμό. Επομένως υφίσταται καταπάτηση του άρθρου 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τα δικαιώματα κάθε ανθρώπου στην ελευθέρια της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας, του άρθρου 21 παράγραφος 1 περί απαγόρευσης διακρίσεων καθώς και του άρθρου 23 περί πολιτιστικής, θρησκευτικής και γλωσσικής πολυμορφίας.
4. Σύμφωνα με την οδηγία 2000/78ΕΚ άρθρο 2 παράγραφος 2 περί άμεσης ή έμμεσης διάκρισης στον εργασιακό χώρο, έχοντας υπ' όψιν και το άρθρο 1 της οδηγίας περί ίσης μεταχείρισης, η Επιτροπή επισημαίνει ότι η απόφαση της εταιρείας για την εφαρμογή του κανονισμού περί «ουδετερότητας» και κατ' επέκταση την απόλυση της ενάγουσας υστέρτα από την άρνηση συμμόρφωσης της στον κανονισμό αποτελεί έμμεση διάκριση καθώς η πολιτική ουδετερότητας θιγεί συγκεκριμένη μερίδα ατόμων, οι οποίοι λόγω θρησκευματος δεν λαμβάνουν ίση μεταχείριση (όπως προβλέπεται στο άρθρο 1 της οδηγίας) καθώς η απαγόρευση στα πολιτικά, φιλοσοφικά ή αλλά συναφή σύμβολα θα μπορούσε αφενός να μεταφραστεί ως την απαγόρευση συγκεκριμένων θρησκευτικών πολιτικών ή φιλοσοφικών συμβολών, τα οποία εκ των πραγμάτων είναι εμφανή, ενώ αφετέρου να υπάρχει ευνοϊκή μεταχείριση κάποιας μερίδας ατόμων οι οποίοι έχουν την ευχέρεια να μπορούν να

¹² Το πρώτο Κεφάλαιο παρατηρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε παρόμοια αιτήματα έκδοσης προδικαστικής απόφασης του ΔΕΕ, με τίτλο «Δήλωση του Πραγματικού και Νομικού Πλαισίου της Υπόθεσης», παραλείπεται εφόσον παρατίθεται ανωτέρω το ιστορικό των υποθέσεων της παρούσας εικονικής δίκης. Αντιστοίχως, παραλείπεται και το τρίτο Κεφάλαιο με τίτλο «Διατάξεις του Δικαίου της Ένωσης», εφόσον οι διατάξεις αυτές, αλλά και σχετικές διατάξεις εθνικού δικαίου, περιλαμβάνονται εντός του παρόντος κειμένου.

φέρουν τα μικρότερα σε έκταση σύμβολα που τους αντιπροσωπεύουν χωρίς να παραβαίνουν τον κανονισμό περί ουδετερότητας. Επομένως, υπάρχει διακριτική μεταχείριση κάποιων θρησκευτικών συμβόλων (στην προκείμενη περίπτωση της μαντίλας) έναντι κάποιων άλλων.

5. Ως προς το άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας 2 σχετικά με την πρόβλεψη διαφορετικής μεταχείρισης σε περίπτωση ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης, η Επιτροπή επισημαίνει ότι δεν αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση καθώς η θρησκευτική εκδήλωση λατρείας μέσω κάποιου συμβόλου (στην προκείμενη περίπτωση της μαντίλας) δεν καθιστά το άτομο ανεπαρκή ως προς τα καθήκοντα του και την δυνατότητα διεκπεραίωσης της εργασίας του.
6. Τέλος, παρόλο που η επιχειρηματική ελευθέρια είναι μια από τις γενικές αρχές του δικαίου της ένωσης, σύμφωνα με το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη έχει κριθεί από το Δικαστήριο [Απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Νοεμβρίου 2010, Volker und Markus Schecke GbR (C-92/09) και Hartmut Eifert (C-93/09) κατά Land Hessen, EU:C:2010:662] ότι η συγκεκριμένη ελευθέρια «δεν είναι απολυτό δικαίωμα, αλλά πρέπει να εξετάζεται σε σχέση με τον ρόλο που επιτελεί στην κοινωνία [. . .] Συνεπώς, επιτρέπεται η επιβολή περιορισμών στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη, υπό την προϋπόθεση ότι οι περιορισμοί αυτοί προβλέπονται από τον νόμο και ότι, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, είναι αναγκαίοι και κατατείνουν πράγματι στην επίτευξη αναγνωρισμένων από την Ευρωπαϊκή Ένωση σκοπών γενικού συμφέροντος ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων». Εντούτοις στην περίπτωση της εταιρείας, η Επιτροπή δεν αναγνωρίζει ότι η ανέλιξη της εταιρείας αποτελεί αναγκαίο σκοπό ούτως ώστε να περιοριστούν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα της ελευθερίας και της ισότητας.

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

7. Η Επιτροπή προτείνει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα:

Αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, έμμεση διάκριση η απαγόρευση της μαντίλας στον χώρο εργασίας επιχείρησης, όταν η επιχείρηση έχει κανόνα που απαγορεύει σε όλους τους εργαζόμενους της να φέρουν οποιαδήποτε θρησκευτικά, πολιτικά, φιλοσοφικά ή άλλα συναφή σύμβολα;»

3. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ C-767/14

3.1. Γενική Εισαγγελέας – Χριστίνα Σμαραγδή Παπαδοπούλου

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΩΣ ΧΡΙΣΤΙΝΑΣ ΣΜΑΡΑΓΔΗ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ

Υπόθεση C-767/14

Ναζιρέ Αμπτουλάχ κατά Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ

[αίτηση του Αρείου Πάγου (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ελλάδας) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

I – Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου¹³

1. Με απόφαση της 13^{ης} Ιουνίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 20 Ιουνίου 2014, ο Άρειος Πάγος (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ελλάδας) ανέστειλε την ενώπιον του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«Αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα»

II – Εκτίμηση

2. Σύμφωνα με το άρθρο 23 του Πρωτοκόλλου περί Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο Γενικός Εισαγγελέας έχει το δικαίωμα να καταθέσει στο δικαστήριο γραπτές παρατηρήσεις σχετικά με την υπόθεση C-767/14, της οποίας η εκδίκαση έχει ανασταλθεί από τον Άρειο Πάγο και έχει παραπεμφθεί στο ΔΕΕ με τη μορφή προδικαστικού ερωτήματος.

¹³ Τα τρία πρώτα Κεφάλαια παρατηρήσεων του Γενικού Εισαγγελέα σε παρόμοιες προτάσεις υποθέσεων προδικαστικής απόφασης του ΔΕΕ, με τίτλους «Εισαγωγή», Νομικό Πλαίσιο», και «Τα Πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη», παραλείπονται εφόσον παρατίθεται ανωτέρω το ιστορικό των υποθέσεων της παρούσας εικονικής δίκης και η σχετική νομοθεσία αναφέρεται εντός των παρόντων παρατηρήσεων.

3. Το άρθρο 4 παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78 ΕΚ πάνω στο οποίο στηρίζεται το προδικαστικό ερώτημα, δεν εφαρμόζεται αυτόματα. Κράτος μέλος πρέπει να «προβλέπει» προηγουμένως την εφαρμογή του . Έχει λοιπόν ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με το Νόμο 4443/2016 : Άρθρο 4. Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων (άρθρα 4 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και 4 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ) .
4. Θα αναφερθώ στην γενικότερη σημασία του όρου θρησκεία. Στην οδηγία 2000/78 ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, δεν γίνεται αναφορά σε σαφή ορισμό του τι συνιστά τελικά θρησκεία. Όμως λαμβάνοντας υπόψη άλλες πηγές δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ, κάθε άτομο δικαιούται ελευθερία θρησκείας και εκδήλωσης της, μεμονωμένα ή συλλογικά, δημόσια η κατ'εξουχία μέσω της λατρείας, της παιδείας, της άσκησης των θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών. Επιπροσθέτως δεν επιτρέπεται η θρησκεία να αποτελεί αντικείμενο περιορισμών παρά των προβλεπόμενων από τον Νόμο, που στην προκειμένη περίπτωση σχετίζονται κυρίως με την προάσπιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων στα πλαίσια δημοκρατικών κοινωνιών.
5. Με βάση τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα, η απόλυση της Ναζιρέ Αμπτουλάχ δεν στηρίχθηκε στην ύπαρξη εσωτερικού κανόνα, και πρέπει να εξεταστεί, όπως ζητείται με το ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, εάν η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην παρέχονται πλέον υπηρεσίες από εργαζομένη, όπως η Ναζιρέ Αμπτουλάχ, η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται από το δίκαιο της Ένωσης και των κρατών μελών σύμφωνα με το άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εξής Χάρτης). Ασφαλώς, επιχείρηση δύναται και οφείλει, ως εκ της φύσεώς της, να λαμβάνει υπόψη τις προτιμήσεις και τις επιθυμίες των συνεργατών της, ιδίως της πελατείας της, κατά τη διαμόρφωση των επιχειρηματικών πρακτικών της. Ειδάλλως δεν θα μπορούσε να διατηρήσει επί μακρόν τη θέση της στην αγορά. Ωστόσο, η επιχείρηση δεν επιτρέπεται να ενδίδει απερίσκεπτα και άκριτα σε κάθε απαίτηση ή βούληση τρίτων. Σύμφωνα πάλι με το Χάρτη και συγκεκριμένα το άρθρο 52 παράγραφος 1, η ελευθερία αυτή υπόκειται σε περιορισμούς. Στην υπό κρίση υπόθεση, είναι σαφές ότι οι περιορισμοί που τίθενται από το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση υπό την έννοια της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, θρησκείας ή πεποιθήσεων ορίζονται από τον νόμο. Συγκεκριμένα, προβλέπονται ρητώς στην οδηγία 2000/78. Πρέπει, εξάλλου, να επισημανθεί ότι, κατά την αιτιολογική σκέψη 23 της οδηγίας 2000/78, μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα γνώρισμα που συνδέεται, μεταξύ άλλων, με το θρήσκευμα μπορεί να αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. (Στο πνεύμα

αυτό, το ΕΔΔΑ ενέκρινε την απόλυση εργαζομένης η οποία, επικαλούμενη τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις, αρνήθηκε να παράσχει συγκεκριμένες υπηρεσίες σε ομόφυλα ζευγάρια (απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10) Κατά το ίδιο το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, το επίμαχο χαρακτηριστικό μπορεί να αποτελεί τέτοια προϋπόθεση μόνο «λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές». Προκύπτει ότι η φράση «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής παραπέμπει σε προϋπόθεση η οποία υπαγορεύεται αντικειμενικά από τη φύση ή τις συνθήκες ασκήσεως της επίμαχης επαγγελματικής δραστηριότητας. Δεν μπορεί, αντιθέτως, να καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις, όπως η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη τις ιδιαίτερες επιθυμίες του πελάτη. Δε διαφαίνεται λοιπόν λόγος που να καταδεικνύει ότι το γεγονός ότι η Ναζιρέ Αμπτουλάχ φορούσε μαντίλα, θα την εμπόδιζε από την άσκηση των επαγγελματικών της καθηκόντων ως υπάλληλος υποδοχής στην εταιρία Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ. Δηλαδή τα κύρια καθήκοντα ενός εργαζόμενου στην υποδοχή μιας επιχείρησης είναι να υποδέχεται, απευθύνεται, κοιτάει και ακούει τον πελάτη. Η μαντίλα δεν αποτελεί στοιχείο που μπορεί να εμποδίσει τις παραπάνω δραστηριότητες. Ακόμα και αν μπορούσε να υποστηρίξει κανείς κάτι τέτοιο, πως μέχρι τη στιγμή που καταγράφηκε το παράπονο του πελάτη η Ναζιρέ Αμπτουλάχ ασκούσε τα καθήκοντα της; Προφανώς μια επιχείρηση διατηρεί το εργατικό δυναμικό το οποίο είναι αποδοτικό και προσφέρει κέρδη. Επομένως δε τίθεται ερώτημα σχετικά με την αποδοτικότητά της μέχρι εκείνη τη στιγμή, αλλά ούτε και έπειτα, καθώς η άποψη ενός πελάτη δε δύναται να την μεταβάλλει.

6. Θα πρέπει να αποσαφηνισθεί αν απόλυση όπως η επιβαλλόμενη από την Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ συνιστά ανάλογη προϋπόθεση. Η αρχή αυτή, της αναλογικότητας απαιτεί τα μέσα για την επίτευξη των νομίμως επιδιωκόμενων από την οικεία ρύθμιση σκοπών, δηλαδή της διατήρησης της εικόνας της εταιρίας προς τους πελάτες να είναι πρόσφορα και να μην υπερβαίνουν το αναγκαίο για την επίτευξη των σκοπών αυτών μέτρο. Μια επαγγελματική προϋπόθεση ενδέχεται να μην είναι πρόσφορη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού εάν το περιεχόμενό της δεν είναι σαφές και δεν μπορεί να γίνει αντιληπτό με ακρίβεια από τους εργαζόμενους. Ακόμα, ένας κανόνας επαγγελματικών απαιτήσεων δεν πρέπει να είναι αντιφατικός και οφείλει να εφαρμόζεται και να επιβάλλεται από τον εργοδότη με συνέπεια έναντι όλων των εργαζομένων του. Τέτοιος κανόνας είναι κατάλληλος να διασφαλίσει την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου μόνον αν αποσκοπεί πράγματι στην επίτευξή του με συνοχή και συστηματικότητα. . (Στην υπόθεση 44774/98 Leyla Sahin κατά Τουρκίας υπήρξε επαρκής νομική βάση για την απαγόρευση της μαντίλας).Στην υπόθεση C-767/14 και με βάση τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα, η Ναζιρέ Αμπτουλάχ ουδέποτε είχε ενημερωθεί για την ύπαρξη γραπτού ή ακόμα και άτυπου άγραφου κανόνα σχετικά με θρησκευτικά σύμβολα

που μπορούν να φέρουν οι εργαζόμενοι. Επιπλέον, η εν λόγω εταιρία δεν αποτελεί ούτε εκκλησία, ούτε κάποιον άλλον οργανισμό με τη δεοντολογία του να στηρίζεται σε συγκεκριμένες πεποιθήσεις, που στην προκειμένη περίπτωση θα ήταν αντίθετες στην αμφίεση με μαντήλα, με βάση την ενσωμάτωση του άρθρου 4 της οδηγίας 2000/78 ΕΚ.

7. Επίσης, τίθεται το ζήτημα αν η απόλυση της Ναζιρέ Αμπτουλάχ, ήταν αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Συναφώς, επιβάλλεται να εξετασθεί αν ο ίδιος σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί με μέσα ηπιότερα της απολύσεως. Πρέπει να εξετασθεί το ενδεχόμενο αν η Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ δύναται να μετακινήσει την Ναζιρέ Αμπτουλάχ σε εσωτερικές υπηρεσίες όπου δεν θα είχε αξιόλογη κατά πρόσωπο επαφή με τρίτα πρόσωπα, ή να αναθέσει σε αυτήν καθήκοντα –προς αποφυγή ενδεχόμενων συγκρούσεων– μόνο σε σχέση με πελάτες που δεν έχουν αντιρρήσεις ως προς την απασχόληση υπαλλήλων υποδοχής που φέρουν στην αμφίεσή τους εμφανή και ευδιάκριτα σύμβολα θρησκευτικών πεποιθήσεων όπως η μουσουλμανική μαντίλα. Δηλαδή, ενδέχεται να περιορίζεται η απόλυτη δυνατότητα του εργαζομένου να εκδηλώνει τη θρησκεία του· αλλά δεν θα πρέπει να υπονομεύεται, ταυτοχρόνως, η προσήλωση του σε εκείνο το στοιχείο της θρησκείας του που αυτός θεωρεί ουσιώδες. Στην υπόθεση που εκδικάζεται υπήρξε μόνο άμεση απόλυση τη στιγμή μάλιστα που το άρθρο 3 παράγραφος 3 της ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2000/78 ΕΚ αναφέρει ότι η εφαρμογή της οδηγίας αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, και στην απόλυση.
8. Άμεση θρησκευτική διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λόγω θρησκείας μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', σε συνδυασμό με το άρθρο 1)· Συνεπώς, η άνιση μεταχείριση αποτελεί άμεση συνάρτηση της θρησκείας. Η απόλυση της Ναζιρέ Αμπτουλάχ θα μπορούσε να θεωρηθεί ως άμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας [παραδείγματος χάριν, οι αποφάσεις Dekker (C-177/88), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88), Busch (C-320/01), Kiiski (C-116/06), Kleist (C-356/09), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08), Maruko (C-267/06), Römer (C-147/08) και Hay (C-267/12)· στο ίδιο πνεύμα και η απόφαση CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14)]. Διαπιστώνεται εν προκειμένω δυσμενής μεταχείριση των μελών συγκεκριμένης θρησκευτικής κοινότητας έναντι των πιστών άλλων θρησκειών, δυσμενής μεταχείριση προσώπων που έχουν ορισμένο θρήσκευμα έναντι προσώπων που δεν έχουν θρήσκευμα ή έναντι προσώπων που δηλώνουν άθεοι. Δηλαδή η Ναζιρέ Αμπτουλάχ απολύθηκε διότι ήταν Μουσουλμάνα και είχε επιλέξει να το εκφράζει φορώντας μαντήλα, ενώ την ίδια στιγμή με βάση το άρθρο 10 του Χάρτη προστατεύεται και η εκδήλωση της θρησκείας. Εάν δε είχε επιλέξει να εκφράζει τη θρησκεία της, φορώντας τη μουσουλμανική μαντίλα δε θα είχε απολυθεί.

III – Πρόταση

9. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ως εξής:
 - 1) Δεν συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/EK, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα.
 - 2) Συνεπώς, απόλυση της εργαζόμενης στην ανωτέρω περίπτωση συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78/EK.
-

3.2. Εταιρία Αφοί Καραδημητρίου – Ευλαμπία Στογιάννη

Υπόθεση Έκδοσης Προδικαστικής Απόφασης C-767/14

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΓΙΑ: Την εταιρία Αφοί Καραδημητρίου, Ανώνυμη Εταιρία με έδρα την Ελλάδα

Από την συνήγορο της εταιρίας, κα. Ευλαμπία Στογιάννη

*

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

I. – Το προδικαστικό ερώτημα

A. – Το προδικαστικό ερώτημα διαμορφώθηκε ως κατωτέρω:

«Αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα»

II. – Σχετικά με το προδικαστικό ερώτημα και τις σχετικές διατάξεις Ελληνικού και Ευρωπαϊκού δικαίου

Η πράξη απόλυσης της εργαζομένης δεν συνιστά διάκριση και συνεπώς παραβίαση του Άρθρου 2, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ. Βάσει του Νόμου 4443/2016, που ενσωμάτωσε την Οδηγία στο Ελληνικό δίκαιο, η πράξη της εταιρείας δεν μπορεί να θεωρηθεί άμεση διάκριση (Άρθρο 2, π. 2 α) διότι, εφόσον πελάτες έκαναν παράπονο, η εταιρεία θα εφάρμοζε την ίδια πρακτική σε όλους τους εργαζόμενους. Η εταιρεία έδωσε βάση στην πράξη του παραπόνου για να προβεί σε απόλυση και όχι στις θρησκευτικές πεποιθήσεις της υπάλληλου καθώς της είχε επιτρέψει να φοράει μαντίλα. Για παράδειγμα, αν πελάτες έκαναν παράπονα για κάποιον άλλο υπάλληλο για οποιοδήποτε άλλο λόγο, η εταιρεία θα προέβαινε στην ίδια πρακτική. Έτσι, υποστηρίζουμε ότι η εταιρεία εφαρμόζει και θα συνεχίσει να εφαρμόζει την ίδια πολιτική στις περιπτώσεις παραπόνων και δεν μεταχειρίζεται κανέναν υπάλληλό της λιγότερο ευνοϊκά λόγω των θρησκευτικών του πεποιθήσεων. Αντιθέτως, αν παραβλέπαμε την πράξη του παραπόνου προς την εργαζόμενη και συνεχίζαμε να την απασχολούμε, αυτό θα συνιστούσε μια ευνοϊκή, διακριτή μεταχείριση προς την ίδια και εις βάρος των υπόλοιπων εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η κυρία Αμπτουλάχ δεν υπέστη καμία είδους διάκριση και ιδιαιτέρως για λόγους θρησκείας.

Επίσης, με βάση το Άρθρο 2 παράγραφος 1, «δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης

του άρθρου 1 του παρόντος μέρους, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη». Από τη στιγμή που ασκούμε επαγγελματική δραστηριότητα και προσπαθούμε για το καλύτερο δυνατό κέρδος, είναι απολύτως θεμιτό να λαμβάνουμε τα απαραίτητα μέτρα για την εξυπηρέτηση και προστασία του σκοπού μας. Η συνεχής αλληλεπίδρασή μας με πελάτες, εταίρους, άλλες εταιρείες και άλλα συμμετέχοντα πρόσωπα, εισάγει την επιχείρηση σε ένα περιβάλλον που πρέπει να εφαρμόζει μια άκρως προσεγμένη συμπεριφορά και εικόνα. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο είναι ανεπίτρεπτο η εταιρεία να ταυτίζεται με διάφορες πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές ιδεολογίες, ιδιαίτερα εξαιτίας της αμφίσεσης των εργαζομένων της. Τα αποτελέσματα θα ήταν καταστροφικά για την ίδια και τους υπαλλήλους της. Επομένως, η φύση και η δραστηριότητες της εταιρείας και ακόμη πιο πολύ η απασχόληση της κυρίας Αμπτουλάχ θέτουν αναγκαία μια αμφίεση και συμπεριφορά που δεν θα προκαλεί αντιδράσεις. Ας μην ξεχνάμε πως η ρεφρεσιονίστ είναι το πρώτο πρόσωπο αλληλοεπιδρά με τον κόσμο όταν εισέρχεται στην εταιρεία και έτσι κατέχει μεγάλο μερίδιο ευθύνης για την εικόνα της εταιρείας.

Όσον τώρα αφορά στο Άρθρο 2 Παράγραφος 2 β, υποστηρίζουμε πως ο λόγος απόλυσης της κυρίας Αμπτουλάχ ήταν απολύτως θεμιτός. Είναι απαράδεκτο μια επιχείρηση να χάνει τους πελάτες της λόγω παραπόνων για το προσωπικό. Τέτοιες αντιδράσεις από πελάτες οδηγούν σε δυσφήμιση της εταιρείας και υποτιμούν τη θέση της στον τομέα που δραστηριοποιείται. Εξάλλου, θα είχε πολύ μεγαλύτερο κόστος για την εταιρεία η απώλεια πελατών από την απώλεια μίας υπαλλήλου. Συνεπώς, η πράξη απόλυσης της υπαλλήλου αποτελεί θεμιτό σκοπό διότι πλήχθηκε η εικόνα, το κύρος και επομένως, το κέρδος της εταιρείας και θα συνέχιζε να πλήττεται αν δεν την αποδεσμεύαμε από τα καθήκοντά της.

Εξάλλου, με το Άρθρο 5, Παράγραφος 1 και το Άρθρο 106 του Ελληνικού Συντάγματος, κατοχυρώνεται η οικονομική και επιχειρηματική ελευθερία. Λαμβάνοντας υπόψιν πως η ιδιωτική εταιρεία είναι νομικό πρόσωπο και άρα, φορέας των δικαιωμάτων αυτών, είναι ελεύθερη να προβεί σε όλα τα απαραίτητα μέτρα που θα διασφαλίζουν το συμφέρον της, κάτι το οποίο είναι πολύ βασικό για την οικονομία της Ελλάδας όπου τίθεται μεγάλη ανάγκη για ανάπτυξη και εξάπλωση των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Το επιχείρημα υποστηρίζεται και βάσει του Άρθρου 16 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ ορίζοντας ότι η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται στο δίκαιο της Ένωσης και στις εθνικές νομοθεσίες. Βλέπουμε λοιπόν, πως τα δικαιώματα αυτά δικαιώνουν την εταιρεία διότι η ίδια έλαβε τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην πληγεί περαιτέρω το συμφέρον της. Εξάλλου, στο Άρθρο 16 δεν αποκλείεται η περίπτωση διάκρισης για οικονομικούς λόγους, εφόσον κύριο μέλημα της εταιρείας είναι το κέρδος, για την ευημερία της ίδιας και των εργαζομένων της.

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης δικαιολογημένα έλαβε το έκτακτο μέτρο απόλυσης της υπαλλήλου. Πέρα από το δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας που διασφαλίζει την δράση της εταιρείας προς το συμφέρον της, αναφερόμαστε και στο Άρθρο 52, Παράγραφος 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., όπου ορίζεται πως μπορούν να επιβληθούν περιορισμοί για την προστασία ελευθεριών και δικαιωμάτων τρίτων (υπόθεση Dahlab κατά Ελβετίας). Εφόσον, λοιπόν, οι πελάτες «προσβλήθηκαν» από την ενδυμασία της υπαλλήλου, τίθεται απολύτως αναγκαίο η εταιρεία να προβεί σε έκτακτα μέτρα για την επιδιόρθωση του γεγονότος. Εξάλλου, είναι θεμιτό και πολύ σημαντικό, η επιχείρηση να λαμβάνει υπόψιν της τις επιθυμίες και προσδοκίες των πελατών και συνεργατών της και ,με βάση αυτά, να διαμορφώνει την εσωτερική και εξωτερική λειτουργία της. Ας μην ξεχνάμε πόσο επικίνδυνο καθίσταται για

την ίδια να διαμορφωθεί από τρίτους η εντύπωση σύνδεσής της με θρησκευτικές, πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις. Για τους παραπάνω λόγους, καθώς η εταιρεία «αγοράζει» τις εργατοώρες των υπαλλήλων της, μπορεί να διακόψει τη σύμβαση ενός εργαζομένου όταν εκείνος δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να ικανοποιεί πλήρως τους πελάτες της. Συνεπώς, η πράξη απόλυσης ήταν μια πλήρως δικαιολογημένη πράξη, διότι ήταν ένα μέτρο προστασίας της επιχείρησης και των συμμετεχόντων της.

Τέλος, ακόμη και εάν το αξιότιμο Δικαστήριο κρίνει πως η πράξη απόλυσης της κυρίας Αμπτουλάχ αποτελεί διάκριση, έχουμε να προβάλλουμε το εξής επιχείρημα. Όπως ορίζει το Άρθρο 3 του Ελληνικού Συντάγματος, « επικρατούσα θρησκεία στην Ελλάδα είναι η θρησκεία της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού», πράγμα που σημαίνει πως η Ελλάδα δεν αποτελεί ένα ουδέτερο κράτος, εφόσον ορίζει επίσημη θρησκεία. Άρα μπορούμε να υποστηρίξουμε πως το ίδιο το ελληνικό κράτος ξεχωρίζει μια θρησκεία, η οποία προφανώς εκπροσωπείται από την πλειονότητα του πληθυσμού του κράτους. Είναι, λοιπόν, επόμενο ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού (συμπεριλαμβανομένων και των πελατών μας) να προσβάλλονται με την επίδειξη άλλων θρησκευτικών συμβόλων και συνεπώς παραβιάζονται ξεκάθαρα τα δικαιώματα και ελευθερίες τρίτων. Αυτό το φαινόμενο είναι απολύτως φυσιολογικό αφού, όχι η εταιρεία, αλλά το ίδιο το κράτος τάσσεται υπέρ μιας θρησκευτικής πεποίθησης. Έτσι, όταν ένας πελάτης μας προσβάλλεται με την επίδειξη της θρησκευτικής πεποίθησης μιας υπαλλήλου, ενώ τόσο καιρό η εταιρεία έδειχνε σεβασμό και ανοχή, σε μια τέτοια περίπτωση οφείλει να λάβει δραστικά μέτρα που στόχο δεν έχουν την διάκριση της υπαλλήλου, αλλά την προστασία και εξισορρόπηση της υφιστάμενης κατάστασης.

*

ΓΙΑ ΑΥΤΟΥΣ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ, καλούμε το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δώσει την παρακάτω απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα:

Αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα, και συνεπώς δεν αποτελεί άμεση ή έμμεση διάκριση η απόλυση εργαζομένης σύμφωνα με τα ανωτέρω.

3.3. Ναζιρέ Αμπτουλάχ – Χριστιάνα Βρουβάκη

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΑΙΤΗΜΑΤΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ

Υπό αριθμ. C-767/14

ΓΙΑ: **Κυρία Ναζιρέ ΑΜΠΤΟΥΛΑΧ,**
κάτοικος Ελλάδας

Από την συνήγορο της εταιρίας, κα. Χριστιάνα Βρουβάκη

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Πρώτον, σύμφωνα με το άρθρο 267 παράγραφος β' και 263 της ΣΛΕΕ, η κυρία Αμπτουλάχ έχει δικαίωμα να παρέμβει στη συγκεκριμένη δίκη καθώς θεωρεί ότι την αφορά ατομικά και ότι θίγονται οι προσωπικές της ελευθερίες.

Δεύτερον, σύμφωνα με την Ελληνικό Σύνταγμα, όλοι όσοι βρίσκονται στην Ελληνική Επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων (άρθρο 5 παρ.2). Αυτό που είναι ακόμα πιο σημαντικό, όμως, και ορίζεται στο άρθρο 13 παράγραφος 1 και 2 είναι ότι η ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης είναι απαραβίαστη και πως η απόλαυση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων δεν εξαρτάται από τις θρησκευτικές πεποιθήσεις καθενός, όπου μέρος αυτών των δικαιωμάτων είναι και η εργασία. Επιπλέον, κάθε γνωστή θρησκεία είναι ελεύθερη και τα σχετικά με τη λατρεία της τελούνται ανεμπόδιστα υπό την προστασία των νόμων. Η άσκηση της θρησκείας δεν επιτρέπεται να προσβάλλει τη δημόσια τάξη ή τα χρηστά ήθη. Ο προσηλυτισμός απαγορεύεται.

Τρίτον, θεωρούμε πως δεν υπήρχε εσωτερικός κανόνας που να απαγορεύει την χρήση θρησκευτικών συμβόλων, καθώς δεν αναφέρεται ρητά. Αναφέρεται, όμως, ότι η εταιρία στην επιστολή απόλυσης της σημειώνει πως «κατανοεί, σέβεται και έχει επιτρέψει την έκφραση των θρησκευτικών πεποιθήσεων της Ναζιρέ Αμπτουλάχ», πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπήρχε κανένα θέμα προσβολής της ουδετερότητας ή της προβολής ουδετερότητας προς του πελάτες.

Τέταρτον, πιστεύουμε πως δεν συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση για τη θέση της κυρίας Αμπτουλάχ να μη φέρει τη μαντίλα εν ώρα εργασίας, καθώς στον ένα χρόνο που εργαζόταν η εν λόγω κυρία στην εταιρία Αφοί Καραδημητρίου ΑΕ (23/7/2008 έως 4/9/2009) δεν είχε δημιουργηθεί θέμα με κάποιον πελάτη, πέραν από της 3^{ης} Σεπτεμβρίου, όπου και έπειτα απολύθηκε. Η θέση, λοιπόν, της υποφαινόμενης δεν έχει κάποιες ενδυματολογικές προϋποθέσεις οι οποίες να την επηρεάζουν στο να φέρει εις πέρας τα καθήκοντά της. Δεν είναι, για παράδειγμα, μοντέλο καπέλων όπου θα πρέπει να φαίνονται τα μαλλιά της λόγω της φύσης της συγκεκριμένης εργασίας. Θεωρούμε, επιπλέον, ότι δεν συντρέχει

θέμα απόλυσης από τη στιγμή που έκανε παράπονα για την θρησκευτική ενδυμασία της κυρίας Αμπτουλάχ ένας μόνο πελάτης, την στιγμή που ερχόταν σε επαφή με όλους τους πελάτες της εταιρίας λόγω της θέσης της (υπάλληλος υποδοχής). Δεν είναι δυνατόν, λοιπόν, να παραγκωνίζονται οι προσωπικές ελευθερίες για χάρη ενός πελάτη.

Πέμπτον, θεωρούμε ότι η απόλυση της υποφαινόμενης είναι αδικαιολόγητη (παραβίαση άρθρου 30 του χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ). Δεν τηρήθηκαν κοινά αποδεκτές αρχές διοικητικού δικαίου και πιο συγκεκριμένα η αρχή της προηγούμενης ακρόασης που ορίζεται στο άρθρο 20 παρ.2 του Συντάγματος, όπως επίσης και στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας άρθρο 6 παρ. 1,2 και στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ άρθρο 41 παρ.2 στοιχείο α'. Όπως επίσης δεν τηρήθηκε και η αρχή της αναλογικότητας (αρ.25 παρ.1 Σύνταγμα), την οποία η εταιρία παρέβη κατάφορα χωρίς να εξετάσει οποιαδήποτε άλλη πιθανότητα προτού απολύσει την εν λόγω κυρία. Αρχικά, μετά την γνωστοποίηση των παραπόνων θα έπρεπε να ερωτηθεί αν είναι διατεθειμένη να αποχωριστεί την μαντίλα τις ώρες εργασίας. Σε περίπτωση άρνησης θα μπορούσε να εξετασθεί το ενδεχόμενο να μεταφερθεί σε άλλη θέση εργασίας ώστε να μην έρχεται σε επαφή με τον συγκεκριμένο πελάτη. Και μετά από εξάντληση όλων των πιθανοτήτων να επέλθει η λύση της συμβάσεως εργασίας.

Τέλος, θεωρούμε και πιστεύουμε πως η κυρία Αμπτουλάχ υπέστη διακριτική μεταχείριση από τους εργοδότες της και διάκριση από τον πελάτη της εταιρίας λόγω της θρησκευτικής πεποίθησής της. Η υποφαινόμενη έχει το δικαίωμα της ελεύθερης εκδήλωσης του θρησκευμάτος της, δημόσια ή κατ' ιδίαν, σύμφωνα με το άρθρο 10 του χάρτη. Δεν είναι δυνατόν να απολύεται ένας άνθρωπος επειδή έχει διαφορετική θρησκεία με την υπόλοιπη χώρα και την εκφράζει. Ας μην ξεχνάμε ότι ζούμε σε μια δημοκρατική χώρα και ότι οφείλουμε να σεβόμαστε τις ατομικές ελευθερίες όλων, όπως ακριβώς ορίζουν και οι αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δεν θα πρέπει επιπλέον να ξεχνάμε το ειδικό καθεστώς που επικρατεί στη Θράκη όπου βρίσκεται η εταιρία. Επικουρικά, δεν τίθεται κάποιο θέμα προσηλυτισμού εκ μέρους της κυρίας Ναζιρέ καθώς δεν υπάρχουν μαρτυρίες. Τέλος, κατανοούμε το δικαίωμα της επαγγελματικής ελευθερίας, αλλά αναγνωρίζουμε επίσης ότι δεν είναι απόλυτο δικαίωμα, καθώς δεν είναι πάνω από τα ανθρώπινα δικαιώματα και επιτρέπεται η επιβολή περιορισμών στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, σύμφωνα με το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΛΟΓΟΥΣ, και για όσους άλλους επιφυλασσόμαστε συμπληρωματικά να αναφέρουμε κατά την διάρκεια της διαδικασίας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει:

- **ΝΑ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕΙ** ότι οι διατάξεις του άρθρου 4, παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ ερμηνεύονται μη περιλαμβάνοντας τις επιθυμίες πελάτη επιχείρησης για μη παροχή υπηρεσιών από εργαζόμενη που φορά μαντίλα ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται.

3.4. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Κυριακή Σαχπελίδου

ORIG: EL

Έγγραφο δικαστικής διαδικασίας

**ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΚΑΙ ΣΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΕΝΩΣΗΣ**

ΓΡΑΠΤΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

σύμφωνα με το άρθρο 23 δεύτερο εδάφιο του Πρωτοκόλλου περί του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ,

εκπροσωπούμενη από την κα. Κυριακή Σαχπελίδου, και με τη συγκατάθεσή της για την κατάθεση όλων των διαδικαστικών εγγράφων,

στην υπόθεση C-767/14,

Αφού Καραδημητρίου κατά της Ναζιρέ Αμπτουλάχ

[παραπέμπον δικαστήριο: Άρειος Πάγος (ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο Ελλάδας)]

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, με απόφαση της 13^{ης} Ιουνίου 2014, που υπέβαλε ο Άρειος Πάγος (Ελλάδα), σχετικά με την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000).

1. ΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ¹⁴

1. Ο Άρειος Πάγος (Ελλάδα) υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα;»

2. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ

2. Το αιτούν δικαστήριο ζητά καθοδήγηση σχετικά με την διαχείριση του άρθρου 4, παράγραφος 1, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, σχετικά με το εάν η δυσανασχέτιση πελάτη ως προς την παροχή υπηρεσιών από εργαζόμενη που φορά μαντίλα εκπροσωπώντας τον εργοδότη (γεγονός που αργότερα οδήγησε την εργαζόμενη σε απόλυση) αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση».
3. Σύμφωνα με την σκέψη 23 της Οδηγίας 2000/78, «σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις, η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογείται όταν ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, [...] συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι νόμιμος και η επαγγελματική προϋπόθεση ανάλογη».
4. Η απόλυση σχετιζόμενη με τη θρησκεία και τις πεποιθήσεις της εργαζομένης που προβλέπεται από την Οδηγία 2000/78, ταυτόχρονα συνδέεται με την εκδήλωση αυτών των πεποιθήσεων – θρησκείας, αφού σε πρακτικό επίπεδο η απόλυση της κας Αμπτουλάχ συνδέεται με το γεγονός ότι φορούσε μαντίλα και όχι με την πίστη της στο Ισλάμ (άρα εξαιτίας της εκδήλωσης της θρησκείας και όχι λόγω της θρησκείας αυτής καθαυτής). Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 23 της οδηγίας 2000/78 άλλωστε, μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα, μεταξύ άλλων, μπορεί να αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Κατά την έννοια αυτής της διατάξεως, η έννοια της ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋποθέσεως συνδέεται άρρηκτα με την αντικειμενική υπαγόρευση λόγω της

¹⁴ Το πρώτο Κεφάλαιο παρατηρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε παρόμοια αιτήματα έκδοσης προδικαστικής απόφασης του ΔΕΕ, με τίτλο «Δήλωση του Πραγματικού και Νομικού Πλαισίου της Υπόθεσης», παραλείπεται εφόσον παρατίθεται ανωτέρω το ιστορικό των υποθέσεων της παρούσας εικονικής δίκης. Αντιστοίχως, παραλείπεται και το τρίτο Κεφάλαιο με τίτλο «Διατάξεις του Δικαίου της Ένωσης», εφόσον οι διατάξεις αυτές, αλλά και σχετικές διατάξεις εθνικού δικαίου, περιλαμβάνονται εντός του παρόντος κειμένου.

- φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεως της επίμαχης επαγγελματικής δραστηριότητας, γεγονός που απορρίπτει οποιαδήποτε σύνδεση με την κάλυψη υποκειμενικών εκτιμήσεων. Στην συγκεκριμένη περίπτωση επομένως, η βούληση του εργοδότη να ακολουθήσει και να εφαρμόσει την ιδιαίτερη επιθυμία περί μη ανοχής της μαντίλας από τον πελάτη στο πλαίσιο συνεργασίας του με την εταιρεία, αποτελεί υποκειμενική εκτίμηση και επομένως δεν εκτείνεται στα πλαίσια του ορισμού της ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης, εφόσον άλλωστε η χρήση και ενσωμάτωση της μαντίλας στην εργασιακή δραστηριότητα της κυρίας Αμπτουλάχ δεν θα μπορούσε να προκαλέσει σε καμία περίπτωση παρεμπόδιση όσον αφορά τη διεκπεραίωση των επαγγελματικών της καθηκόντων.
5. Αν και δεν αναφέρεται ρητά στην Οδηγία το ζήτημα της εκδήλωσης, με βάση το άρθρο 10 του Χάρτη - και συνεπώς 9 της ΕΣΔΑ – η εκδήλωση θρησκείας και πεποιθήσεων αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ατομικής ελευθερίας. Σύμφωνα με το Δικαστήριο του Στρασβούργου, η ελευθερία της σκέψης, της συνειδήσεως και της θρησκείας, αποτελούν «θεμέλιο της δημοκρατικής κοινωνίας» και επομένως η απαγόρευση της μαντίλας αφαιρεί και περιορίζει αυτό το δικαίωμα. Επιπροσθέτως, με βάση τη σκέψη 35 της Απόφασης της 12^{ης} Ιανουαρίου 2010, το Δικαστήριο ορίζει ότι « ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» συνιστά ένα χαρακτηριστικό συνδεδεμένο με τον λόγο, πάνω στον οποίο στηρίζεται η διαφορετική μεταχείριση και δεν συνιστά τον ίδιο τον λόγο αυτό καθαυτό. Η χρήση της μαντίλας από την κυρία Αμπτουλάχ στη δεδομένη περίπτωση θα μπορούσε κάλλιστα και εμφανέστατα να θεωρηθεί το συνδεδεμένο – με- θρησκεία- και- πεποιθήσεις χαρακτηριστικό, που συνδέεται εμφανώς με την εκδήλωση των θρησκευτικών της πεποιθήσεων. Από αυτή την παραδοχή προκύπτει ότι πρόκειται για πράξη που δηλώνει άμεση διάκριση.
 6. Συμπληρωματικά, το γεγονός ότι δεν υπήρξε ποτέ άγραφος κανόνας μεταξύ της κα Αμπτουλάχ και της εταιρείας υποδηλώνει και επιβεβαιώνει το αβάσιμο πλαίσιο απόλυσης, εφόσον σε επίπεδο επαγγελματικών συνθηκών, οι «κανόνες» είχαν διαμορφωθεί εξ αρχής σε μία αμερόληπτη και βασιζόμενη στο αδιαμφισβήτητο της ισότητας βάση. Άλλωστε, η πολιτική της θρησκευτικής ουδετερότητας στο εργασιακό περιβάλλον υφίσταται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και σε συγκεκριμένα πλαίσια σύμφωνα με το Σύνταγμα του κάθε κράτους μέλους της Ένωσης. Σύμφωνα με την αρχή της *laïcité* στη Γαλλία, η εκδήλωση θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να υφίσταται μόνο όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ενώ απαγορεύεται όταν πρόκειται για τον δημόσιο, ενώ το αντίθετο υφίσταται στη Γερμανία με την κατά κανόνα απαγόρευσή τους στον ιδιωτικό τομέα. Άμεση διάκριση παράλληλα αποτελεί η απαγόρευση της χρήσης θρησκευτικών συμβόλων σύμφωνα με το Ινστιτούτο για τα ανθρώπινα δικαιώματα στις Κάτω Χώρες.

7. Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, μπορεί να διεξαχθεί το συμπέρασμα περί δυσμενούς διαχείρισης της εργαζομένης και άρα άμεσης διάκρισης, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφο 2, στοιχείο α της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ.
8. Με βάση το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β i, της Οδηγίας 2000/78, όπου η έμμεση διάκριση δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό στόχο, του οποίου τα μέσα επίτευξης είναι πρόσφορα και αναγκαία, στην προκειμένη περίπτωση είναι εμφανής η μη επικύρωση της απόλυσης ως αναγκαία ή πρόσφορη, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Όπως προβλέπει η ΣΕΕ, ως νόμιμοι σκοποί εξειδικεύονται οι «θεμιτοί στόχοι της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης», έχοντας ως έρεισμα το άρθρο 3, παράγραφος 3, ΣΕΕ. Η επιχειρηματική ελευθερία οφείλει να συμβαδίζει με την ελευθερία απέναντι στη θρησκεία, όπως άλλωστε έχει ήδη προαναφερθεί. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας στη συνέχεια, υπό το πρίσμα της Οδηγίας 2000/78, τα μέτρα, ακόμη κι αν είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη των θεμιτών σκοπών, δεν πρέπει να επάγονται μειονεκτήματα δυσανάλογα προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς, το οικείο κράτος οφείλει να εξισορροπεί τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα (Γενική Εισαγγελεύς J. Kokott, Υπόθεση Ole Andersen). Απαραίτητη προϋπόθεση όσον αφορά αυτή την εξισορρόπηση αποτελεί η ύπαρξη συμβιβασμού μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων.
9. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο πρεσβεύουν τον σεβασμό στην αξιοπρέπεια του ατόμου και της ελευθερίας έκφρασης, συνθήκης που εμφανέστατα καταπατάται στην περίπτωση απόλυσης λόγω εκδήλωσης θρησκευτικών πεποιθήσεων και έκφρασης. Σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 3 ΣΕΕ, η Ένωση «καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία». Το άρθρο 4 της ίδιας συνθήκης, στην παράγραφο 2, ορίζει ότι «η Ένωση σέβεται την ισότητα των κρατών μελών ενώπιον των Συνθηκών, καθώς και την εθνική τους ταυτότητα, που είναι συμφυής με τη θεμελιώδη πολιτική και συνταγματική τους δομή [...]».
10. Εμφανής καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ελευθερίας και ισότητας, εμφανής αντίθεση στα ευρωπαϊκά ιδεώδη και θεσμού της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η Ένωση «βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου, καθώς και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες, εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών».

11. Όπως προβλέπει το Δικαστήριο ΕΕ, άμεση διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους βασιζομένους σε ενδεχόμενη οικονομική ζημία που μπορεί να προκληθεί στον εργοδότη. Επιπροσθέτως, το δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας που ορίζει το άρθρο 16 του Χάρτη και αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, οφείλει κάθε φορά να εξετάζεται σύμφωνα με το ρόλο που επιτελεί αυτή η ελευθερία στην κοινωνία. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει η θρησκευτική – ατομική ελευθερία να υποκύπτει μπροστά στην έννοια και το βωμό του κέρδους!

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

12. Η Επιτροπή προτείνει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα:

Δεν αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1 της Οδηγία 2000/78/ΕΚ, η επιθυμία πελάτη μίας επιχείρησης να μην παρέχονται υπηρεσίες υποδοχής από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα.
