



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 13ης Ιουλίου 2016¹

Υπόθεση C-188/15

Asma Bougnaoui
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
κατά
Micropole SA

[αίτηση του Cour de cassation (αναιρετικό δικαστήριο, Γαλλία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Οδηγία 2000/78/EK — Διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων — Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση — Έννοια — Άμεση και έμμεση διάκριση — Αμφίεση με μουσουλμανική μαντίλα»

1. Σε ποιο βαθμό η απαγόρευση διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και ειδικότερα βάσει της οδηγίας 2000/78², καθιστά παράνομη την απόλυση εργαζομένης μουσουλμανικού θρησκευματος, η οποία απολύθηκε κατόπιν αρνήσεώς της να συμμορφωθεί προς την υπόδειξη του εργοδότη της (επιχείρηση ιδιωτικού τομέα) να μη φέρει μουσουλμανική μαντίλα κατά την επαφή με τους πελάτες της επιχειρήσεως; Το ερώτημα, όπως τίθεται προς Δικαστήριο, αφορά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας. Ωστόσο, όπως θα φανεί στη συνέχεια, κρίσιμα εν προκειμένω είναι και ζητήματα που απορρέουν από τη διαφοροποίηση που εισάγεται με το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχεία α' και β', της οδηγίας, δηλαδή μεταξύ άμεσης και έμμεσης διακρίσεως³.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

3 — Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στη βάση παρόμοιων (αλλά όχι πανομοιότυπων) πραγματικών περιστατικών υποβλήθηκε προς το Δικαστήριο από το Hof van Cassatie (αναιρετικό δικαστήριο, Βέλγιο) στην υπόθεση Achbita (C-157/15) (εκκρεμής ενώπιον του Δικαστηρίου). Το προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε από το συγκεκριμένο δικαστήριο διαφοροποιείται καθό μέτρο αφορά, κατ' ουσίαν, τη διαφοροποίηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διακρίσεως κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχεία α' και β', της οδηγίας 2000/78. Η συνάδελφός μου γενική εισαγγελέας J. Kokott ανέπτυξε τις προτάσεις της στη συγκεκριμένη υπόθεση στις 31 Μαΐου 2016.

Νομικό πλαίσιο

Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών

2. Το άρθρο 9 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (στο εξής: ΕΣΔΑ)⁴ προβλέπει τα εξής:

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

2. Η ελευθερία εκδηλώσεως της θρησκείας ή των πεποιθήσεων δεν επιτρέπεται να αποτελέση αντικείμενον ετέρων περιορισμών πέραν των προβλεπομένων υπό του νόμου και αποτελούντων αναγκαία μέτρα, εν δημοκρατική κοινωνία, διά την δημοσίαν ασφάλειαν, την προάσπισιν της δημοσίας τάξεως, υγείας και ηθικής, ή την προάσπισιν των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.»

3. Κατά το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ:

«Η χρήσις των αναγνωριζομένων 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.»

4. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, του πρόσθετου πρωτοκόλλου αριθ. 12 της ΕΣΔΑ φέρει τίτλο «Απαγόρευση των διακρίσεων»⁵. Η παράγραφος 1 προβλέπει τα εξής:

«Η χρήσις των αναγνωριζομένων 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.»

Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

5. Το άρθρο 3, παράγραφος 3, ΣΕΕ ορίζει:

«[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 [...]».

4 — Υπογραφέισα στη Ρώμη, στις 4 Νοεμβρίου 1950. Όλα τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι Υψηλά Συμβαλλόμενα Μέρη στη Σύμβαση αυτή, η Ένωση καθεαυτή, ωστόσο, δεν έχει προσχωρήσει ακόμη σε αυτή· γνωμοδότηση 2/13 (ΕΥ:C:2014:2454).

5 — Το πρωτόκολλο τέθηκε προς υπογραφή στις 4 Νοεμβρίου 2000. Εκ των κρατών μελών της Ένωσης, το πρωτόκολλο υπέγραψαν η Αυστρία, το Βέλγιο, η Κροατία, η Κύπρος, η Τσεχική Δημοκρατία, η Εσθονία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Λεττονία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, οι Κάτω Χώρες, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σλοβενία και η Ισπανία. Εξ αυτών, μόνον η Κροατία, η Κύπρος, η Φινλανδία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, οι Κάτω Χώρες, η Ρουμανία, η Σλοβενία και η Ισπανία την έχουν μέχρι στιγμής κυρώσει.

6. Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ:

«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, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η περιφερειακή και τοπική αυτοδιοίκηση. Σέβεται τις ουσιώδεις λειτουργίες του κράτους, ιδίως δε τις λειτουργίες που αποβλέπουν στη διασφάλιση της εδαφικής ακεραιότητας, τη διατήρηση της δημόσιας τάξης και την προστασία της εθνικής ασφάλειας. Ειδικότερα, η εθνική ασφάλεια παραμένει στην ευθύνη κάθε κράτους μέλους.»

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

7. Το άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης)⁶ έχει τίτλο «Ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας». Η παράγραφος 1 έχει ως ακολούθως:

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

8. Το άρθρο 16 του Χάρτη, με τίτλο «Επιχειρηματική ελευθερία», προβλέπει τα ακόλουθα:

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

9. Το άρθρο 21 του Χάρτη φέρει τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων». Ειδικότερα, η παράγραφος 1 ορίζει τα εξής:

«Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

Οδηγία 2000/78

10. Οι αιτιολογικές σκέψεις της οδηγίας 2000/78 διαλαμβάνουν, ειδικότερα, τα ακόλουθα:

«(1) Κατά το άρθρο 6 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη και σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

[...]

(9) Η απασχόληση και η εργασία αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών για όλους και συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη συμμετοχή των πολιτών στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και στην προσωπική ανέλιξη.

6 — ΕΕ 2010, C 83, σ. 389.

[...]

- (11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη [και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων].
- (12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία [...].

[...]

- (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 [...].
- (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.

[...]»

11. Η εν λόγω οδηγία αποσκοπεί, όπως προβλέπει το άρθρο 1, «[στη] θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

12. Το άρθρο 2 της οδηγίας έχει τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων». Ειδικότερα, η παράγραφος 1 προβλέπει:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

- α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·
- β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει [δυσμενή] μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν:
- (i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, [...].

[...]

5. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.»

13. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της οδηγίας, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής»:

«1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών·

[...]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·

[...]».

14. Το άρθρο 4 της οδηγίας 2000/78 επιγράφεται «Επαγγελματικές απαιτήσεις». Η παράγραφος 1, ορίζει ειδικότερα τα εξής:

«1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.»

15. Το άρθρο 4, παράγραφος 2, αφορά τις διακρίσεις λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεων ενός προσώπου στο ειδικότερο πλαίσιο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών «ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις».

16. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78 εισάγει συγκεκριμένες παρεκκλίσεις από τις διατάξεις της οδηγίας αναφορικά με τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας.

17. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 προβλέπει ότι, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Γαλλικό δίκαιο

18. Το άρθρο L. 1121-1 του Code du travail (Εργατικός Κώδικας) προβλέπει τα εξής:

«Ουδείς δύναται να περιορίσει τα ατομικά δικαιώματα και τις ατομικές και συλλογικές ελευθερίες κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και δεν είναι ανάλογος του επιδιωκόμενου σκοπού».

19. Κατά το άρθρο L. 1321-3 του Εργατικού Κώδικα, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών:

«Κανονισμοί που ισχύουν στον χώρο εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν:

- (1) Διατάξεις αντίθετες προς νόμους ή κανονισμούς ή ρυθμίσεις μνημονίων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εφαρμόζονται εντός της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως·
- (2) Διατάξεις που επιβάλλουν περιορισμούς στα ατομικά δικαιώματα και στις ατομικές και συλλογικές ελευθερίες, οι οποίοι δεν δικαιολογούνται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και δεν είναι ανάλογοι του επιδιωκόμενου σκοπού·
- (3) Διατάξεις που εισάγουν διακρίσεις σε σχέση με την απασχόληση ή την εργασία εις βάρος των εργαζομένων οι οποίοι έχουν την ίδια επαγγελματική ικανότητα, λόγω της καταγωγής, του φύλου, της συμπεριφοράς, του γενετήσιου προσανατολισμού, της ηλικίας [...] των πολιτικών φρονημάτων, της συνδικαλιστικής δράσεως ή συμμετοχής σε συμβούλια εργαζομένων, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, της φυσικής εμφανίσεως ή του επωνύμου τους ή λόγω της καταστάσεως της υγείας ή αναπηρίας τους.»

20. Το άρθρο L. 1132-1 του Εργατικού Κώδικα προβλέπει τα εξής:

«Ουδείς δύναται να αποκλειστεί από διαδικασία προσλήψεως ή από την πρόσβαση στην εργασιακή εμπειρία ή από περίοδο κατάρτισεως σε επιχείρηση, ουδείς υπάλληλος επιτρέπεται να τιμωρείται πειθαρχικώς, να απολύεται ή να υφίσταται διακριτική μεταχείριση, είτε άμεση είτε έμμεση, [...] ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, προγράμματα παροχής κινήτρων ή μετοχών σε εργαζομένους, την κατάρτιση, ανακατάταξη, τοποθέτηση, πιστοποίηση, κατάταξη, προώθηση της σταδιοδρομίας, μετάθεση ή ανανέωση της συμβάσεως λόγω της καταγωγής, του φύλου, της συμπεριφοράς, του γενετήσιου προσανατολισμού, της ηλικίας, [...] των πολιτικών φρονημάτων, της συνδικαλιστικής δράσεως ή συμμετοχής σε συμβούλια εργαζομένων, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, της φυσικής εμφανίσεως ή του επωνύμου του ή λόγω της καταστάσεως της υγείας ή αναπηρίας του.»

21. Κατά το άρθρο L. 1133-1 του Εργατικού Κώδικα:

«Το άρθρο L. 1132-1 δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση που προκύπτει από μια ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.»

Πραγματικά περιστατικά, διαδικασία και προδικαστικό ερώτημα

22. Η Α. Bougnaoui προσελήφθη ως μηχανικός μελετών από την εταιρία Micropole SA, εταιρία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, τεχνικής υποστηρίξεως και επιμορφώσεως, εξειδικευμένη στην ανάπτυξη και την εφαρμογή επιχειρησιακών αποφάσεων. Της προσλήψεώς της ως υπαλλήλου από τη συγκεκριμένη εταιρία είχε προηγηθεί η ολοκλήρωση της πρακτικής ασκήσεώς της σε αυτήν με το πέρας των σπουδών. Η σύμβαση εργασίας της με την Micropole έφερε ως ημερομηνία ενάρξεως την 15η Ιουλίου 2008.

23. Στις 15 Ιουνίου 2009, η A. Bougnaoui κλήθηκε σε συνέντευξη ενόψει ενδεχόμενης απολύσεως και τελικώς απολύθηκε με επιστολή της 22ας Ιουνίου 2009. Η συγκεκριμένη επιστολή (στο εξής: επιστολή απολύσεως) είχε ως ακολούθως:

«Μετά το πέρας των σπουδών σας, πραγματοποιήσατε πρακτική άσκηση, από τις 4 Φεβρουαρίου 2008, και εν συνεχεία η εταιρία μας σας προσέλαβε, την 1η Αυγούστου 2008⁷, ως μηχανικό μελετών. Στο πλαίσιο των καθηκόντων σας, καλείστε να συμμετέχετε σε αποστολές για λογαριασμό των πελατών μας.

Σας ζητήσαμε να παράσχετε τις υπηρεσίες σας στον πελάτη Groupama, στις 15 Μαΐου, στις εγκαταστάσεις της εταιρίας στην Toulouse. Μετά την αποστολή σας αυτή, ο πελάτης μάς ανέφερε ότι η αμφίεση με μαντίλα, την οποία πράγματι φοράτε καθημερινά, ενόχλησε αρκετούς από τους συνεργάτες του. Ζήτησε επίσης “να μην υπάρχει μαντίλα την επόμενη φορά”.

Κατά την πρόσληψή σας στην εταιρία μας και κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με τον επιχειρησιακό σας μάνατζερ, [...], και την υπεύθυνη προσλήψεων, [...], είχαμε θίξει σαφώς το θέμα της αμφίεσής με μαντίλα. Σας είχαμε διευκρινίσει ότι σεβόμαστε απολύτως την αρχή της ελευθερίας εκφράσεως καθώς και τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του καθενός, αλλά, από τη στιγμή που θα είστε σε επαφή, εντός ή εκτός της επιχειρήσεως, με πελάτες της εταιρίας δεν θα μπορείτε να φοράτε τη μαντίλα σε κάθε περίπτωση. Για το συμφέρον και την ανάπτυξη της επιχειρήσεως, είμαστε αναγκασμένοι, έναντι των πελατών μας, να μεριμνούμε ώστε οι υπάλληλοί μας να είναι διακριτικοί όσον αφορά την έκφραση των προσωπικών τους επιλογών.

Κατά τη συνέντευξή μας της 17ης Ιουνίου⁸, σας επαναλάβαμε αυτή την αρχή της απαραίτητης ουδετερότητας που σας ζητούσαμε να εφαρμόζετε έναντι των πελατών μας. Σας ρωτήσαμε εκ νέου εάν μπορείτε να δεχτείτε αυτούς τους επαγγελματικούς περιορισμούς δεχόμενη να μην φοράτε τη μαντίλα και απαντήσατε αρνητικά.

Εκτιμούμε ότι τα εν λόγω περιστατικά δικαιολογούν, για τους προαναφερθέντες λόγους, τη λύση της συμβάσεως εργασίας σας. Στο μέτρο που η στάση σας καθιστά αδύνατη την εξακολούθηση της δραστηριότητάς σας στο πλαίσιο της επιχειρήσεως, καθόσον δεν μπορούμε, εξαιτίας σας, να συνεχίσουμε την παροχή υπηρεσιών στους πελάτες μας, δεν θα μπορέσετε να εργαστείτε κατά τη διάρκεια της περιόδου καταγγελίας. Δεδομένου ότι η μη εκτέλεση της εργασίας σας κατά την περίοδο της καταγγελίας οφείλεται σε υπαιτιότητά σας, δεν θα αμειφθείτε για αυτό το χρονικό διάστημα.

Λυπούμαστε για την κατάσταση αυτή, καθόσον τα επαγγελματικά σας προσόντα και οι ικανότητές σας μας είχαν δημιουργήσει προσδοκίες για μακροχρόνια συνεργασία».

24. Τον Νοέμβριο 2009, η A. Bougnaoui προσέβαλε την απόφαση απολύσεώς της και προσέφυγε ενώπιον του conseil de prud'hommes de Paris (δικαστήριο εργατικών διαφορών του Παρισιού), υποστηρίζοντας ότι η απόλυσή της αποτελούσε διακριτική μεταχείριση λόγω των θρησκευτικών της πεποιθήσεων. Η Association de défense des droits de l'homme (Ενωση για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στο εξής: ADDH) άσκησε πρόσθετη παρέμβαση. Με απόφασή του της 4ης Μαΐου 2011, το ανωτέρω δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση θεμελιωνόταν σε σοβαρό και πραγματικό λόγο, υποχρέωσε την Micropole να καταβάλει στην A. Bougnaoui το ποσό των 8 378,78 ευρώ ως αντισταθμιστική αποζημίωση λόγω καταγγελίας και απέρριψε επί της ουσίας τα λοιπά αιτήματά της.

7 — Δεν είναι σαφές γιατί η καταγγελία της συμβάσεως φέρει τη συγκεκριμένη ημερομηνία, δεδομένου ότι, όπως φαίνεται, είναι κοινός τόπος μεταξύ των μερών ότι η A. Bougnaoui ξεκίνησε να προσφέρει τις υπηρεσίες της στη Micropole στις 15 Ιουλίου 2008. Το συγκεκριμένο σημείο, ωστόσο, ουδόλως είναι κρίσιμο, όσον αφορά τις παρούσες προτάσεις τουλάχιστον.

8 — Μολονότι η επιστολή απολύσεως μνημονεύει τη συγκεκριμένη ημερομηνία, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αναφέρει ότι συνέντευξη έλαβε χώρα στις 15 Ιουνίου 2009. Ασφαλώς, δεν αποκλείεται να πραγματοποιήθηκαν δύο συνεντεύξεις. Όποια όμως από τις δύο εκδοχές κι αν γίνει δεκτή, δεν θεωρώ ότι επηρεάζει την απάντηση επί του προδικαστικού ερωτήματος προς το Δικαστήριο.

25. Κατόπιν εφέσεως της A. Bougnaoui και αντεφέσεως εκ μέρους της Micropole, το cour d'appel de Paris (εφετείο του Παρισιού), με απόφαση της 18ης Απριλίου 2013, επικύρωσε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών.

26. Η A. Bougnaoui άσκησε αίτηση αναιρέσεως κατά της αποφάσεως του εφετείου ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Διατηρώντας, υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως, αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία νομοθεσίας της Ένωσης, το αιτούν δικαστήριο υποβάλλει το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα προς το Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ:

«Έχουν οι διατάξεις του άρθρου 4, παράγραφος 1, της [οδηγίας 2000/78], για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, την έννοια ότι συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως της οικείας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, η επιθυμία πελάτη εταιρίας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα της πληροφορικής να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες πληροφορικής της εταιρίας αυτής από εργαζομένη, μηχανικό μελετών, η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα;»

27. Η A. Bougnaoui και η ADDH, η Micropole, η Γαλλική και η Σουηδική Κυβέρνηση καθώς επίσης και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις. Όλοι οι μετέχοντες στη διαδικασία –με την προσθήκη της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου– ανέπτυξαν προφορικώς τα επιχειρήματά τους, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 15ης Μαρτίου 2016.

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

Εισαγωγή

28. Σε αδρές γραμμές, η ουσία του ζητήματος που καλείται να εξετάσει το Δικαστήριο έγκειται στον αντίκτυπο που έχει ως προς τη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας η νομοθεσία της Ένωσης που απαγορεύει τις διακρίσεις. Το Δικαστήριο καλείται, μάλιστα, να εστιάσει στη χρήση μιας τέτοιας αμφιέσεως, αφενός, στο πλαίσιο σχέσεων εργασίας του ιδιωτικού τομέα και, αφετέρου, από γυναίκα που μετέχει ενεργώς στη μουσουλμανική κοινότητα πίστεως. Τις τελευταίες δεκαετίες ασφαλώς έχουν αλλάξει πολλά όσον αφορά τα κοινωνικά ήθη, γενικότερα, και την αγορά εργασίας, ειδικότερα. Ενώ, για παράδειγμα, σε προγενέστερο χρόνο, άνθρωποι διαφορετικών θρησκειών και εθνοτικών καταβολών ήταν αναμενόμενο να ζουν και να εργάζονται χωριστά, τούτο δεν συμβαίνει πλέον. Ζητήματα τα οποία μέχρι πρόσφατα θεωρούνταν, αν όχι ασήμαντα, πάντως επουσιώδους σημασίας έχουν βρεθεί ήδη στο επίκεντρο της προσοχής και η αντιμετώπισή τους προκαλεί ορισμένες φορές αμηχανία. Υπό το πρίσμα αυτό ιδωμένο, το υπό κρίση ζήτημα χαρακτηρίζεται, πιθανόν, ως ιδιαίτερα «μοντέρνο», ενώ σε ορισμένους κύκλους μπορεί να εκληφθεί ως συγκινησιακά φορτισμένο. Εμπλέκει, εξάλλου, πολλές και πολύ διαφορετικές απόψεις και πρακτικές που κυκλοφορούν εντός της Ένωσης.

29. Συνήθως (πιθανότατα, αυτό είναι που συμβαίνει γενικώς) εκείνος ή εκείνη που ακολουθεί κάποιο θρησκευτικό credo δεν εκλαμβάνει ως απολύτως «θεμελιώδη» όλα τα στοιχεία που συνθέτουν την επιτομή του τυπικού της πίστεώς του. Κάθε πιστός ακολουθεί με τον δικό του τρόπο και με διαφορετική ένταση το τυπικό της θρησκείας του. Προϊόντος του χρόνου, αυτό που θεωρείται ουσιώδες για την πίστη πιθανότατα παραλλάσσει. Και τούτο διότι οι προσωπικές πεποιθήσεις διέρχονται συνήθως από διαφορετικά στάδια και εξελίσσονται στη διάρκεια της ζωής, γεγονός το οποίο επηρεάζει, μεταξύ άλλων, και τον τρόπο με τον οποίο το άτομο προσηλώνεται τις ποικίλες υποχρεώσεις που επάγονται οι πεποιθήσεις του. Ορισμένοι, με την πάροδο του χρόνου, γίνονται λιγότερο ακριβείς στην τήρηση των υποχρεώσεών τους· άλλοι, ωστόσο, επιδεικνύουν περισσότερο ζήλο. Μεταξύ εκείνων που ακολουθούν μια συγκεκριμένη πίστη, ο βαθμός, ομοίως, αυστηρότητας με την οποία προσηλώνονται στο θρησκευτικό τυπικό ενδέχεται να παρουσιάζει διακυμάνσεις στη διάρκεια του θρησκευτικού έτους. Μια υψηλού επιπέδου προσήλωση –την οποία το πρόσωπο που

θρησκεύει αισθάνεται πιθανότατα ότι θα ήταν προτιμότερο να εκδηλώνει ποικιλοτρόπως– μπορεί να εντοπίζεται, για τον ίδιο ακριβώς λόγο, σε διαφορετικά σημεία κατά τη διάρκεια του θρησκευτικού έτους⁹, ενώ μια «λιγότερο αυστηρή» προσήλωση θα φαινόταν περισσότερο κατάλληλη στο ίδιο πρόσωπο αλλά σε διαφορετικά χρονικά σημεία¹⁰.

30. Τα ζητήματα που εγείρονται στο πλαίσιο των παρούσων προτάσεων δεν σχετίζονται αποκλειστικώς με τη μουσουλμανική πίστη ή τα θηλυκά μόνο μέλη μιας πιστεύουσας κοινότητας. Το γεγονός ότι οι πιστοί φέρουν ενδεχομένως κάποια θρησκευτική ενδυμασία δεν χαρακτηρίζει μία μόνο θρησκεία ή ένα συγκεκριμένο απλώς φύλο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, υφίστανται κανόνες που φέρονται ως απόλυτοι, αν και δεν ισχύουν, κατ' ανάγκην, ούτε για το σύνολο των ανθρώπων που ακολουθούν την εκάστοτε πίστη ούτε σε όλες τις περιστάσεις. Σε άλλες περιπτώσεις, είναι δυνατό να προβλέπονται για τους πιστούς ένας ή περισσότεροι τύποι ενδυμασίας τους οποίους μπορούν να επιλέγουν να ενδύονται είτε σε μόνιμη βάση (τουλάχιστον κατά τις δημόσιες εμφανίσεις τους) ή σε χρόνους και/ή τόπους που θεωρούν πρέπον. Έτσι, ενδεικτικώς και μόνο, κατά τη ρωμαιοκαθολική και αγγλικανική πίστη, οι μοναχές ήταν παραδοσιακά υποχρεωμένες να φέρουν ένα είδος καλύμματος με ενσωματωμένο κάποιο μαντήλι για το κεφάλι ή πέπλο. Σε ορισμένες ομολογίες, η ιδιαίτερη αυτή ενδυμασία μπορεί, πλέον, να αντικαθίσταται με έναν μικρό διακριτικό σταυρό, καρφίτσωμένο στην κοινή ενδυμασία των πολιτών. Ομοίως, είναι διάσημη η χρήση του «kiprah»¹¹ από τους άρρενες πιστούς του ιουδαϊσμού. Μολονότι υπάρχει μεγάλη συζήτηση ως προς το κατά πόσον υπάρχει υποχρέωση να καλύπτεται το κεφάλι όλες τις στιγμές της ημέρας (και όχι μόνο κατά την προσευχή), αρκετά ορθόδοξα μέλη της συγκεκριμένης πίστεως λειτουργούν έτσι στην πράξη¹². Οι άνδρες σιχ, εν γένει, πρέπει να φέρουν «dastar» (ή τουρμπάνι) όλες τις ώρες και απαγορεύεται να το αφαιρούν όταν εμφανίζονται δημόσια¹³.

31. Εξάλλου, όσοι ακολουθούν μια συγκεκριμένη πίστη είναι δυνατό να έχουν στη διάθεσή τους διαφορετικά είδη θρησκευτικής ενδύσεως. Η Α. Bougnaoui φαίνεται να έχει φορέσει αυτό που ονομάζεται «hijab», τούτέστιν ένα είδος μαντηλιού το οποίο καλύπτει το κεφάλι και τον λαιμό αλλά αφήνει το πρόσωπο ακάλυπτο. Άλλες γυναίκες μουσουλμανικού θρησκεύματος ενδύονται με ό,τι ονομάζεται «niqab», ένα πέπλο, δηλαδή, που καλύπτει ολόκληρο το πρόσωπο και αφήνει μόνον ένα άνοιγμα για τα μάτια, ή «burqa», η οποία καλύπτει ολόκληρο το σώμα και περιλαμβάνει ένα πλέγμα πάνω από το πρόσωπο ή «chadar» ή «chador» ή «abaya», ήτοι ένα μαύρο πέπλο το οποίο καλύπτει ολόκληρο το σώμα, από το κεφάλι έως τους αστραγάλους, ενώ αφήνει το πρόσωπο ακάλυπτο¹⁴.

32. Τέλος, σε ό,τι αφορά το είδος του ρούχου με το οποίο οι μουσουλμάνες γυναίκες μπορούν να επιλέξουν να καλύψουν το κεφάλι ή το σώμα τους, κρίνεται σκόπιμο να παρατηρηθεί ότι, όπως συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις ομολογίες πίστεως, και εντός του Ισλάμ υπάρχουν διαφορετικές σχολές σκέψεως αναφορικά με ποιους ακριβώς κανόνες οφείλουν οι πιστοί να τηρούν απαρέγκλιτα. Ως προς το επίμαχο ζήτημα, όλες οι απόψεις δεν επιβάλλουν ομοιόμορφα την ίδια υποχρέωση. Έτσι, οι

9 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου του Δικαιωμάτων του Ανθρώπου («Δικαστήριο του Στρασβούργου») της 1ης Ιουλίου 2014, S.A.S. κατά Γαλλίας, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 12.

10 — Προς ενίσχυση της διαπιστώσεως αυτής: είναι ευρέως γνωστό ότι οι αριθμοί των πιστών που εκκλησιάζονται αγγίζουν τις υψηλότερες τιμές τους κατά την περίοδο των Χριστουγέννων (με κορύφωση τη μεταμεσονύκτια ιερά ακολουθία και/ή την ιερά ακολουθία ανήμερα της εορτής των Χριστουγέννων) και πολλοί χριστιανοί «βάζουν τα δυνατά τους» κατά τη νηστεία της αγίας και μεγάλης τεσσαρακοστής, προτού μετάσχουν στη χαρά του Πάσχα. Παρόμοιο φαινόμενο παρατηρείται και στον ιουδαϊσμό. Ούτως, οι συναγωγές επιλέγουν να εκδίδουν εισιτήρια προκειμένου να διαχειρίζονται τη συμμετοχή των πιστών στις ιερές ακολουθίες της Rosh Hashanah (ιουδαϊκή Πρωτοχρονιά) και της Yom Kippur (Ημέρα του Εξιλασμού) –ενώ σε άλλες στιγμές του έτους, δεν απαιτείται κάποια τέτοια διαδικασία, καθώς υπάρχει επαρκής χώρος για καθένα που επιθυμεί να παρακολουθήσει.

11 — Γνωστό, επίσης, με διάφορες ονομασίες όπως «kipra», «kipoh» ή «yarmulke» ή σκούφος, στην πλέον καθομιλουμένη.

12 — Βλ., Oxtoby, W.G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2007.

13 — Βλ. Cole, W.O., και Sambhi, P.S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι άνδρες σιχ δικηγόροι έχουν συμβιβάσει τη θρησκευτική τους υποχρέωση με τις ενδυματολογικές απαιτήσεις του επαγγέλματός τους (περούκα και ρόμπα για το δικαστήριο) αντικαθιστώντας το συνηθισμένο μαύρο «dastar» με ένα διακριτικό λευκό «dastar».

14 — Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde, 11 Ιουνίου 2015, διατίθεται στην ιστοσελίδα http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

γυναίκες μπορεί να είναι ελεύθερες να μη φορούν κανενός είδους ένδυση είτε στο κεφάλι τους είτε στο σώμα. Άλλοτε πάλι οι γυναίκες οφείλουν να φέρουν θρησκευτική ενδυμασία κάθε φορά που κυκλοφορούν δημόσια. Τέλος, κάποιες μουσουλμάνες ενδέχεται να ακολουθούν μια περισσότερο εκλεκτική προσέγγιση, επιλέγοντας να φέρουν ή όχι θρησκευτική ενδυμασία αναλόγως του πλαισίου κάθε φορά¹⁵.

33. Εξάλλου, τα ζητήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο των παρουσών προτάσεων δεν περιορίζονται στη θρησκευτική ενδυμασία και μόνο. Η χρήση θρησκευτικών συμβόλων έχει επίσης προκαλέσει αντιπαραθέσεις και είναι σαφές ότι αυτά μπορεί να ποικίλλουν ως προς το μέγεθος και το περιεχόμενό τους. Για παράδειγμα, το Δικαστήριο του Στρασβούργου θεμελίωσε εν μέρει το σκεπτικό του στην απόφασή του στην υπόθεση Eweida στο γεγονός ότι ο σταυρός που φορούσε η Eweida ήταν «διακριτικός»¹⁶. Προκύπτει ότι ο επίμαχος στην υπόθεση αυτή σταυρός ήταν πολύ μικρού σχήματος, προσαρτημένος σε περιδέραιο γύρω από τον λαιμό του φέροντος προσώπου. Θα μπορούσε, επομένως, να θεωρηθεί ότι περνούσε αρκετά, αν και προφανώς όχι εντελώς, απαρατήρητος. Κάποιοι άλλοι πιστοί της χριστιανικής ομολογίας επιλέγουν να φέρουν ενδεχομένως σημαντικά μεγαλύτερου σχήματος σταυρούς, μήκους αρκετών εκατοστών. Ορισμένες φορές, ωστόσο, δεν είναι εύλογο να αναμένεται ότι το ενδιαφερόμενο πρόσωπο πρόκειται να κάνει κάποια «διακριτική» επιλογή. Δύσκολα θα μπορούσε να γίνει κατανοητό πώς ένας άνδρας σιχ θα μπορούσε να είναι διακριτικός ή να περνά απαρατήρητος τηρώντας ταυτόχρονα την υποχρέωσή του να φορά «dastar»¹⁷. Είτε θα φορά το τουρμπάνι που επιβάλλεται από τη θρησκεία του είτε όχι.

Τα κράτη μέλη

34. Στην απόφαση Leyla Şahin κατά Τουρκίας, το Δικαστήριο του Στρασβούργου παρατήρησε ότι «δεν είναι δυνατόν να διαγράφεται απ' άκρου εις άκρον της Ευρώπης ενιαία αντίληψη της σημασίας της θρησκείας εντός της κοινωνίας [...] και η έννοια ή ο αντίκτυπος των πράξεων που αντιστοιχούν στη δημόσια έκφραση θρησκευτικής πεποιθήσεως δεν είναι οι ίδιοι σε σχέση με τον χρόνο και τις συγκυρίες»¹⁸. Από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι η συγκεκριμένη θέση έχει αλλάξει τα 10 και πλέον έτη που μεσολάβησαν από τότε που εκδόθηκε η απόφαση.

35. Αναφορικά με τη διάδοση των θρησκευτικών πεποιθήσεων στο σύνολο των κρατών μελών, οι εκθέσεις έρευνας που εκπονήθηκε κατόπιν αιτήσεως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2012¹⁹, κατέγραψαν ότι ο μέσος όρος, σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, εκείνων που υποστήριζαν ότι διατηρούσαν χριστιανικές πεποιθήσεις ήταν 74 %. Τα ποσοστά, ωστόσο, στα διάφορα κράτη μέλη απείχαν μεταξύ τους σε μεγάλο βαθμό. Στην Κύπρο, το ποσοστό έφτασε το 99 %, ενώ από κοντά ακολουθούσε η Ρουμανία με 98 %, η Ελλάδα με 97 %, η Μάλτα με 96 %, η Πορτογαλία με 93 % και η Πολωνία και η Ιρλανδία με 92 %. Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στην Εσθονία με 45 % και στη Δημοκρατία της Τσεχίας με 34 %. Όσον αφορά εκείνους που δήλωσαν ότι ακολουθούν τη μουσουλμανική θρησκεία, τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στη Βουλγαρία με 11 %,

15 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου της 1ης Ιουλίου 2014, S.A.S. κατά Γαλλίας, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. Στη σκέψη 12 της αποφάσεως αυτής, καταγράφεται ότι η αιτούσα, μια αφοσιωμένη μουσουλμάνα, έφερε «niqab» τόσο δημόσια όσο και ιδιωτικά, αλλά όχι συστηματικά. Επιθυμούσε να έχει τη δυνατότητα να φέρει τη συγκεκριμένη ενδυμασία όταν η ίδια το θέλει, αναλόγως, ειδικότερα, των πνευματικών της συναισθημάτων. Υπήρχαν συγκεκριμένες στιγμές (για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια θρησκευτικών γεγονότων, όπως είναι το Ραμαζάνι) κατά τις οποίες πίστευε ότι όφειλε να φέρει «niqab» κάθε φορά που εμφανιζόταν δημόσια προκειμένου να εκδηλώνει τη θρησκευτική, προσωπική και πολιτισμική της πίστη. Σκοπός της δεν ήταν να ενοχλήσει τους τρίτους αλλά να αισθάνεται εσωτερική ειρήνη με τον εαυτό της.

16 — Απόφαση της 15 Ιανουαρίου 2013, Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94.

17 — Βλ. σημείο 30 των παρουσών προτάσεων.

18 — Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2005 Leyla Şahin κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109.

19 — Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ειδικό Ευρωβαρόμετρο 393, Έκθεση για τις διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2012, Νοέμβριος 2012. Η έκθεση αυτή δεν καλύπτει την Κροατία. Είναι σκόπιμο να επισημανθεί ότι οι αριθμοί που αναφέρονται πρέπει να διαβαστούν με κάποια επιφύλαξη. Δεν βασίζονται σε επίσημες στατιστικές αλλά σε απαντήσεις που δόθηκαν κατόπιν σχετικών ερωτήσεων. Δεν γίνεται διάκριση μεταξύ ενεργών και μη ενεργών μελών μιας συγκεκριμένης πιστεύουσας θρησκευτικής κοινότητας ούτε διακρίνεται κατ' ανάγκη η θρησκευτική συγγένεια από την κοινή εθνική καταγωγή. Τα στοιχεία αυτά παρατίθενται, ωστόσο, προκειμένου να καταδειχθεί ότι στο πλαίσιο αυτό δεν υπάρχει κάτι σαν «κανόνας» στο εσωτερικό των κρατών μελών.

ακολουθούσε το Βέλγιο με 5 %. Σε 16 κράτη μέλη το ποσοστό ήταν 0 %. Όσον αφορά εκείνους που φέρονται να είναι άθεοι ή αγνωστικιστές, το υψηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στη Δημοκρατία της Τσεχίας με 20 % και 39 %, αντιστοίχως, με 41 % του πληθυσμού των Κάτω Χωρών να θεωρηθεί τον εαυτό του αγνωστικιστή. Για την Κύπρο και τη Ρουμανία, το αντίστοιχο ποσοστό στις περιπτώσεις αυτές ήταν 0 %. Αναφορικά με την αντίληψη διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων εντός των κρατών μελών, η έκθεση καταγράφει ότι 51 % των Ευρωπαίων, γενικώς, θεωρεί ότι είναι σπάνιο ή ανύπαρκτο φαινόμενο, ενώ 39 % θεωρεί ότι είναι ευρέως εκτεταμένο. Οι δυσμενείς διακρίσεις, για τους λόγους αυτούς, θεωρήθηκαν ως περισσότερο διαδεδομένο φαινόμενο στη Γαλλία (66 %) και στο Βέλγιο (60 %), ενώ τα αντίστοιχα ποσά για τη Δημοκρατία της Τσεχίας και τη Λετονία ήταν 10 %.

36. Η νομοθεσία και η νομολογία των κρατών μελών αναφορικά με τη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας στο πλαίσιο της εργασίας ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό εξίσου²⁰.

37. Στο ένα άκρο του φάσματος, ορισμένα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει νομοθεσία με την οποία επιβάλλονται γενικού τύπου απαγορεύσεις σχετικά με τη χρήση ορισμένων ειδών ενδυμασίας σε όλο τον δημόσιο χώρο. Τόσο η Γαλλία²¹ όσο και το Βέλγιο²² έχουν θέσει σε ισχύ νόμους που απαγορεύουν τη δημόσια χρήση ενδυμάτων σχεδιασμένων να κρύβουν το πρόσωπο. Μολονότι οι συγκεκριμένοι νόμοι δεν στοχεύουν ειδικώς στον εργασιακό τομέα, το πεδίο εφαρμογής τους είναι τόσο ευρύ ώστε αναπόφευκτα περιορίζουν τη δυνατότητα ορισμένων προσώπων (συμπεριλαμβανομένων των γυναικών μουσουλμανικού θρησκευάτος οι οποίες επιλέγουν να φορούν «burqa» ή «niqab») να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

38. Κρίσιμες, επίσης, στο πλαίσιο αυτό είναι οι αρχές της *laïcité* και *neutralité*²³, οι οποίες είναι ιδιαιτέρως σημαντικές, και πάλι, στη Γαλλία και το Βέλγιο. Επί τη βάση αυτών ακριβώς των αρχών, απαγορεύεται στους εργαζομένους στον γαλλικό δημόσιο τομέα να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή θρησκευτική αμφίεση στον χώρο εργασίας τους²⁴. Στο Βέλγιο, ομοίως, οι δημόσιοι υπάλληλοι υποχρεούνται αυστηρώς να σέβονται την αρχή της ουδετερότητας²⁵.

39. Άλλα κράτη μέλη διασφαλίζουν στους δημόσιους υπαλλήλους τους μεγαλύτερη ελευθερία. Για παράδειγμα, στη Γερμανία, το Bundesverfassungsgericht (ομοσπονδιακό συνταγματικό δικαστήριο, Federal Constitutional Court) αποφάσισε προσφάτως ότι απαγόρευση χρήσεως θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας που βασίζεται στον αφηρημένο κίνδυνο περιορισμού της ουδετερότητας του κράτους στον τομέα της δημόσιας εκπαιδεύσεως αντιβαίνει προς την ελευθερία πίστεως και ότι το να δίνεται προτεραιότητα στις αξίες του ιουδαίο-χριστιανισμού ισοδυναμεί με αδικαιολόγητη άμεση διάκριση. Μόνον όταν η εξωτερική εμφάνιση των δασκάλων δύναται να δημιουργεί ή να συμβάλλει στη δημιουργία ενός επαρκώς συγκεκριμένου κινδύνου περιορισμού της ουδετερότητας του κράτους ή της ειρηνικής συνυπάρξεως εντός του σχολικού συστήματος μπορεί να

20 — Θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι σε καμία περίπτωση η επισκόπηση που ακολουθεί δεν φιλοδοξεί να είναι εξαντλητική. Με την παράθεση ορισμένων διατάξεων και κάποιων αποφάσεων δικαστηρίων κρατών μελών, σκοπείται απλώς να επισημανθούν συγκεκριμένες πτυχές των κανόνων που διέπουν τον συγκεκριμένο τομέα που, κατά την κρίση μου, φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Μια τέτοια άσκηση, ωστόσο, είναι κατ' ανάγκην ελλιπής.

21 — Loi no 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (νόμος 2010-1192 της 11ης Οκτωβρίου 2010 που απαγορεύει την κάλυψη του προσώπου στους δημόσιους χώρους).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (νόμος της 1ης Ιουνίου 2011 που απαγορεύει τη χρήση όλων των ειδών ενδύσεως που καλύπτουν το πρόσωπο είτε εξ ολοκλήρου είτε κατά το μεγαλύτερο μέρος του). Η απαγόρευση ισχύει σε όλους τους χώρους που είναι προσβάσιμοι στο κοινό.

23 — Οι όροι αυτοί θα μπορούσαν, αρκετά χαλαρά, να μεταφραστούν στην αγγλική γλώσσα ως «(State) secularism» [κοσμικό κράτος] και «(State) neutrality» [ουδέτερο κράτος].

24 — Βλ., αναφορικά με το δημόσιο σχολείο, loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (νόμος 2004-228 της 15ης Μαρτίου 2004 που αφορά την εφαρμογή της αρχής του κοσμικού κράτους, τη χρήση συμβόλων ή ενδυμάτων που δηλώνουν θρησκευτική ταυτότητα στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και βλ., γενικότερα, Conseil d'État (Συμβούλιο της Επικρατείας) απόφαση 3ης Μαΐου 2000, Mlle Marteaux, αριθ. 217017.

25 — Βλ. arrêté royal της 14ης Ιουνίου 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (βασιλικό διάταγμα της 14ης Ιουνίου 2007 για την τροποποίηση του βασιλικού διατάγματος της 2ας Οκτωβρίου 1937, σχετικά με τους κανονισμούς που εφαρμόζονται στους δημόσιους υπαλλήλους), άρθρο 8.

δικαιολογείται μια τέτοια απαγόρευση²⁶. Σε άλλα, ωστόσο, κράτη μέλη, απαγορεύεται κατ' αρχήν στους δημόσιους υπαλλήλους να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή ένδυση. Τούτο συμβαίνει, για παράδειγμα, στη Δανία, τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο²⁷. Πρέπει να προστεθεί ότι σε καθένα από τα συγκεκριμένα αυτά κράτη μέλη ο νόμος ουδόλως διακρίνει τυπικά μεταξύ νομικών κανόνων που εφαρμόζονται στους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα και εκείνων στον ιδιωτικό.

40. Όσον αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν και πάλι μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών. Επισημαίνεται το προφανές, ήτοι ότι στον συγκεκριμένο τομέα δεν παρατηρούνται γενικώς περιορισμοί. Κατά συνέπεια, όποιοι περιορισμοί αναφέρονται στη συνέχεια αποτελούν περισσότερο την εξαίρεση παρά τον κανόνα.

41. Στη Γαλλία, η ολομέλεια του Cour de cassation (αναιρετικό δικαστήριο) κλήθηκε προσφάτως, στο πλαίσιο υποθέσεως που αφορούσε ιδιωτικό βρεφονηπιακό σταθμό σε υποβαθμισμένη περιοχή του διαμερίσματος Yvelines, να εξετάσει τον ενδυματολογικό κώδικα εργοδότη που απαγόρευε στους εργαζομένους να φέρουν στην ενδυμασία τους θρησκευτικά σύμβολα. Η αναπληρώτρια διευθύντρια παραβίασε τον συγκεκριμένο κώδικα αρνούμενη να αφαιρέσει τη μουσουλμανική μαντίλα της και απολύθηκε. Το εθνικό δικαστήριο, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τα άρθρα L. 1121-1 και L. 1321-3 του Εργατικού Κώδικα, έκρινε ότι περιορισμοί της ελευθερίας των εργαζομένων να εκδηλώνουν τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις πρέπει να δικαιολογούνται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων τους και να είναι ανάλογοι του επιδιωκόμενου σκοπού. Για τον λόγο αυτό, ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν μπορούν να θεσπίζουν με τους όρους εργασίας γενικούς και ασαφείς περιορισμούς σε βάρος μιας θεμελιώδους ελευθερίας. Ωστόσο, είναι νόμιμοι οι αρκούντως ορισμένοι, δικαιολογημένοι από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και ανάλογοι του επιδιωκόμενου σκοπού περιορισμοί. Συναφώς, το δικαστήριο υπογράμμισε ότι η οικεία επιχείρηση απασχολούσε μόνο 18 εργαζομένους και ότι οι εργαζόμενοι αυτοί ήταν ή θα μπορούσαν να είναι σε επαφή με μικρά παιδιά και τους γονείς τους. Στη βάση αυτή, επικύρωσε τον περιορισμό, ενώ σημείωσε ταυτοχρόνως ότι εκ της αποφάσεώς του αυτής ουδόλως έπεται ότι η αρχή του κοσμικού κράτους, κατά την έννοια του άρθρου 1 του Συντάγματος, έχει εφαρμογή επί εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου που δεν ασκούν δημόσια υπηρεσία²⁸.

42. Μολονότι η αρχή της *laïcité* δεν ισχύει κατ' αρχήν για τις εργασιακές σχέσεις στον γαλλικό ιδιωτικό τομέα, εντούτοις μπορούν να επιβληθούν περιορισμοί στη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας, πρώτον, για λόγους υγείας, ασφάλειας ή υγιεινής με σκοπό την προστασία του ατόμου²⁹. Δεύτερον, είναι δυνατό να δικαιολογούνται περιορισμοί, εφόσον το απαιτεί η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Έτσι, (i) εργαζόμενος δεν μπορεί να αρνηθεί να εκτελέσει συγκεκριμένα καθήκοντα που καθορίζονται με σαφήνεια στη σύμβαση εργασίας του και είναι γνωστά από την αρχή της σχέσεως³⁰ (ii) πρέπει να μην διαταράσσεται αδικαιολόγητα η ισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων των εργαζομένων για την άσκηση της θρησκευτικής τους ελευθερίας και των επιχειρηματικών

26 — Βλ. διάταξη της 27ης Ιανουαρίου 2015, 1 BvR 471/10 και 1 BvR 1181/10.

27 — Τούτο δεν σημαίνει ότι δεν είναι πιθανό να υφίστανται περιορισμοί για λόγους υγείας και ασφάλειας, για παράδειγμα.

28 — Cour de Cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, arrêt No 13-28.845 (απόφαση γνωστή ως *Baby Loup*).

29 — Βλ. γνωμοδότηση της Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (επιτροπή για τις ισότητες των ευκαιριών και κατά των διακρίσεων) (HALDE) αριθ. 2009-117 της 6ης Απριλίου 2009, σημεία 40 και 41.

30 — Βλ., ενδεικτικώς, Cour de Cassation, chambre sociale, 12 Ιουλίου 2010, αριθ. 08-45.509 και Cour de Cassation, chambre sociale, 24ης Μαρτίου 1998, αριθ. 95-44.738.

συμφερόντων του εργοδότη όσο και μεταξύ των εργαζομένων, γενικά, όσον αφορά, για παράδειγμα, την άδεια που χορηγείται για θρησκευτικές γιορτές και αργίες³¹ και (iii) οι σχέσεις με τους πελάτες μπορούν να αποτελούν λόγο για περιορισμό, μόνον, όμως, όταν αποδεικνύεται βλάβη της επιχείρησης· ο φόβος απλώς ότι κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί δεν επαρκεί³².

43. Στη Γερμανία, σε εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα μπορεί κατ' αρχήν να απαγορεύεται να φέρει θρησκευτικά σύμβολα ευρισκόμενος στον χώρο εργασίας, είτε δυνάμει της συλλογικής συμβάσεως εργασίας είτε δυνάμει της διαχειριστικής εξουσίας που διαθέτει ο εργοδότης. Παρά ταύτα, τούτο μπορεί να συμβεί μόνο κατ' εξαίρεση³³. Αντιθέτως, στις Κάτω Χώρες, το College voor de Rechten van de Mens (Ινστιτούτο για τα ανθρώπινα δικαιώματα) έκρινε ότι κανόνας ή οδηγία που ρητώς απαγορεύει τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων πρέπει να θεωρηθεί ότι εισάγει άμεση διάκριση³⁴.

44. Σε άλλα κράτη μέλη, συγκεκριμένοι περιορισμοί στη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας και θρησκευτικών συμβόλων από εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα έχουν γίνει αποδεκτοί για λόγους που αφορούν (i) την υγεία και την ασφάλεια³⁵ και (ii) τα επιχειρηματικά συμφέροντα του εργοδότη³⁶.

Η νομολογία του δικαστηρίου του Στρασβούργου

45. Το Δικαστήριο του Στρασβούργου έκρινε ότι η ελευθερία της σκέψης, της συνειδήσεως και της θρησκείας, όπως κατοχυρώνονται από το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ, αποτελούν ένα από τα «θεμέλια μιας δημοκρατικής κοινωνίας», κατά την έννοια της ΕΣΔΑ³⁷ και ότι η θρησκευτική ελευθερία συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, την ελευθερία εκδηλώσεως της θρησκείας, κατ' ιδίαν και ιδιωτικά ή συλλογικά και δημόσια³⁸. Έκρινε, εξάλλου, ότι υφίσταται περιορισμός του συγκεκριμένου δικαιώματος όταν με το κρίσιμο μέτρο απαγορεύεται η χρήση ισλαμικής μαντίλας³⁹.

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

32 — 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). Αλλά το γεγονός και μόνον ότι εργαζόμενος έρχεται σε επαφή με τους πελάτες δεν δικαιολογεί την επιβολή περιορισμού της ελευθερίας να εκδηλώνει τη θρησκεία του ή τη θρησκεία της. Ως εκ τούτου, έχει κριθεί παράνομη η απόλυση υπαλλήλου που αρνήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα που φορούσε από την έναρξη της εργασιακής σχέσεως και που ποτέ δεν είχε προκαλέσει κάποιο πρόβλημα στους πελάτες της επιχείρησης με τους οποίους ερχόταν σε επαφή (βλ. Cour d'Appel de Paris, 19ης Ιουνίου 2003, αριθ. 03-30.212).

33 — Έτσι, το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών) έχει αποφανθεί ότι η απόλυση μέλους του προσωπικού του τμήματος πωλήσεων ενός πολυκαταστήματος, επειδή αρνήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα της, δεν θα μπορούσε να δικαιολογηθεί με βάση τους λόγους που προβλέπονται στο Kündigungsschutzgesetz (νόμος περί προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις), αφής στιγμής η ένδυσή της δεν της στερούσε τη δυνατότητα να προσφέρει, ως πωλήτρια, τις υπηρεσίες της και η συμπεριφορά της δεν ήταν επιζήμια για τον εργοδότη της. Βλ. απόφαση της 10ης Οκτωβρίου 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Απόφαση του Ινστιτούτου για τα δικαιώματα του ανθρώπου, της 18ης Δεκεμβρίου 2015. Μολονότι οι αποφάσεις του Ινστιτούτου δεν διαθέτουν δεσμευτική νομική ισχύ, είναι ιδιαίτερα πειστικές και στις περισσότερες περιπτώσεις τις ακολουθούν τα εθνικά δικαστήρια.

35 — Σε αυτά ανήκουν το Βέλγιο, η Δανία, οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο.

36 — Παραδείγματος χάριν: (i) στο Βέλγιο, με απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2008 (Journal des tribunaux de travail, αριθ. 9/2008, σ. 140.), το Tribunal de travail de Bruxelles (δικαστήριο εργατικών διαφορών, Βρυξέλλες) έκρινε ότι ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί αντικειμενικές εκτιμήσεις σχετικά με την εμπορική εικόνα της επιχείρησής του προκειμένου να απολύσει υπάλληλο του καταστήματος που φορούσε τη μαντίλα· (ii) στη Δανία, το Højesteret (Ανώτατο Δικαστήριο) έκρινε ότι ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει ενδυματολογικό κώδικα σχεδιασμένο να αντικατοπτρίζει την εμπορική εικόνα της επιχείρησης, σύμφωνα με τον οποίο δεν επιτρέπεται η χρήση της μαντίλας, υπό την προϋπόθεση ότι οι κανόνες ισχύουν για το σύνολο του εργατικού δυναμικού (UFR 2005, 1265H.)· (iii) τα ολλανδικά δικαστήρια έκαναν δεκτές αξιώσεις των εργοδοτών βασιζόμενες στην προτεραιότητα της επαγγελματικής και αντιπροσωπευτικής εικόνας της επιχείρησης κατά την εφαρμογή ενδυματολογικού κώδικα [βλ. την ανάλυση της Commissie Gelijke Behandeling (Συμβούλιο της ίσης μεταχειρίσεως) σχετικά με τους κανόνες που αφορούν τις αστυνομικές στολές και την «ουδετερότητα του life-style» (CGB-Advies/2007/08)· και (iv) προκύπτει ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει στους υπαλλήλους του ενδυματολογικό κώδικα με την προϋπόθεση ότι, σε περίπτωση που οι κανόνες επιφυλάσσουν δυσμενή μεταχείριση σε βάρος συγκεκριμένου εργαζομένου λόγω της θρησκείας του, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει τους περιορισμούς που επιβάλλονται (βλ. Vickers, L., «Migration, Labour Law and Religious Discrimination», σε *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2014, κεφάλαιο 17).

37 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 15ης Φεβρουαρίου 2001 Dahlab κατά Ελβετίας Switzerland, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, και της 24ης Ιανουαρίου 2006 Kurtulmuş κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — Απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2005 Leyla Şahin κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 105.

39 — Βλ., για παράδειγμα, απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001 Dahlab κατά Ελβετίας, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

46. Πρωτεύουσας σημασίας στη νομολογία του συγκεκριμένου δικαστηρίου και κρίσιμες για τις παρούσες προτάσεις είναι (i) η παρέκκλιση από το γενικό δικαίωμα ελευθερίας της θρησκείας που προβλέπεται στο άρθρο 9, παράγραφος 2, της ΕΣΔΑ και (ii) το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, το οποίο απαγορεύει τις διακρίσεις για μια σειρά λόγους, συμπεριλαμβανομένης της θρησκείας.

47. Μεγάλο μέρος της νομολογίας αυτής έχει ασχοληθεί με την εφαρμογή εθνικών κανόνων σχετικών με τη χρήση ισλαμικής ενδυμασίας. Σε περιπτώσεις όπως αυτές, αφού προηγουμένως διαπιστώσει περιορισμό του γενικού δικαιώματος που προβλέπεται στο άρθρο 9, παράγραφος 1, το Δικαστήριο του Στρασβούργου εξετάζει στη συνέχεια κατά πόσον το μέτρο ήταν «αναγκαίο εν δημοκρατική κοινωνία» κατά την έννοια του άρθρου 9, παράγραφος 2. Με τον τρόπο αυτό, κρίνει αν τα μέτρα που ελήφθησαν σε εθνικό επίπεδο ήταν κατ' αρχήν δικαιολογημένα, τουτέστιν αν οι προβαλλόμενοι ως δικαιολογητικοί λόγοι παρίστανται «σχετικοί και επαρκείς» και αν τα μέτρα είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο νόμιμο σκοπό. Προκειμένου να αποφανθεί επί του τελευταίου σημείου, σταθμίζει, αφενός, την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων με τη συμπεριφορά, αφετέρου, η οποία προσάπτεται στον προσφεύγοντα⁴⁰. Δεδομένου ότι, για τους αναφερόμενους στο σημείο 81 των παρουσών προτάσεων λόγους, δεν προτίθεται να διερευνήσω αναλυτικώς με τις προτάσεις μου τα μέτρα που έλαβε το κράτος, θα καταγράψω εν συντομία μόνο τη νομολογία του Δικαστηρίου του Στρασβούργου στον τομέα αυτό. Είναι, ωστόσο, χρήσιμο να σκιαγραφηθούν μερικές περιπτώσεις στις οποίες το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι όντως πληρούται η αναγκαία προϋπόθεση το μέτρο να είναι «ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο νόμιμο σκοπό».

48. Έτσι, το Δικαστήριο του Στρασβούργου έχει κρίνει, μεταξύ άλλων:

- ότι απαγόρευση σε βάρος δασκάλας να φέρει ισλαμική μαντίλα, ενώ διδάσκει σε κρατικό σχολείο παιδιά που βρίσκονται σε «τρυφερή ηλικία», ήταν κατ' αρχήν δικαιολογημένη και ανάλογη προς τον δεδηλωμένο σκοπό της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων, της δημόσιας τάξεως και ασφάλειας· κατά συνέπεια, ήταν «αναγκαία εν δημοκρατική κοινωνία»⁴¹.
- ότι παρόμοιες αρχές ισχύουν στην απαγόρευση καλυμμάτων κεφαλής (στη συγκεκριμένη περίπτωση ισλαμικής μαντίλας) που επιβλήθηκε σε δημόσια υπάλληλο επίκουρη καθηγήτρια πανεπιστημίου⁴² και σε παρόμοια απαγόρευση που επιβλήθηκε σε δασκάλα του μαθήματος των θρησκευτικών στη δημόσια δευτεροβάθμια εκπαίδευση⁴³.
- ότι απαγόρευση σε βάρος κοινωνικής λειτουργού που απασχολείται στην ψυχιατρική μονάδα δημόσιου νοσοκομείου να φέρει θρησκευτική ενδυμασία (στη συγκεκριμένη περίπτωση ισλαμική μαντίλα) δεν ήταν, ομοίως, αντίθετη στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ⁴⁴.

49. Με την τελευταία από τις ανωτέρω αποφάσεις, το Δικαστήριο του Στρασβούργου για πρώτη φορά έκρινε επί απαγορεύσεως που επιβλήθηκε σε εργαζομένους του δημόσιου τομέα αλλά εκτός του τομέα της εκπαίδευσης. Διαπίστωσε, στο πλαίσιο αυτό, ότι υπήρχε σχέση μεταξύ της ουδετερότητας του δημόσιου νοσοκομείου και της στάσεως των υπαλλήλων του, η οποία επιτάσσει ότι οι ασθενείς δεν θα

40 — Ως παράδειγμα εφαρμογής του συγκεκριμένου σταθμιστικού κριτηρίου, βλ., ενδεικτικά, απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001 Dahlab κατά Ελβετίας, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

41 — Απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001 Dahlab κατά Ελβετίας, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 — Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2006 Kurtulmuş κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 — Απόφαση της 3ης Απριλίου 2007 Karaduman κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 — Απόφαση της 26ης Νοεμβρίου 2015 Ebrahimian κατά Γαλλίας, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

πρέπει στο ελάχιστο να αμφιβάλλουν ως προς την οφειλόμενη προς αυτούς αμεροληψία κατά την παροχή των συγκεκριμένων υπηρεσιών. Το συμβαλλόμενο κράτος, εν προκειμένω, κρίθηκε ότι δεν είχε υπερβεί το περιθώριο εκτιμήσεως που διέθετε δυνάμει του άρθρου 9, παράγραφος 2, της ΕΣΔΑ ⁴⁵.

50. Σε διαφορετικό πλαίσιο, το Δικαστήριο του Στρασβούργου έκρινε ότι η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των νοσηλευτών και των ασθενών σε δημόσιο νοσοκομείο συνιστά θεμιτό σκοπό. Αξιολογώντας την απαίτηση για προστασία αυτού του είδους, πρέπει να επιτραπεί στις εθνικές αρχές να διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όσον αφορά τους θαλάμους των νοσοκομείων. Ο περιορισμός, συνεπώς, που επιβλήθηκε σε εργαζόμενη στη γηριατρική πτέρυγα ψυχιατρικού νοσοκομείου νοσοκόμα να μη φέρει (χριστιανικό) σταυρό και αλυσίδα που ήταν «εξίσου ορατά και αντιληπτά» δεν ήταν δυσανάλογος και ήταν, κατά συνέπεια, αναγκαίος σε μια δημοκρατική κοινωνία ⁴⁶.

51. Αντιθέτως, στο πλαίσιο γενικής απαγορεύσεως της δημόσιας χρήσεως ενδυμάτων που έχουν σχεδιαστεί για να καλύπτουν το πρόσωπο, η οποία επιβάλλεται από τη γαλλική νομοθεσία, το Δικαστήριο του Στρασβούργου έκρινε, κατά την εξέταση του ζητήματος της αναγκαιότητάς της σε σχέση με τη δημόσια ασφάλεια κατά την έννοια, μεταξύ άλλων, του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ, ότι μια τέτοια απαγόρευση θα μπορούσε να θεωρηθεί ανάλογη προς τον νόμιμο σκοπό της προστασίας της δημόσιας ασφάλειας μόνο εφόσον αυτός ετίθετο υπό γενικευμένη απειλή ⁴⁷.

52. Σε ό,τι αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, τη στιγμή αυτή υπάρχει μία μόνο απόφαση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου η οποία έχει άμεση σχέση με τη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας, και συγκεκριμένη η Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου ⁴⁸. Το ζήτημα ενώπιον του Δικαστηρίου στην υπόθεση της Eweida αφορούσε τη δυνατότητά της να φέρει δημόσια σταυρό, που περιγράφεται ως «διακριτικός», κατά παράβαση (κατά την κρίσιμη στιγμή των πραγματικών περιστατικών) των όρων εργασίας της που σκοπό είχαν να προβληθεί μια συγκεκριμένη εταιρική εικόνα. Το Δικαστήριο του Στρασβούργου έκρινε ότι ο περιορισμός αυτός συνιστά προσβολή των δικαιωμάτων που απολαύει βάσει του άρθρου 9, παράγραφος 1, της ΕΣΔΑ ⁴⁹. Για να διαπιστωθεί αν το εν λόγω μέτρο δικαιολογείται κατ' αρχήν και κατά πόσον συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας πρέπει να διασφαλισθεί η δίκαιη στάθμιση μεταξύ των αντικρουόμενων συμφερόντων του ατόμου και της κοινότητας στο σύνολό της, με την επιφύλαξη, εν πάση περιπτώσει, του περιθωρίου εκτιμήσεως που διαθέτει το κράτος ⁵⁰. Η επιθυμία του εργοδότη να προβάλλει την εταιρική του εικόνα ήταν νόμιμη, αλλά έπρεπε να σταθμιστεί με την επιθυμία της Eweida να εκδηλώνει τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις. Αφής στιγμής ο σταυρός της ήταν διακριτικός, δεν θα μπορούσε να έχει αρνητική επίδραση στην επαγγελματική εμφάνισή της. Ο εργοδότης της είχε προηγουμένως επιτρέψει τη χρήση άλλων στοιχείων θρησκευτικής ενδυμασίας, όπως τουρμπάνια και «hijabs», σε άλλα μέλη του προσωπικού του και η εταιρεία τροποποίησε στη συνέχεια τον ενδυματολογικό της κώδικα ώστε να επιτρέπεται στους υπαλλήλους της να φέρουν με ορατό τρόπο κοσμήματα

45 — Βλ. σκέψεις 63 και 67. Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι σε βάρος της συγκεκριμένης αποφάσεως ασκήθηκε κριτική ακόμη και μέσα στο ίδιο το Δικαστήριο του Στρασβούργου. Με την εν μέρει σύμφωνη και εν μέρει μειοψηφούσα γνώμη της, η δικαστής O'Leary παρατήρησε ότι η προηγούμενη νομολογία του Δικαστηρίου αφορούσε κυρίως θέματα που συνδέονται στενά με τις αξίες που τα εκπαιδευτικά ιδρύματα προορίζονται να διδάσκουν και ότι η σημαντική επέκταση της νομολογίας σε ευρύτερο πεδίο εξετάστηκε μόνον ακροχίτως με την εν λόγω απόφαση. Όσον αφορά το περιθώριο εκτιμήσεως που έχει δοθεί στα συμβαλλόμενα κράτη αναφορικά με τη χρήση θρησκευτικού καλύμματος κεφαλής, υποστήριξε ότι, κατά την άποψή της, ένα τέτοιο περιθώριο εκτιμήσεως συμβαδίζει με την ευρωπαϊκή εποπτεία στις υποθέσεις στις οποίες εφαρμόζεται η ΕΣΔΑ και ότι δεν μπορεί απλά να παρακαμφθεί με την επίκληση ότι υφίσταται περιθώριο, όσο ευρύ και αν είναι αυτό. Στη μειοψηφούσα γνώμη του, ο δικαστής De Gaetano προέβαλε, προς στήριξη της απόψεώς του, ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ, ότι η απόφαση στηριζόταν σε αυτό που αποκαλείται «ψευδή (και πολύ επικίνδυνη) παραδοχή [...] ότι στους χρήστες δημόσιων υπηρεσιών δεν διασφαλίζεται αμερόληπτη υπηρεσία όταν ο δημόσιος υπάλληλος που τους την παρέχει εκδηλώνει ακόμη και με τον πιο ανώδυνο τρόπο τις θρησκευτικές προτιμήσεις του [...] Μια αρχή του συνταγματικού δικαίου ή μια συνταγματική «παράδοση» μπορεί εύκολα να καταλήξει θέσφατο, υπονομεύοντας με τον τρόπο αυτό κάθε αξία που διέπει την [ΕΣΔΑ] [...]».

46 — Απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2013 Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, §§ 99 και 100.

47 — Απόφαση της 1ης Ιουλίου 2014 S.A.S. κατά Γαλλίας, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 139. Αφής στιγμής η Γαλλική Κυβέρνηση δεν απέδειξε ότι συνέτρεχε η συγκεκριμένη προϋπόθεση, ηττήθηκε για τον λόγο αυτό. Ωστόσο, το μέτρο επικυρώθηκε για τον διακριτό στόχο της «συμβίωσης» που προέβλεπε η συγκεκριμένη κυβέρνηση.

48 — CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

49 — § 91.

50 — § 84.

θηρσκευτικού συμβολισμού. Ελλείπει αποδείξεως οποιασδήποτε πραγματικής ζημίας συμφερόντων τρίτων, οι εθνικές αρχές –στην περίπτωση αυτή τα εθνικά δικαστήρια τα οποία είχαν απορρίψει τις αιτήσεις της Eweida– παρέλειψαν να προστατεύσουν το δικαίωμά της να εκδηλώνει τη θρησκεία της, κατά παράβαση της θετικής υποχρέωσης που υπείχαν από το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ⁵¹.

53. Όσον αφορά το πώς λειτουργεί η ισλαμική αμφίεση αλλά και τον ρόλο που διαδραματίζει στη ζωή των γυναικών που την φέρουν, αξίζει να σημειωθεί παρενθετικώς αυτό που φαίνεται να είναι μια αλλαγή στην προσέγγιση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου μεταξύ της προγενέστερης νομολογίας του και των πλέον πρόσφατων αποφάσεών του⁵². Με την απόφαση Dahlab κατά Ελβετίας⁵³, για παράδειγμα, παρατήρησε ότι «η χρήση της μαντίλας μπορεί να ασκεί κάποιου είδους προσηλυτιστική δράση, υπό την έννοια ότι φαίνεται να επιβάλλεται στις γυναίκες από μια διδαχή του Κορανίου η οποία [...] δύσκολα συμβιβάζεται με την αρχή της ισότητας των φύλων. Ως εκ τούτου, φαίνεται δύσκολο να συμβιβαστεί η ένδυση με ισλαμική μαντίλα με το μήνυμα της ανοχής, του σεβασμού για τους άλλους και, πάνω απ' όλα, της ισότητας και της μη διακρίσεως που όλοι οι εκπαιδευτικοί σε μια δημοκρατική κοινωνία πρέπει να μεταφέρουν στους μαθητές τους»⁵⁴.

54. Αντιθέτως, με την απόφαση S.A.S κατά Γαλλίας⁵⁵, το Δικαστήριο απέρριψε τα επιχειρήματα που προέβαλε η Γαλλική Κυβέρνηση αναφορικά με την ισότητα των φύλων με το εξής σκεπτικό: «119. [...] Το Δικαστήριο θεωρεί, ωστόσο, ότι συμβαλλόμενο κράτος δεν μπορεί να επικαλείται την ισότητα των φύλων, προκειμένου να απαγορεύσει μια πρακτική την οποία υπερασπίζονται οι ίδιες οι γυναίκες –όπως η προσφεύγουσα– στο πλαίσιο ασκήσεως των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στα [άρθρα 8, παράγραφος 2, και 9, παράγραφος 2, της ΕΣΔΑ], εκτός αν θα πρέπει να νοηθεί ότι τα άτομα θα μπορούσαν να προστατευθούν σε αυτή τη βάση από την άσκηση των δικών τους θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών [...]».

120. [...] οσοδήποτε ουσιώδης, ωστόσο, και εάν είναι, ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας δεν μπορεί να δικαιολογήσει νομίμως γενική απαγόρευση χρήσεως σε δημόσιους χώρους πέπλου που καλύπτει ολόκληρο το πρόσωπο. Το Δικαστήριο γνωρίζει ότι πολλοί από εκείνους που παρατηρούν την εν λόγω ενδυμασία την εκλαμβάνουν ως παράξενη. Υπενθυμίζει, ωστόσο, ότι συνιστά εκδήλωση πολιτιστικής ταυτότητας που συμβάλλει στον εγγενή στη δημοκρατία πλουραλισμό [...]».

55. Ένας άλλος τομέας ως προς τον οποίο κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί ότι παρατηρείται μετατόπιση στο κέντρο βάρους αφορά την ελευθερία που διαθέτουν οι εργαζόμενοι να παραιτηθούν από τη θέση τους και, κατά συνέπεια, να βρουν διαφορετική εργασία σε άλλον εργοδότη. Σε παλαιότερη απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τούτο θεωρήθηκε ως «η απόλυτη εγγύηση του δικαιώματος [του υπαλλήλου] στην ελευθερία της θρησκείας»⁵⁶. Προσφάτως, το ίδιο το Δικαστήριο του Στρασβούργου διατύπωσε διαφορετική άποψη, κρίνοντας ότι «δεδομένης της σημασίας σε μια δημοκρατική κοινωνία της ελευθερίας της θρησκείας, το Δικαστήριο κρίνει ότι, όταν ένα άτομο παραπονιέται για περιορισμό της ελευθερίας της θρησκείας στο χώρο εργασίας, αντί να θεωρείται η δυνατότητα αλλαγής εργασίας ικανή να αναιρέσει οποιοδήποτε περιορισμό του δικαιώματος, η καλύτερη προσέγγιση θα ήταν να σταθμίσει το ενδεχόμενο αυτό κατά τη συνολική αξιολόγηση του κατά πόσον ο περιορισμός αυτός ήταν σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας ή όχι»⁵⁷.

51 — § 94.

52 — Ασφαλώς το πλαίσιο είναι διαφορετικό, καθώς η προγενέστερη νομολογία αφορούσε τον τομέα της εκπαίδευσης και η μεταγενέστερη τη δημόσια σφαίρα.

53 — Απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — Βλ., επίσης, απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2005 Leyla Şahin κατά Τουρκίας, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 111.

55 — Απόφαση της 1ης Ιουλίου 2014, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — Βλ. απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1996 Kontinnen κατά Φιλανδίας (CE:ECHR:1996:1203DEC002494994), η οποία επικυρώθηκε με την απόφαση της 9ης Απριλίου 1997 Stedman κατά Ηνωμένου Βασιλείου (CE:ECHR:1997:0409DEC002910795), στην οποία η Επιτροπή επισήμανε ότι η προσφεύγουσα ήταν «ελεύθερη να παραιτηθεί».

57 — Απόφαση 15ης Ιανουαρίου 2013 Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 83.

56. Όσον αφορά φερόμενες παραβάσεις του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ, το Δικαστήριο του Στρασβούργου έκρινε ότι η διάταξη αυτή ουδόλως έχει αυτοτελή ισχύ, δεδομένου ότι επιφέρει αποτελέσματα μόνο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που διασφαλίζονται από άλλες ουσιαστικές διατάξεις της ΕΣΔΑ και των πρωτοκόλλων της⁵⁸. Με την απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου⁵⁹, το Δικαστήριο έκρινε όσον αφορά την Eweida ότι, δεδομένου ότι εν προκειμένω διαπιστώθηκε παράβαση του άρθρου 9, δεν υπήρχε ανάγκη να εξετάσει αυτοτελώς την καταγγελία της σύμφωνα με το άρθρο 14⁶⁰. Σε ό,τι αφορά τη δεύτερη προσφεύγουσα στην ίδια υπόθεση, ανέφερε ότι οι παράγοντες που πρέπει να σταθμίζονται κατά την εκτίμηση της αναλογικότητας του μέτρου σύμφωνα με το άρθρο 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 9 ήταν παρόμοιοι και ότι δεν υπήρχε, ως εκ τούτου, καμία βάση για να διαπιστωθεί παράβαση της πρώτης από τις δύο διατάξεις, λαμβανομένου υπόψη ότι ουδόλως διαπιστώθηκε παράβαση του άρθρου 9⁶¹.

57. Μολονότι η ratio του δωδέκατου πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ είναι να παρέχεται ενισχυμένη προστασία έναντι των διακρίσεων, η σημασία του, εντούτοις, μέχρι σήμερα ήταν πολύ περιορισμένη. Συγκεκριμένα, μόνο εννέα κράτη μέλη έχουν επικυρώσει μέχρι σήμερα το συγκεκριμένο πρωτόκολλο⁶² και επί του ζητήματος αυτού ελάχιστη μόνο νομολογία του Δικαστηρίου του Στρασβούργου υφίσταται⁶³.

Οι διαφορές μεταξύ μιας προσεγγίσεως η οποία στηρίζεται στους περιορισμούς των δικαιωμάτων και μιας η οποία στηρίζεται στην απαγόρευση των διακρίσεων

58. Με τις γραπτές παρατηρήσεις της, η Micropole υπογράμμισε αυτό που αντιλαμβάνεται ως θεμελιώδη αντίθεση στον συγκεκριμένο τομέα του δικαίου μεταξύ του περιορισμού δικαιώματος και της απαγορεύσεως διακρίσεων. Το πεδίο εφαρμογής τους είναι διαφορετικό και η πρώτη περίπτωση είναι αισθητά πιο ευέλικτη από τη δεύτερη. Θα πρέπει, όπως ισχυρίζεται, να διαφοροποιηθούν.

59. Το σημείο είναι σημαντικό και αξίζει να εξετασθεί ενδελεχώς.

60. Είναι αλήθεια ότι το Δικαστήριο του Στρασβούργου προσεγγίζει, κατά κύριο λόγο, την εφαρμογή της ΕΣΔΑ υπό το πρίσμα μιας οπτικής η οποία στηρίζεται στους περιορισμούς των δικαιωμάτων σε σχέση με το άρθρο 9. Όπως αναφέρθηκε στο σημείο 56 ανωτέρω, ο ρόλος που διαδραματίζει το άρθρο 14 είναι επικουρικός. Με δεδομένο ότι ο Χάρτης έχει δεσμευτική ισχύ για το δίκαιο της Ένωσης, μετά την έναρξη ισχύος της Συνθήκης της Λισσαβώνας, ευλόγως θα μπορούσε να αναμένεται ότι το Δικαστήριο του Στρασβούργου θα υιοθετούσε την ίδια προσέγγιση και για την εφαρμογή των ισοδύναμων διατάξεων που διαλαμβάνονται στο εν λόγω κείμενο, δηλαδή, των άρθρων 10 και 21.

61. Η άποψη αυτή, ωστόσο, μου φαίνεται ιδιαιτέρως απλουστευτική.

58 — Απόφαση 15ης Ιανουαρίου 2013 Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 85. Για τον λόγο αυτό, το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ έχει χαρακτηριστεί από ορισμένους συγγραφείς ως «παρασιτικό». Βλ. Haverkort-Spekenbrink, S., European Non-discrimination Law, School of Human Rights Research Series, Volume 59, σ. 127.

59 — CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

60 — § 95.

61 — § 101.

62 — Βλ. υποσημείωση 5 των παρούσων προτάσεων.

63 — Βλ., ενδεικτικώς, αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2009 Sejdić and Finci κατά Βοσνίας και Ερζεγοβίνης, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606, και 15ης Ιουλίου 2014 Zornić κατά Βοσνίας και Ερζεγοβίνης, CE:ECHR:2014:0715JUD000368106. Οι υποθέσεις αφορούσαν το δικαίωμα του εκλέγεσθαι στη Βουλή του Λαού και στην Προεδρία της Βοσνίας και Ερζεγοβίνης.

62. Η οδηγία 2000/78 θέτει αρκετές απαγορεύσεις διακρίσεων. Με αυτόν τον τρόπο, ακολουθεί την προσέγγιση που υιοθετήθηκε από το δίκαιο της Ένωσης ήδη από τη θέσπισή του⁶⁴. Στο πλαίσιο των διακρίσεων λόγω ηλικίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι η αρχή απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας πρέπει να θεωρηθεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης και έχει συγκεκριμενοποιηθεί από την οδηγία στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας⁶⁵. Το ίδιο ακριβώς πρέπει να ισχύει και όσον αφορά την αρχή απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

63. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, υπάρχει θεμελιώδης διαφορά στην θεωρητική ανάλυση στην οποία στηρίζονται οι δύο προσεγγίσεις. Είναι αλήθεια ότι στο πλαίσιο των έμμεσων διακρίσεων μπορεί να υπάρχει κατ' ουσίαν σύμπτωση θέσεων, καθόσον οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία της Ένωσης απαιτούν να υπάρχει θεμιτός σκοπός και να συνάδουν με την αρχή της αναλογικότητας, αντανακλώντας με αυτόν τον τρόπο τη θέση που ισχύει στο πλαίσιο της ΕΣΔΑ. Στο πλαίσιο, ωστόσο, των άμεσων διακρίσεων, η προστασία που παρέχεται από τη νομοθεσία της Ένωσης είναι ισχυρότερη. Περιορισμός δικαιώματος το οποίο εγγυάται η ΕΣΔΑ μπορεί πάντα να δικαιολογείται όταν επιδιώκει νόμιμο σκοπό και είναι σύμφωνος προς την αρχή της αναλογικότητας. Σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ένωσης, ωστόσο, παρεκκλίσεις επιτρέπονται μόνον εφόσον το εν λόγω μέτρο τις προβλέπει ειδικά⁶⁶.

64. Η διαφορετική αυτή προσέγγιση φαίνεται απολύτως δικαιολογημένη: το άρθρο 52, παράγραφος 3, του Χάρτη προβλέπει ρητώς ότι το δίκαιο της Ένωσης μπορεί να παρέχει ευρύτερη προστασία από αυτή που παρέχεται από την ΕΣΔΑ.

65. Παρεμπιπτόντως, αξίζει να επισημανθεί ότι σαφώς οι κανόνες που διέπουν την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων είναι αξιοσημείωτα πιο εύπλαστοι από τους αντίστοιχους περί άμεσων διακρίσεων. Θα μπορούσε, ασφαλώς, να αντιταχθεί ότι η εφαρμογή των κανόνων που προβλέπονται από τη νομοθεσία της Ένωσης για την τελευταία κατηγορία διακρίσεων είναι αδικαιολόγητα άκαμπτη και ότι κάποια «ανάμειξη» των δύο κατηγοριών, επομένως, θα ήταν σκόπιμη.

66. Δεν πιστεύω, ωστόσο, ότι έτσι έχουν τα πράγματα.

67. Η διαφοροποίηση που υφίσταται μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών διακρίσεων αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της σχετικής νομοθεσίας της Ένωσης. Κανένας λόγος, κατά τη γνώμη μου, δεν δικαιολογεί αμφισβήτηση της διακρίσεως αυτής, με την αναπόφευκτη απώλεια ασφάλειας δικαίου που θα επέφερε. Επειδή η εν λόγω διάκριση είναι σαφής, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να σκεφτεί προσεκτικά το ακριβές περιεχόμενο των κανόνων που προτίθεται να περιλάβει στον κανονισμό εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, οφείλει να προσέξει ιδιαίτερος τα όρια που επιθυμεί να χαράξει και την εφαρμογή τους στο εργατικό δυναμικό που απασχολεί.

Η απαγόρευση των διακρίσεων σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης

68. Κατά το αρχικό κείμενό της, η Συνθήκη της Ρώμης περιείχε κατ' ουσίαν, υπό τον τίτλο της Κοινωνικής Πολιτικής, μία μόνο διάταξη και συγκεκριμένα το άρθρο 119, το οποίο ρητώς υποχρέωνε τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την ίση και χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου αμοιβή. Οι υπόλοιπες διατάξεις του εν λόγω τίτλου είχαν περιορισμένο πεδίο εφαρμογής και διασφάλιζαν ελάχιστα υπό μορφή άμεσων δικαιωμάτων στους πολίτες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προχωρήσει έκτοτε με πολύ σημαντικά βήματα στα ζητήματα αυτά.

64 — Βλ., περαιτέρω, σημεία 68 επ. των παρούσων προτάσεων.

65 — Βλ. απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 38).

66 — Βλ., περαιτέρω, σχετικά με την οδηγία 2007/78, σημείο 70 των παρούσων προτάσεων.

69. Σε ένα πρώιμο στάδιο, η προστασία ενισχύθηκε αξιοσημείωτα σε σχέση με την απασχόληση, με την έκδοση της οδηγίας 75/117 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών⁶⁷, την οποία ακολούθησε η οδηγία 76/207 σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας⁶⁸ και η απόφαση ορόσημο Defrenne (II)⁶⁹. Κατά συνέπεια, υπήρχε απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, εντός του πεδίου εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας, σε συνδυασμό (δυνάμει της αποφάσεως του Δικαστηρίου) με τη διαφοροποίηση μεταξύ άμεσων και έμμεσων διακρίσεων.

70. Η θέσπιση του άρθρου 13 ΕΚ (νυν, κατόπιν τροποποίησης, άρθρο 19 ΣΛΕΕ), μετά την έναρξη ισχύος της συνθήκης του Άμστερνταμ την 1η Μαΐου 1999, επέφερε ενισχυμένες εξουσίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η συγκεκριμένη διάταξη της Συνθήκης αποτέλεσε τη βάση για την οδηγία 2000/43 σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής⁷⁰ και την οδηγία 2000/78⁷¹. Οι οδηγίες αυτές υιοθετούν την ίδια δομή: τίθεται μια γενική απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων, η οποία υπόκειται μόνο στις ειδικές παρεκκλίσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία, σε συνδυασμό με την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων, που μπορούν, ωστόσο, να δικαιολογούνται όταν το κρίσιμο μέτρο δικαιολογείται αντικειμενικά όταν συντρέχει ορισμένος νόμιμος σκοπός και τα μέσα επιτεύξεώς του είναι πρόσφορα και αναγκαία⁷².

71. Στις προτάσεις του στην υπόθεση Coleman⁷³, ο γενικός εισαγγελέας M. Poiares Maduro υπογράμμισε ότι η ισότητα καταλέγεται των θεμελιωδών αρχών του δικαίου της Ένωσης. Κατά την άποψή του, οι αξίες στις οποίες βασίζεται η ισότητα είναι η ανθρωπινή αξιοπρέπεια και η προσωπική αυτονομία. Ανθρωπινή αξιοπρέπεια σημαίνει ότι, κατ' ελάχιστον, αναγνωρίζεται η ίση αξία όλων των ανθρώπων. Η προσωπική αυτονομία, από πλευράς της, υπαγορεύει (για να χρησιμοποιήσω τα λόγια του) «ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να καθορίζουν και να ζουν τη ζωή τους έχοντας διαδοχικές επιλογές μεταξύ διαφόρων θεμιτών εναλλακτικών λύσεων». Γνωρίσματα όπως οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η ηλικία, οι ειδικές ανάγκες ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός ουδέποτε θα έπρεπε να λαμβάνονται υπόψη όταν αξιολογείται εάν και κατά πόσον είναι ορθό να υφίσταται ένα πρόσωπο λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση⁷⁴. Προχώρησε, δε, λέγοντας: «11. Ομοίως, η σημασία που προσδίδεται στην αυτονομία σημαίνει ότι τα πρόσωπα δεν πρέπει να στερούνται από θεμιτές επιλογές σε τομείς θεμελιώδους σημασίας για τη ζωή τους, επειδή ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες. Η πρόσβαση στην απασχόληση και η επαγγελματική καταξίωση είναι θεμελιώδους σημασίας για κάθε άτομο, όχι μόνο επειδή είναι το μέσο επιβιώσεώς του, αλλά και επειδή αποτελεί σημαντικό τρόπο προσωπικής ολοκληρώσεώς του και πραγματώσεως των ικανοτήτων του. Η δυσμενής διάκριση ατόμου που ανήκει

67 — Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

68 — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 700).

69 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56). Βλ., για περαιτέρω ανάλυση, Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, κεφάλαιο 1.

70 — Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ 2000, L 180, σ. 22).

71 — Πρέπει εντούτοις να υπογραμμισθεί ότι το εύρος προστασίας των οδηγιών διαφέρει. Για παράδειγμα, το άρθρο 3 της οδηγίας 2000/43 προβλέπει ότι το πεδίο εφαρμογής της καταλαμβάνει την «[...] ε) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης· στ) τις κοινωνικές παροχές· ζ) την εκπαίδευση· [και] η) την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, και στην παροχή αυτών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης». Οι λόγοι αυτοί δεν περιλαμβάνονται στην οδηγία 2000/78. Είναι, επίσης, προφανές ότι ένα μέτρο που εισάγει διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων μπορεί, επίσης, ανάλογα με τις περιστάσεις, να εισάγει διακρίσεις λόγω φύλου ή φυλής. Ενώ η Επιτροπή έχει υποβάλει πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου που αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού [COM(2008) 426 τελικό], η πρόταση αυτή, η οποία θα μπορούσε να διευρύνει το εύρος προστασίας και επί θεμάτων που καλύπτονται από την οδηγία 2000/78, δεν έχει ακόμη υλοποιηθεί.

72 — Η ίδια προσέγγιση υιοθετείται στην ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου, και συγκεκριμένα στην οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Σημεία 8 έως 10.

σε ευάλωτη κατηγορία το στερεί αδίκως από θεμιτές επιλογές. Συνεπώς, η ικανότητα του προσώπου αυτού να ζει αυτονόμως τη ζωή του περιορίζεται σοβαρά όταν μια σημαντική πτυχή της ζωής του δεν ορίζεται από το ίδιο, αλλά από τις προκαταλήψεις των άλλων. Η δυσμενέστερη μεταχείριση προσώπων που ανήκουν σε τέτοια κατηγορία λόγω των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων τους εμποδίζει την άσκηση της αυτονομίας τους. Συναφώς, είναι δίκαιο και εύλογο να εφαρμόζεται η νομοθεσία περί απαγόρευσης των διακρίσεων. Κατ' ουσίαν, η αναγνώριση της σπουδαιότητας της ισότητας και η νομοθετική υλοποίησή της σκοπεί να διασφαλίσει σε όλα τα πρόσωπα τις απαραίτητες για την αυτονομία τους προϋποθέσεις.»

72. Συμμερίζομαι πλήρως τις παρατηρήσεις αυτές. Επισημαίνουν μετ' επιτάσεως ότι οι διακρίσεις έχουν επιπτώσεις τόσο οικονομικές (αφής στιγμής άπτονται της δυνατότητας του προσώπου να κερδίζει τα προς το ζην στην αγορά εργασίας) όσο και ηθικές (καθώς θίγουν την αυτονομία του). Θα προσέθετα ότι η νομοθεσία κατά των διακρίσεων πρέπει, όπως ακριβώς και κάθε άλλη νομοθεσία, να εφαρμόζεται κατά τρόπο που να είναι αποτελεσματικός. Επίσης, πρέπει να εφαρμόζεται σύμφωνα με τις καθιερωμένες αρχές.

Προσηλυτισμός και συμπεριφορά στην εργασία

73. Με τη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης δεν αγοράζει την ψυχή του υπαλλήλου. Αγοράζει όντως, ωστόσο, τον χρόνο του. Για τον λόγο αυτό, πρέπει να διακρίνεται σαφώς η ελευθερία του ατόμου να εκδηλώνει τη θρησκεία του –το πεδίο εφαρμογής του δικαιώματος αυτού και οι πιθανοί περιορισμοί του στο πλαίσιο της εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο της διαδικασίας ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου– από το να προσηλυτίζει για λογαριασμό της θρησκείας του. Ο συμβιβασμός της ελευθερίας του ατόμου να εκδηλώνει τη θρησκεία του με το δικαίωμα του εργοδότη να αναπτύσσει ελεύθερα και ο ίδιος την επιχειρηματική του ελευθερία, απαιτεί, όπως θα καταδειχθεί στη συνέχεια, μια χειρουργικής ακρίβειας στάθμιση μεταξύ δύο αντικρουόμενων συμφερόντων. Φρονώ ότι η πρακτική του προσηλυτισμού απλά δεν έχει απολύτως καμία θέση στο πλαίσιο της εργασίας. Επομένως, είναι θεμιτό για τον εργοδότη να θεσπίζει και να θέτει σε ισχύ κανόνες που απαγορεύουν τον προσηλυτισμό, τόσο για να εξασφαλίζει ο ίδιος ότι ο χρόνος εργασίας για την εξαγορά του οποίου καταβάλλει τίμημα χρησιμοποιείται για τους σκοπούς της επιχειρήσεως του, όσο και για να εξασφαλίζει στο εργατικό δυναμικό που απασχολεί αρμονικές συνθήκες εργασίας⁷⁵. Ευθύς εξαρχής κρίνεται σκόπιμο να καταστεί απολύτως σαφές ότι η ένδυση του ατόμου με διακριτικά, ως εκδήλωση της θρησκευτικής του προσηλώσεως, εμπίπτει ευθέως στην πρώτη περίπτωση και όχι στη δεύτερη περίπτωση.

74. Ομοίως, υιοθετώ σαφή διάκριση μεταξύ κανόνων που νομίμως επιβάλλονται από μια επιχείρηση και προσδιορίζουν συγκεκριμένες μορφές συμπεριφοράς που είναι επιθυμητές («κάθε στιγμή, να συμπεριφέρεστε ευγενικά στους πελάτες») ή που δεν επιτρέπονται («όταν εκπροσωπείτε την εταιρία μας σε συναντήσεις με πελάτες, μην καπνίζετε, μη μασάτε τσίχλα ή μην πίνετε αλκοόλ»), και κανόνων που επεμβαίνουν στα ατομικά δικαιώματα ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων στη βάση ενός απαγορευμένου γνωρίσματος (είτε αυτό είναι η θρησκεία είτε κάποιο άλλο από τα χαρακτηριστικά που προσδιορίζονται από τον νομοθέτη ως αδικαιολόγητη βάση διακρίσεων). Το πόσο κακοήθης είναι η φύση του επιχειρήματος, «επειδή η υπάλληλός μας Χ φορά ισλαμική μαντίλα» (ή «kiprah» ή «dastar») (ή είναι μαύρος, ομοφυλόφιλος ή γυναίκα) «προκύπτει ότι δεν μπορεί να συμπεριφέρεται κατάλληλα προς τους πελάτες μας» δεν απαιτεί καμία περαιτέρω επεξήγηση.

75 — Μέτρο που απαγορεύει τον προσηλυτισμό, μολοντί θα μπορούσε να εισάγει άμεση δυσμενή διάκριση, θα μπορούσε, εντούτοις, κατά την άποψή μου, να καλύπτεται από την παρέκκλιση του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας, κατά το μέτρο που είναι απαραίτητο για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων. Τούτο, ωστόσο, απαιτεί να στηρίζεται σε «μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος»: βλ. το σαφές γράμμα της παρεκκλίσεως.

Ισότητα των φύλων

75. Μερικοί αντιλαμβάνονται τη χρήση της μαντίλας ως φεμινιστικού ενδιαφέροντος δήλωση, δεδομένου ότι αντιπροσωπεύει το δικαίωμα της γυναίκας να διεκδικήσει την επιλογή της και τη θρησκευτική της ελευθερία να είναι μουσουλμάνα η οποία επιθυμεί να εκδηλώνει την πίστη της με αυτόν τον συγκεκριμένο τρόπο. Άλλοι, πάλι, βλέπουν τη μαντίλα ως σύμβολο της καταπίεσεως που υφίστανται οι γυναίκες. Αναμφίβολα, αμφότερες οι απόψεις μπορούν να υποστηριχθούν σε εξατομικευμένες περιπτώσεις και συγκεκριμένο πλαίσιο⁷⁶. Αυτό ωστόσο που δεν πρέπει να πράξει το Δικαστήριο, κατά τη γνώμη μου, είναι να υιοθετήσει την άποψη ότι, επειδή μπορεί να υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες η χρήση της μαντίλας θα πρέπει ή θα μπορούσε να θεωρηθεί καταπιεστική, αυτό συμβαίνει σε όλες τις περιπτώσεις. Αντίθετα, προτείνεται η στάση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου που παρατίθεται στο σημείο 54 ανωτέρω· το ζήτημα προσεγγίζεται καλύτερα ως έκφραση πολιτιστικής και θρησκευτικής ελευθερίας.

Αξιολόγηση

Πεδίο εφαρμογής του προδικαστικού ερωτήματος

76. Με το ερώτημα που απευθύνει το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση ως προς την εφαρμογή του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 σε μιαν επιθυμία (η οποία εν τέλει, όπως θα φανεί, οδήγησε σε απόλυση της εργαζομένης) που εκφράζει κάποιος πελάτης να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εργοδότη από εργαζομένη που φορά ισλαμική μαντίλα. Το δικαστήριο διερωτάται αν η συγκεκριμένη επιθυμία είναι δυνατό να αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, λόγω της φύσεως των οικείων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές διεξάγονται.

77. Πολλά από τα ζητήματα που προκύπτουν οφείλονται στη διατύπωση του συγκεκριμένου ερωτήματος, αλλά και στο ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης.

78. Κατ' αρχάς, ενώ το αιτούν δικαστήριο χρησιμοποιεί τη λέξη «μαντίλα» (foulard), στο ερώτημά του προς το Δικαστήριο, σε άλλο σημείο της διατάξεως περί παραπομπής κάνει λόγο για «πέπλο» (voile)⁷⁷. Από τις διευκρινίσεις που δόθηκαν κατόπιν ερωτήσεων του Δικαστηρίου κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, έγινε σαφές ότι οι δύο όροι θα πρέπει να νοούνται, εν προκειμένω, ως συνώνυμοι. Η κρίσιμη αμφίεση αποτελείτο από κάλυμμα κεφαλής που άφηνε το πρόσωπο απολύτως ακάλυπτο. Εφεξής, για λόγους συνέπειας και σαφήνειας, θα χρησιμοποιείται ο όρος «μαντίλα».

79. Δεύτερον, ενώ το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 δεν καταλείπει αμφιβολία ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας επεκτείνεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ομοίως δεν αμφισβητείται ότι μπορεί να υπάρχουν διαφορές, σε ορισμένες περιπτώσεις σημαντικές, όσον αφορά την εμβέλεια των εθνικών κανόνων σχετικά με τους δύο αυτούς τομείς⁷⁸. Τόσο με τις γραπτές όσο και με τις προφορικές παρατηρήσεις της, η Γαλλική Κυβέρνηση υπογράμμισε μετ' επιτάσεως τον σαφή διαχωρισμό που διαπιστώνεται ως προς τον δημόσιο τομέα του εν λόγω κράτους μέλους, ως

76 — Έτσι, το πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως αναδεικνύει ότι πρόκειται για μια μορφωμένη γυναίκα που επιδιώκει να συμμετέχει στην αγορά εργασίας ενός κράτους μέλους της Ένωσης. Λαμβάνοντας τούτο υπόψη, θα ήταν τουλάχιστον απλουστευτική η παραδοχή ότι με τη χρήση «hijab» εκ μέρους της απλώς διαιωνίζονται οι υφιστάμενες ανισότητες και αντιλήψεις περί των ρόλων εκάστου φύλου. Ο αναγνώστης μπορεί να ανακαλέσει εύκολα άλλες πιθανές περιπτώσεις στις οποίες θα μπορούσε όντως να προκύψει τέτοιο θέμα με τις γυναίκες που φορούν ισλαμική ενδυμασία και θα μπορούσαν ευλόγως να εγείρουν τέτοιου είδους επιφυλάξεις και αντιδράσεις.

77 — Υπάρχει η αντίληψη ότι η λέξη «πέπλο» υποδηλώνει πάντοτε ένα στοιχείο της ενδυμασίας που καλύπτει το πρόσωπο. Αυτό δεν είναι έτσι· βλ., για παράδειγμα, ορισμό του Shorter Oxford English Dictionary, η οποία αναφέρεται σε ύφασμα που φοριέται «πάνω από το κεφάλι ή το πρόσωπο» (η υπογράμμιση δική μου).

78 — Βλ., ειδικότερα, επ' αυτού, σημείο 38 των παρουσών προτάσεων.

αποτέλεσμα της εφαρμογής της αρχής της *laïcité*. Καθό μετρό η παρούσα υπόθεση αφορά σχέση εργασίας του ιδιωτικού τομέα, η Γαλλική Κυβέρνηση εκτιμά ότι το Δικαστήριο οφείλει να περιορίσει την απάντησή του αποκλειστικώς στο εν λόγω τομέα. Δεν θα πρέπει, με άλλα λόγια, να αντιμετωπίσει ζητήματα που αφορούν τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα.

80. Η Γαλλική Κυβέρνηση, μολονότι, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση δέχθηκε ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 εκτεινόταν και στον δημόσιο τομέα, εντούτοις παρέμεινε ανένδοτη ως προς την υπέρτερη κανονιστική ισχύ των κανόνων που επιβάλλουν την αρχή της *laïcité* στον τομέα αυτό, άποψη την οποία στήριξε στις γραπτές παρατηρήσεις της κυρίως στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφος 2, της ΣΕΕ.

81. Αναγνωρίζεται ότι στο πλαίσιο αυτό ενδέχεται να προκύψουν πολύπλοκα επιχειρήματα ως προς την ακριβή σχέση μεταξύ της οδηγίας και των εθνικών διατάξεων, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων του συνταγματικού δικαίου. Λέγοντας αυτό, θέλω να καταστήσω σαφές ότι ούτε αποδέχομαι ούτε απορρίπτω τη θέση της Γαλλικής Κυβέρνησης όσον αφορά τη δυνατότητα εφαρμογής της αρχής της *laïcité* στην εργασία στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της οδηγίας 2000/78. Οι λοιποί διάδικοι, οι οποίοι, στο πλαίσιο της εν λόγω υποθέσεως, υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν έχουν αντιμετωπίσει το συγκεκριμένο ζήτημα και για τον λόγο αυτό ουδόλως συζητήθηκαν λεπτομερώς ζητήματα που προέκυψαν ή θα μπορούσαν να προκύψουν. Ως εκ τούτου, οι παρατηρήσεις που ακολουθούν αφορούν αποκλειστικώς τον ιδιωτικό τομέα.

82. Τρίτον, η διάταξη περί παραπομπής παρέχει πολύ περιορισμένες πληροφορίες σχετικά με το ιστορικό της υποθέσεως της κύριας δίκης. Κατά συνέπεια, είναι δύσκολο να εξακριβωθεί με βεβαιότητα το ακριβές πλαίσιο εντός του οποίου ανέκυψε το ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο. Επ' αυτού θα επανέλθω αργότερα⁷⁹.

Υπήρξε παράνομη διάκριση στην υπόθεση της κύριας δίκης;

83. Αφετηρία κάθε αναλύσεως του ζητήματος αν υπήρξε παράνομη διάκριση στην υπόθεση της κύριας δίκης πρέπει να είναι η επιστολή απολύσεως. Ωστόσο, δεν προκύπτει με σαφήνεια από το έγγραφο αυτό ποιοι ακριβώς ήταν οι απαγορευτικοί όροι που ίσχυαν για την Α. Bougnaoui. Κληθείσα κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση να σχολιάσει συναφώς, η θέση της Α. Bougnaoui ήταν ότι της απαγορευόταν να φορά ισλαμική μαντίλα κατά την επαφή με τους πελάτες της εργοδότης επιχείρησης. Η *Micropole* υποστήριξε ότι ίσχυε γενική απαγόρευση χρήσεως θρησκευτικών συμβόλων (συμπεριλαμβανομένων, κατ' ανάγκη, των ενδυμάτων), όταν οι υπάλληλοι παρίστανται στους χώρους των πελατών. Η απαγόρευση ίσχυε για όλες τις θρησκείες και όλες τις πεποιθήσεις.

84. Όποια και αν είναι η αλήθεια, προκύπτει πάντως σαφώς ότι η απόλυση της Α. Bougnaoui σχετιζόταν με διάταξη του ενδυματολογικού κώδικα του εργοδότη της που απαγόρευε στους εργαζομένους να φέρουν θρησκευτική αμφίεση.

85. Πρέπει, ωστόσο, επίσης να υπομνησθεί ότι στην πραγματικότητα η Α. Bougnaoui δεν απολύθηκε λόγω της θρησκείας της (δηλαδή, επειδή πίστευε στο Ισλάμ), αλλά επειδή εκδήλωνε τη θρησκεία της (τουτέστιν, επειδή φορούσε μαντίλα). Μήπως, λοιπόν, η απαγόρευση που προβλέπει η οδηγία 2000/78 δεν εκτείνεται απλώς στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του εργαζομένου, αλλά καταλαμβάνει και τις εκδηλώσεις της θρησκείας ή των πεποιθήσεων;

86. Κατ' εμέ, πράγματι καταλαμβάνει τις εκδηλώσεις τους.

79 — Βλ. σημείο 109 των παρούσων προτάσεων.

87. Είναι βεβαίως αληθές ότι η οδηγία ουδόλως αναφέρει ρητώς το ζήτημα της εκδηλώσεως. Ωστόσο, κατόπιν προσεκτικής αναγνώσεως του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ και του άρθρου 10 του Χάρτη, προκύπτει ότι, σε κάθε περίπτωση, το δικαίωμα του ατόμου να εκδηλώνει τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του γίνεται κατανοητό ως αναπόσπαστο μέρος της ελευθερίας που τα άρθρα αυτά κατοχυρώνουν. Έτσι, κάθε μία από τις εν λόγω διατάξεις, αφού θέσπισε το δικαίωμα της ελευθερίας της θρησκείας, δηλώνει περαιτέρω ότι η ελευθερία αυτή «περιλαμβάνει» το δικαίωμα της εκδηλώσεώς της. Ως εκ τούτου, κανένα επιχείρημα περί του αντιθέτου δεν αντλείται από το γεγονός ότι η οδηγία σιωπά επί του σημείου αυτού⁸⁰. Για να δοθεί ένα μόνο παράδειγμα: εάν τα πράγματα ήταν διαφορετικά και στη θέση της Α. Bougnaoui ήταν ένας άνδρας σιχ τον οποίο υποχρέωνε η θρησκεία του να φορά τουρμπάνι, τότε στην περίπτωση αυτή θα είχε δικαίωμα να εκδηλώσει την ιδιαιτερότητά του και θα κινδύνευε, κατά συνέπεια, να στερηθεί αυτής ακριβώς της προστασίας την οποία η οδηγία σκοπεί να παρέχει.

88. Βάσει των ανωτέρω, φαίνεται αδύνατο να αντληθεί άλλο συμπέρασμα από το ότι η Α. Bougnaoui αντιμετώπισε δυσμενή μεταχείριση λόγω της θρησκείας της από ό,τι θα είχε αντιμετωπίσει υπάλληλος ευρισκόμενος σε ανάλογη κατάσταση. Άλλος ή άλλη μηχανικός σχεδιασμού υπάλληλος στην Micropole που δεν θα επέλεγε να εκδηλώνει τις θρησκευτικές του ή της πεποιθήσεις φορώντας συγκεκριμένα ενδύματα δεν θα είχε απολυθεί⁸¹. Ως εκ τούτου, η απόλυσή της ισοδυναμούσε με άμεση διάκριση σε βάρος της λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεών της κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

89. Υπό αυτές τις συνθήκες, η απόλυση θα ήταν νόμιμη μόνο αν είχε τύχει εφαρμογής κάποια από τις προβλεπόμενες στην εν λόγω οδηγία παρέκκλιση. Με δεδομένο ότι το αιτούν δικαστήριο διατύπωσε το ερώτημά του σε σχέση με το άρθρο 4, παράγραφος 1, η ανάλυση θα εκκινήσει με την εξέταση της συγκεκριμένης διατάξεως.

Άρθρο 4, παράγραφος 1, οδηγίας 2000/78

90. Το άρθρο 4 φέρει τον τίτλο «Επαγγελματικές απαιτήσεις». Σε περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παραγράφου 1, διαφορετική μεταχείριση που άλλως θα συνιστούσε δυσμενή διάκριση εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Τούτο συμβαίνει είτε η διαφορετική μεταχείριση εισάγει άμεση είτε έμμεση διάκριση. Και τώρα θα εγκύψω σε αυτές ακριβώς τις προϋποθέσεις.

91. Πρώτον, το άρθρο 4 δεν εφαρμόζεται αυτόματα. Κράτος μέλος πρέπει να «προβλέπει» προηγουμένως την εφαρμογή του⁸². Στην απόφασή του περί παραπομπής, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στο άρθρο L. 1133-1 του Εργατικού Κώδικα χωρίς να δηλώνει ειδικά ότι αυτή είναι η διάταξη του εθνικού δικαίου που αποσκοπεί στην εφαρμογή του άρθρου 4, παράγραφος 1. Τεκμαίρεται, ωστόσο, ότι τούτο ακριβώς συμβαίνει.

80 — Βλ., επίσης, επ' αυτού και σε διαφορετικό πλαίσιο, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Bot στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις X και Y (C-71/11 και C-99/11, EU:C:2012:224), όπου παρατηρεί ότι να απαιτείται από ένα πρόσωπο να αποκρύπτει, να τροποποιεί ή να απέχει από την ομολογία της πίστεώς του δημοσίως ισοδυναμεί με το να στερείται θεμελιώδους δικαιώματος που απολαύει βάσει του άρθρου 10 του Χάρτη (σημεία 100 και 101).

81 — Η διαφοροποίηση που πρέπει να γίνει μεταξύ άμεσων και έμμεσων διακρίσεων διερευνήθηκε στις προτάσεις μου στην υπόθεση Bressol κ.λπ. (C-73/08, EU:C:2009:396, σημεία 55 και 56). Εν προκειμένω, είναι ακριβώς η απαγόρευση χρήσεως ενδυμάτων με τα οποία εκδηλώνεται το θρησκευτικό πιστεύω της εργαζομένης που οδηγεί σε δυσμενή μεταχείριση, ήτοι στην απόλυσή της.

82 — Βλ. απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 46), η οποία καθιστά σαφές ότι η συλλογική σύμβαση της Lufthansa η οποία προέβλεπε αυτοδικαίη λύση των συμβάσεων εργασίας σε συγκεκριμένη ηλικία είχε το έρεισμα και τη νομιμοποίησή της στο άρθρο 14, παράγραφος 1, του Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (νόμος για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου). Πρόκειται, επομένως, για μέτρο που «λαμβάνεται στο πλαίσιο εθνικού νόμου» (βλ. σκέψη 59 της αποφάσεως).

92. Δεύτερον, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση μόνον όταν η «βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό» συνδεδεμένο με κάποιον από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» δεν πρέπει να συνιστά ο λόγος επί του οποίου βασίζεται η διαφορετική μεταχείριση, αλλά ένα χαρακτηριστικό συνδεδεμένο με τον λόγο αυτό»⁸³.

93. Στην υπό κρίση περίπτωση, η επιστολή με την οποία καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της Α. Bougnaoui ανέφερε ότι η συγκεκριμένη υπάλληλος απολύθηκε διότι φέρεται να αρνήθηκε να συμμορφωθεί με τους κανόνες που έθεσε ο εργοδότης της όσον αφορά την αμφίεσή της με ένδυμα που καλύπτει το κεφάλι κατά την επαφή με τους πελάτες. Δεδομένου ότι η χρήση ισλαμικής μαντίλας συνιστά (ή τουλάχιστον θα πρέπει να γίνει αποδεκτό ότι συνιστά) εκδήλωση θρησκευτικών πεποιθήσεων⁸⁴, κανόνας που απαγορεύει τη χρήση ενός τέτοιου καλύμματος κεφαλής είναι σαφές ότι μπορεί να αποτελέσει «χαρακτηριστικό συνδεδεμένο με» τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις. Και η προϋπόθεση, επομένως, αυτή πρέπει να θεωρηθεί ότι πληρούται.

94. Τρίτον, το κρίσιμο χαρακτηριστικό πρέπει να αποτελεί «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», λόγω της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές διεξάγονται. Επίσης, ο σκοπός πρέπει να είναι θεμιτός και το μέτρο αναλογικό.

95. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, πρέπει να ερμηνεύεται στενά⁸⁵. Πράγματι, λαμβάνοντας υπόψη την αιτιολογική σκέψη 23, σύμφωνα με την οποία η παρέκκλιση θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο «σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις», είναι υπερβολικά δύσκολα να ισχύσει κάτι διαφορετικό. Συνάγεται ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 πρέπει να εφαρμόζεται κατά τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο⁸⁶. Δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να δικαιολογήσει καθολική εξαίρεση όλων των δραστηριοτήτων στις οποίες ένας εργαζόμενος μπορεί δυνητικά να συμμετέχει.

96. Το περιορισμένο εύρος της παρεκκλίσεως αντικατοπτρίζεται στο γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1. Η επαγγελματική απαίτηση δεν πρέπει να είναι απλώς «ουσιαστική», αλλά και «καθοριστική». Τούτο έχει την έννοια, όπως η Σουηδική Κυβέρνηση ορθώς κατά την άποψή μου παρατηρεί, ότι η παρέκκλιση θα πρέπει να περιορίζεται σε θέματα τα οποία είναι απολύτως αναγκαία για την άσκηση της οικείας επαγγελματικής δραστηριότητας.

97. Εφαρμόζοντας τη διάταξη στο πλαίσιο της διακρίσεως λόγω ηλικίας, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι απαίτηση που βασίζεται στην ηλικία σε συνδυασμό με τις ιδιαίτερα υψηλών προδιαγραφών σωματικές ικανότητες μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί τις προϋποθέσεις της διατάξεως, όταν εφαρμόζεται σε πρόσωπα του πυροσβεστικού σώματος των οποίων οι δραστηριότητες χαρακτηρίζονται από σωματική εργασία, στις οποίες περιλαμβάνεται η κατάσβεση πυρκαγιών και η παροχή συνδρομής σε όσους τη

83 — Απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 35).

84 — Βλ., συναφώς, σημείο 75 των παρουσών προτάσεων.

85 — Βλ. αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 72), και της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 47). Το άρθρο 4, παράγραφος 1, ενδέχεται ίσως να εφαρμόζεται συχνότερα σε περιπτώσεις άμεσων παρά έμμεσων διακρίσεων (ένα προφανές παράδειγμα, σχετικό με διάκριση λόγω φύλου, θα ήταν ένας κανόνας που θα επέτρεπε τη συμμετοχή «μόνο σε γυναίκες» σε όλες τις επαγγελματικές αθλητικές ομάδες γυναικών). Ωστόσο, δεν είναι αδιανόητο ότι μια τέτοια διάκριση μπορεί να είναι έμμεση. Για παράδειγμα, κανόνας δυνάμει του οποίου οι αιτούντες θέση εργασίας φύλακα πρέπει να έχουν ύψος άνω του 1 μέτρου και 75 εκατοστών, αν και φαινομενικά ουδέτερος, θα έχει την τάση να αποκλείει περισσότερο γυναίκες από άνδρες και μπορεί επίσης να αφορά συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό ορισμένων εθνικών ομάδων από άλλες.

86 — Παρουσιάζει ενδιαφέρον ότι η κομβικής σημασίας διατύπωση του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 ποικίλλει μεταξύ των διαφορετικών γλωσσικών αποδόσεων. Η απόδοση του γράμματος στην αγγλική γλώσσα χρησιμοποιεί την έκφραση «by reason of the particular occupational activities concerned», την οποία ακολουθεί η απόδοσή της στη γερμανική («aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit»), στα ολλανδικά («vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten») και στα πορτογαλικά («em virtude da natureza da actividade profissional em causa»). Η απόδοση στη γαλλική γλώσσα («en raison de la nature d'une activité professionnelle»), την ιταλική («per la natura di un'attività lavorativa») και την ισπανική («debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate») τονίζουν λιγότερο την ειδική φύση των οικείων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Παρ' όλα αυτά, είναι σαφές ότι η έμφαση πρέπει να δοθεί στις συγκεκριμένες δραστηριότητες που ο εργαζόμενος καλείται να αναλάβει.

χρειάζονται⁸⁷. Εξάλλου, έχει κρίνει ότι η απαίτηση αυτή ικανοποιείται όταν η προϋπόθεση σχετίζεται με τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησεως πιλότων αερογραμμών, καθώς η καλή φυσική κατάσταση μειώνεται με την πάροδο της ηλικίας και τυχόν αναπηρίες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου επαγγέλματος ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις⁸⁸. Ομοίως, δέχθηκε ότι οι ιδιαίτερες σωματικές ικανότητες μπορούν να ικανοποιούν τις προϋποθέσεις της διατάξεως στο πλαίσιο μιας σχετικής με την ηλικία απαιτήσεως για την άσκηση του επαγγέλματος του αστυνομικού, καθόσον τα καθήκοντά του, στα οποία ανήκει η προστασία των προσώπων και των αγαθών, η σύλληψη και η επιτήρηση των αυτουργών εγκληματικών πράξεων καθώς και οι προληπτικές περιπολίες ενδέχεται να απαιτούν τη χρήση σωματικής δύναμης⁸⁹.

98. Το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να εξετάσει ανάλογη παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως λόγω φύλου του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207⁹⁰ στο πλαίσιο της άμεσης διακρίσεως λόγω φύλου και υπηρεσίας στις ένοπλες δυνάμεις. Η απόκλιση ως προς το ζήτημα της εφαρμογής της παρεκκλίσεως του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας⁹¹ μεταξύ της αποφάσεως Sirdar⁹² και (μόλις σε λιγότερο από τους τρεις μήνες) της αποφάσεως Kreil⁹³ επιβεβαιώνει πόσο σημαντικός είναι ο αυστηρότατος έλεγχος του επιχειρήματος ότι ένα ορισμένο χαρακτηριστικό μπορεί να θεωρείται απαραίτητο για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Καταδεικνύεται, επίσης, ότι είναι αναγκαίο να εξετάζεται τόσο η δραστηριότητα όσο και το πλαίσιο (και όχι το ένα ή το άλλο ξεχωριστά) προκειμένου να προσδιοριστεί αν ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό είναι όντως απαραίτητο (ή, σύμφωνα με το γράμμα της οδηγίας 2000/78, μια «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση»).

99. Σε ό,τι αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, είναι προφανές ότι η παρέκκλιση εφαρμόζεται στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Έτσι, για παράδειγμα, θα ήταν δυνατόν να αποκλεισθεί, για τους παραπάνω λόγους, από μια εργασία που εκ της θέσεώς της απαιτούσε τη χρήση προστατευτικού κράνους ένας σιχ άνδρας εργαζόμενος που επέμενε, για θρησκευτικούς λόγους, να φορά τουρμπάνι. Το ίδιο θα μπορούσε να ισχύει για γυναίκα μουσουλμάνα χειριζόμενη δυνητικά επικίνδυνα μηχανήματα εργοστασίου και της οποίας η ιδιαίτερη ενδυμασία θα μπορούσε να προκαλέσει σοβαρές ανησυχίες για λόγους ασφαλείας. Μολονότι δεν επιθυμώ να δηλώσω ότι δεν υπάρχουν άλλες περιστάσεις υπό τις οποίες η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων θα μπορούσε να εμπίπτει στο άρθρο 4, παράγραφος 1, δύσκολα γίνεται αντιληπτό ποιες θα μπορούσαν να είναι αυτές.

87 — Βλ. απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 40).

88 — Βλ. απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 67).

89 — Βλ. απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 41).

90 — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 700).

91 — Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207: «Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα Κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφ' όσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας».

92 — Απόφαση της 26ης Οκτωβρίου 1999 (C-273/97, EU:C:1999:523). Η Α.Μ. Sirdar επιθυμούσε να της επιτραπεί να αποδεχθεί πρόταση (η οποία της είχε απευθυνθεί εκ παραδρομής) να εργαστεί ως μαγείρισσα στους Royal Marines, τους κορυφαίους πεζοναύτες του στρατού του Ηνωμένου Βασιλείου. Η δικαιολογητική βάση της πολιτικής αποκλεισμού των γυναικών από την υπηρεσία στον συγκεκριμένο τομέα αναπτύσσεται στις σκέψεις 6 έως 9 της αποφάσεως αυτής. Η πλήρης αιτιολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία όντως συντρέχει αποκλεισμός, αποτυπώνεται στις σκέψεις 28 έως 32 της αποφάσεως.

93 — Απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2000 (C-285/98, EU:C:2000:2, σκέψη 29). Η Τ. Kreil επιθυμούσε να εργαστεί στην υπηρεσία επιδιορθώσεως (ηλεκτρομηχανική όπλων) της Bundeswehr. Το εθνικό δίκαιο επέτρεπε στις γυναίκες να στρατολογούνται μόνο στις υγειονομικές υπηρεσίες και στα σώματα στρατιωτικής μουσικής. Παραθέτοντας εκτενώς από την απόφαση Sirdar, το Δικαστήριο έκρινε παρά ταύτα ότι, «λαμβάνομένου υπόψη του περιεχομένου του, ο αποκλεισμός αυτός, ο οποίος έχει εφαρμογή στο σύνολο σχεδόν των στρατιωτικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων της Bundeswehr, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μέτρο παρεκκλίσεως που δικαιολογείται από την ειδική φύση των εν λόγω επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή από τις ειδικές συνθήκες της ασκήσεώς τους» (σκέψη 27)· και ότι «η οδηγία απαγορεύει την εφαρμογή εθνικών διατάξεων, όπως αυτές του γερμανικού δικαίου, οι οποίες αποκλείουν γενικώς τις γυναίκες από τις στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων και επιτρέπουν την πρόσβασή τους μόνο στις υγειονομικές υπηρεσίες και στα σώματα στρατιωτικής μουσικής» (σκέψη 32).

100. Κρίνονται όμως εντελώς αβάσιμοι οι λόγοι που φαίνεται να αναπτύσσει η Micropole στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας προκειμένου να δικαιολογήσει την απόλυση της A. Bougnaoui, δηλαδή, το επιχειρηματικό της συμφέρον για τη δραστηριότητα της υπαλλήλου στις σχέσεις με τους πελάτες, βάσει της παρεκκλίσεως του άρθρου 4, παράγραφος 1. Όπως ορθώς παρατηρεί η Επιτροπή, πρώτον, το Δικαστήριο έκρινε ότι άμεση διάκριση (όπως θεωρώ ότι συμβαίνει εν προκειμένω) δεν μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους βασιζομένους στην οικονομική ζημία που ενδέχεται να προκληθεί στον εργοδότη⁹⁴. Δεύτερον, μολοντί η επιχειρηματική ελευθερία είναι μια από τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης⁹⁵ και κατοχυρώνεται πλέον στο άρθρο 16 του Χάρτη, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η συγκεκριμένη ελευθερία «δεν είναι απόλυτο 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»⁹⁶. Συναφώς, το Δικαστήριο διαπίστωσε, σε σχέση με την προστασία της θεμελιώδους ελευθερίας λήψεως πληροφοριών και της ελευθερίας καθώς και του πλουραλισμού των μέσων μαζικής ενημερώσεως που διασφαλίζονται με το άρθρο 11 του Χάρτη, ότι ο νομοθέτης της Ένωσης είχε τη διακριτική ευχέρεια να θεσπίσει κανόνες οι οποίοι θα ενείχαν περιορισμούς της επιχειρηματικής ελευθερίας, ευνοώντας, από απόψεως απαραίτητης σταθμίσεως των εμπλεκόμενων δικαιωμάτων και συμφερόντων, την πρόσβαση του κοινού στην πληροφορία σε σχέση με τη συμβατική ελευθερία η οποία εμπεριέχεται στην επιχειρηματική ελευθερία⁹⁷.

101. Η ίδια συλλογιστική πρέπει να ισχύσει και εν προκειμένω όσον αφορά το δικαίωμα να μην υπάρχουν διακρίσεις. Αν μη τι άλλο, το να ερμηνεύεται το άρθρο 4, παράγραφος 1, με τον τρόπο που προτείνει η Micropole θα ενείχε τον κίνδυνο να καταστεί η παρέκκλιση κανόνας. Τούτο, ωστόσο, δεν είναι σωστό. Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω⁹⁸, σκοπός είναι η παρέκκλιση να εφαρμόζεται σε όσες το δυνατόν λιγότερες περιπτώσεις.

102. Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συντρέχει λόγος για τον οποίο θα μπορούσε να υποστηριχθεί βάσιμα ότι εμπίπτουν στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 οι δραστηριότητες που ανέλαβε η A. Bougnaoui ως υπάλληλος της Micropole. Από κανένα στοιχείο της διατάξεως περί παραπομπής ή άλλο διαθέσιμο στο Δικαστήριο έγγραφο δεν προκύπτει ότι, επειδή ακριβώς η συγκεκριμένη υπάλληλος έφερε ισλαμική μαντίλα, δεν ήταν σε θέση να εκτελέσει ως μηχανικός τα καθήκοντά της –πράγματι, η επιστολή απολύσεως με την οποία η Micropole κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας αναφερόταν ρητά στις επαγγελματικές ικανότητες της A. Bougnaoui και μόνο. Όποιοι και αν είναι οι ακριβείς όροι της εφαρμοστέας απαγορεύσεως στην περίπτωση της, η απαίτηση να μην φέρει μαντίλα κατά την επαφή με τους πελάτες της επιχειρήσεως δεν είναι δυνατό να συνιστά «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση».

Λοιπές παρεκκλίσεις σχετικά με τις άμεσες διακρίσεις

103. Προτού ολοκληρωθεί η ανάλυση περί άμεσης διακρίσεως, θα εξεταστούν και οι λοιπές παρεκκλίσεις που ενδέχεται να έχουν εφαρμογή βάσει της οδηγίας 2000/78.

94 — Βλ. απόφαση της 3ης Φεβρουαρίου 2000, *Mahlburg* (C-207/98, EU:C:2000:64, σκέψη 29).

95 — Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2004, *Ισπανία και Φινλανδία κατά Κοινοβουλίου και Συμβουλίου* (C-184/02 και C-223/02, EU:C:2004:497, σκέψη 51).

96 — Απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2014, *Giordano κατά Επιτροπής* (C-611/12 P, EU:C:2014:2282, σκέψη 49).

97 — Απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2013, *Sky Österreich* (C-283/11, EU:C:2013:28, σκέψη 66).

98 — Βλ. σημείο 95 των παρούσων προτάσεων.

104. Η πρώτη παρέκκλιση είναι αυτή του άρθρου 2, παράγραφος 5. Πρόκειται για ασυνήθιστη διάταξη, καθώς αντίστοιχί της δεν απαντά στην υπόλοιπη ενωσιακή νομοθεσία κατά των διακρίσεων⁹⁹. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι σκοπός της διατάξεως αυτής είναι να αποτρέψει και να επιλύσει τυχόν σύγκρουση στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, μεταξύ, αφενός, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως και, αφετέρου, της ανάγκης διασφάλισης της δημόσιας τάξεως, ασφάλειας και υγείας, της αποτροπής των παραβάσεων, καθώς και της προστασίας των δικαιωμάτων και των ατομικών ελευθεριών που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία μιας δημοκρατικής κοινωνίας. Έκρινε, επίσης, ότι ως παρέκκλιση από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων πρέπει να ερμηνεύεται στενά¹⁰⁰.

105. Η παρέκκλιση του άρθρου 2, παράγραφος 5, δεν δύναται να τύχει εφαρμογής στην υπόθεση της κύριας δίκης. Πρώτον, ουδόλως προέκυψε ότι υφίσταται σχετική εθνική νομοθεσία η οποία θεσπίστηκε με σκοπό την εφαρμογή της συγκεκριμένης παρεκκλίσεως. Δεύτερον, ακόμη και αν υπήρχε, είναι δύσκολο να γίνει κατανοητός ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει έρεισμα για να δικαιολογηθεί διάκριση όπως η επίμαχη. Προσωπικά, απορρίπτω την ιδέα ότι η απαγόρευση χρήσεως θρησκευτικής ενδυμασίας κατά την επαφή με τους πελάτες της επιχειρήσεως του εργοδότη μπορεί να είναι αναγκαία «για την προστασία των δικαιωμάτων και των ατομικών ελευθεριών που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία μιας δημοκρατικής κοινωνίας»¹⁰¹. Στον βαθμό που ένα τέτοιο επιχείρημα είναι κρίσιμο για τους σκοπούς της οδηγίας 2000/78, είναι σκόπιμο να εξεταστεί στο πλαίσιο των περιθωρίων εκτιμήσεως που οι κανόνες που διέπουν τις έμμεσες διακρίσεις επιτρέπουν¹⁰² και όχι της παρεκκλίσεως του άρθρου 2, παράγραφος 5.

106. Η δεύτερη παρέκκλιση είναι αυτή του άρθρου 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78. Η διάταξη εφαρμόζεται «στην περίπτωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις». Η αιτιολογική σκέψη 24 καταδεικνύει ότι η διάταξη σκοπεί στην εφαρμογή της δηλώσεως αριθ. 11 σχετικά με το καθεστώς των εκκλησιών και των μη ομολογιακών ενώσεων¹⁰³. Δεδομένης της φύσεως των δραστηριοτήτων της Micropole, η παρέκκλιση δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής στην παρούσα υπόθεση.

107. Οι τελευταίες δύο παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως είναι εκείνες των άρθρων 6 και 7 της οδηγίας. Η πρώτη δικαιολογεί συγκεκριμένες περιπτώσεις διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας και η δεύτερη αφορά μέτρα που τα κράτη μέλη πρέπει να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. Οι παρεκκλίσεις αυτές, προφανώς, δεν είναι κρίσιμες εν προκειμένω.

99 — Προκύπτει ότι το άρθρο 2, παράγραφος 5, εισήχθη στην οδηγία κατά τις τελευταίες ώρες της διαπραγματεύσεως (και όπως φαίνεται με την επιμονή της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου). Βλ. Ellis, E., και Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012, σ. 403. Βλ. επίσης την τέταρτη έκθεση της ειδικής επιτροπής της Βουλής των Λόρδων για την Ευρωπαϊκή Ένωση, σύννοδος 2000-01, «Η οδηγία-πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις διακρίσεις», σκέψη 37, η οποία αναφέρει: «[...] [το άρθρο 2, παράγραφος 5] προστέθηκε στην οδηγία μόνο στις 17 Οκτωβρίου, προφανώς μετά από επιμονή του Ηνωμένου Βασιλείου. Στις 25 Οκτωβρίου, ο υπουργός έγραψε ότι είχε σχεδιαστεί “για να καταστεί σαφές ότι η οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να ενεργούν για την προστασία εκείνων που βρίσκονται σε κίνδυνο από π.χ. επιβλαβείς θρησκευτικές λατρείες ή παιδεραστές”».

100 — Βλ. απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, *Prigge* (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψεις 55 και 56).

101 — Η υπογράμμιση δική μου. Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω (υποσημείωση 75 παρούσων προτάσεων), το άρθρο 2, παράγραφος 5, θα μπορούσε να καλύπτει, για παράδειγμα, κανόνα που απαγορεύει τον προσηλυτισμό στον χώρο εργασίας.

102 — Βλ. σημείο 109 επ. παρούσων προτάσεων.

103 — Η δήλωση αριθ. 11 αποτελεί παράρτημα της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Διαλαμβάνει ότι «[η] Ευρωπαϊκή Ένωση σέβεται και δεν προδικάζει το σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο καθεστώς των εκκλησιών και των θρησκευτικών ενώσεων ή κοινοτήτων στα κράτη μέλη. Η Ευρωπαϊκή Ένωση σέβεται με τον ίδιο τρόπο το καθεστώς των φιλοσοφικών και μη ομολογιακών ενώσεων».

108. Υπό το πρίσμα όλων των ανωτέρω, φρονώ ότι κανόνας που περιλαμβάνεται σε κανονισμό εργασίας επιχειρήσεως και απαγορεύει στους υπαλλήλους να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή θρησκευτική ενδυμασία κατά την επαφή με τους πελάτες της επιχειρήσεως ενέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, η οποία δεν εμπίπτει ούτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 ούτε κάποιας άλλης παρεκκλίσεως από την αρχή απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων που προβλέπει η συγκεκριμένη οδηγία. Τούτο ισχύει κατά μείζονα εάν ο κρίσιμος κανόνας αφορά αποκλειστικώς την ένδυση με ισλαμική μαντίλα.

Έμμεση διάκριση

109. Η πρόταση που διατυπώθηκε στο σημείο 108 ανωτέρω θα μπορούσε, κατά μία άποψη, να επαρκεί ως απάντηση επί του προδικαστικού ερωτήματος του αιτούντος δικαστηρίου. Ωστόσο, είναι πιθανό το Δικαστήριο να διαφωνήσει με την ανάλυση που προηγήθηκε. Εξάλλου, επισημάνθηκαν οι δυσκολίες με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπο το Δικαστήριο κατά τον ακριβή προσδιορισμό του εύρους της διαφοράς που αποτελεί αντικείμενο της κύριας δίκης¹⁰⁴. Κατά συνέπεια, δεν αποκλείεται ή το Δικαστήριο να διαφωνήσει με τη διαπίστωση ότι η υπόθεση της κύριας δίκης πρέπει να αντιμετωπιστεί ως υπόθεση άμεσης διακρίσεως ή κάποιος από τους διαδίκους να προσκομίσει ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου συμπληρωματικά στοιχεία προς απόδειξη του ότι η επίμαχη διάκριση είναι έμμεση ή του ότι ο διάδικος ευρίσκονται σε διαφορετική από νομικής απόψεως κατάσταση. Για τον λόγο αυτό, θα εξεταστεί στη συνέχεια η εκδοχή της έμμεσης διακρίσεως και συνακόλουθα η δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 στην υπόθεση της κύριας δίκης. Το ζήτημα θα εξεταστεί, ωστόσο, ακροθιγώς.

110. Για την οικονομία της υποθέσεως της έμμεσης διακρίσεως, η διερεύνηση της οποίας ακολουθεί ευθύς αμέσως, γίνεται η παραδοχή ότι η εταιρία έχει θεσπίσει έναν (υποθετικό) κανόνα που επιβάλλει σε όλους τους εργαζομένους έναν απολύτως ουδέτερο ενδυματολογικό κώδικα. Απαγορεύεται δηλαδή κάθε στοιχείο ενδυμασίας που αντανακλά τη μοναδικότητα του φέροντος αυτό. Σύμφωνα με έναν τέτοιο ενδυματολογικό κώδικα, όλα τα θρησκευτικά σύμβολα και κάθε θρησκευτική ενδυμασία (προφανώς) απαγορεύονται –αλλά το ίδιο απαγορεύεται η φανέλα του οπαδού της ποδοσφαιρικής ομάδας της Μπαρτσελόνα, μια γραβάτα που δηλώνει την αποφοίτηση από ένα συγκεκριμένο κολλέγιο του Cambridge ή της Οξφόρδης. Σε όσους παραβιάζουν τον κανόνα αυτό υπομνήσκεται ο ουδέτερος ενδυματολογικός κώδικας της εταιρείας και ότι η συμμόρφωση προς αυτόν είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους. Σε περίπτωση που αυτοί εμμένουν να επιδεικνύουν συμπεριφορά αντιβαίνουσα προς τον κώδικα, απολύονται. Ο κανόνας, όπως διατυπώνεται εν προκειμένω, είναι εκ πρώτης όψεως ουδέτερος. Δεν εισάγει, φαινομενικώς, διακρίσεις σε βάρος εκείνων των οποίων οι θρησκευτικές πεποιθήσεις τους υποχρεώνουν να φορούν συγκεκριμένη ενδυμασία. Παρά ταύτα εισάγει εμμέσως διακρίσεις σε βάρος τους. Εάν πρόκειται να παραμείνουν αυθεντικοί στις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, δεν έχουν άλλη επιλογή από το να παραβούν τον κανόνα και να υποστούν τις συνέπειες.

111. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, ορίζει ότι απαίτηση, η οποία διαφορετικά θα θεωρείτο ότι εισάγει διακρίσεις και ως εκ τούτου ότι είναι παράνομη, δύναται, παρά ταύτα, να επιτρέπεται όταν η κρίσιμη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

104 — Βλ. σημείο 82 των παρούσων προτάσεων.

Θεμιτός στόχος

112. Η οδηγία 2000/78 δεν ορίζει την έννοια του θεμιτού στόχου κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i. Ωστόσο, είναι σαφές ότι η νομιμότητα ενός στόχου δύναται να βρει τη θεμελίωσή της στο πλαίσιο ασκήσεως κοινωνικής πολιτικής, ιδίως όταν η πολιτική αυτή απηχεί διατάξεις της Συνθήκης. Έτσι, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας εξειδικεύει, ως νόμιμους σκοπούς, τους «θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης», καθένας από τους οποίους βρίσκει έρεισμα στο άρθρο 3, παράγραφος 3, ΣΕΕ¹⁰⁵.

113. Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο φαίνεται ότι συνιστά, επίσης, θεμιτό στόχο η προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων –έτσι, για παράδειγμα, η παροχή προστασίας σε εκείνους που μπορεί να είναι διανοητικά ευαίσθητοι, όπως είναι τα παιδιά τρυφερής ηλικίας και εκείνοι μεταξύ των ηλικιωμένων που πιθανότατα δεν έχουν διατηρήσει όλες τις διανοητικές τους ικανότητες και οι οποίοι μπορούν έτσι να εξομοιωθούν με τα άτομα της πρώτης κατηγορίας¹⁰⁶.

114. Εξάλλου, οσάκις ικανοποιείται η απαίτηση του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 για έναν θεμιτό στόχο, για παράδειγμα στην περίπτωση απαγορεύσεως για λόγους υγείας και ασφάλειας, θεωρώ ότι ικανοποιείται εξίσου και η προϋπόθεση του «θεμιτού στόχου» του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i. Τα κριτήρια επ' αυτού θα είναι τα ίδια¹⁰⁷.

115. Θεωρώ, επίσης, ότι το συμφέρον της επιχειρήσεως του εργοδότη συνιστά θεμιτό στόχο και ότι βούληση του νομοθέτη δεν είναι να εμποδίζεται η ελευθερία αυτή περισσότερο από ό,τι είναι πρόσφορο και αναγκαίο¹⁰⁸.

116. Είμαι της γνώμης ότι η συγκεκριμένη πτυχή μπορεί να είναι ιδιαιτέρως κρίσιμη στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- εργοδότης επιθυμεί να προβάλλει μια συγκεκριμένη εικόνα στους πελάτες του· στην περίπτωση αυτή, θεωρώ ότι πολιτική που απαιτεί από τους εργαζομένους να φορούν στολή ή κάποιο ιδιαίτερο είδος ενδύματος ή να διατηρούν μια «έξυπνη» εξωτερική εμφάνιση εμπίπτει στην έννοια του θεμιτού στόχου¹⁰⁹.
- υφίστανται κανόνες που διέπουν το ωράριο εργασίας· στην περίπτωση αυτή, θεωρώ ως θεμιτό και νόμιμο πιθανό καθήκον του εργαζόμενου να είναι διαθέσιμος προκειμένου να εργάζεται υπό ευέλικτο ωράριο, το οποίο σημαίνει και υπό δυσμενείς χρονικές συνθήκες, όταν τούτο επιβάλλεται από τη φύση της εργασίας¹¹⁰.

105 — Βλ., επ' αυτού, απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 64).

106 — Βλ., όσον αφορά τη νομολογία του Δικαστηρίου του Στρασβούργου, απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001 Dahlab κατά Ελβετίας, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398, παρατεθείσα στο σημείο 48 των παρουσών προτάσεων. Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο του Στρασβούργου περιέγραψε τα παιδιά που διδάσκονται από τον αιτούντα ως «πολύ μικρά». Μου φαίνεται ότι τα παιδιά της πρωτοβάθμιας σχολικής ηλικίας μπορεί δικαιολογημένα να περιγραφούν ως «ευαίσθητα». Από τη στιγμή που προχωρήσουν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μπορούν να θεωρηθούν πιο ώριμα και συνεπώς περισσότερο ικανά να σχηματίσουν τις δικές τους απόψεις και/ή να αναπτύξουν πολιτιστική πολυμορφία.

107 — Καμία συνέπεια δεν επάγεται το γεγονός ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, κάνει λόγο για «legitimate aim», ενώ το άρθρο 4, παράγραφος 1, για «legitimate objective».

108 — Βλ., περαιτέρω, σημείο 100 των παρουσών προτάσεων.

109 — Βλ., συναφώς, απόφαση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου της 15ης Ιανουαρίου 2013, Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94. Εν προκειμένω, ο προφανής τρόπος συμφιλίωσης των νομίμων συμφερόντων της επιχειρήσεως του εργοδότη και της ελευθερίας του εργαζόμενου να εκδηλώνει τη θρησκεία του είναι η πρόβλεψη της αναγκαίας θρησκευτικής ενδυμασίας εντός του πλαισίου της στολής. Βλ. σημείο 123 παρουσών προτάσεων.

110 — Μια τέτοια (επιτρεπτή) απαίτηση να εργάζεται υπάλληλος υπό «δυσμενείς χρονικές συνθήκες» ή υπό «ευέλικτο ωράριο» δεν θα πρέπει, ωστόσο, να συγγέεται με υποχρέωση που δήθεν υπέχει να προσφέρει, με οποιοδήποτε κόστος, εργασία σε μέρα που έχει ιδιαίτερη σημασία για τη θρησκεία του [για παράδειγμα, απαιτείται από αφοσιωμένο χριστιανό να εργαστεί την ημέρα των Χριστουγέννων, Μεγάλη Παρασκευή ή το Πάσχα· ή απαιτείται από έναν προσηλωμένο στην πίστη του Εβραίο να εργαστεί κατά την ημέρα της Rosh Hashanah (ιουδαϊκή Πρωτοχρονιά) ή της Yom Kippur (Ημέρα του Εξιλασμού)]. Φρονώ ότι απαιτήσεις τέτοιου είδους είναι ανεπίτρεπτες.

— μέτρα που λαμβάνονται από τον εργοδότη με σκοπό τη διατήρηση της αρμονίας μεταξύ του εργατικού δυναμικού του προς το συμφέρον της επιχειρήσεώς του συνολικώς.

117. Έχει επισημανθεί ανωτέρω, ωστόσο, ότι το Δικαστήριο έκρινε ότι η άσκηση επιχειρηματικής ελευθερίας δεν αποτελεί απόλυτη αρχή, αλλά μπορεί να υπόκειται σε περιορισμούς, υπό την προϋπόθεση ότι οι συγκεκριμένοι περιορισμοί, μεταξύ άλλων, προβλέπονται από τον νόμο¹¹¹. 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.

118. Εν προκειμένω, υπογραμμίζεται ότι για ένα ενεργό μέλος μιας ομολογίας πίστεως, η θρησκευτική ταυτότητα αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της υπάρξεως του καθαυτής. Οι απαιτήσεις που απορρέουν από το πιστεύω του συγκεκριμένου ατόμου –το θρησκευτικό τυπικό το οποίο οφείλει να τηρεί και οι κανόνες σύμφωνα με τους οποίους πρέπει να διάγει τον βίο του ως πιστός– δεν είναι στοιχεία που εφαρμόζονται μεν όταν δεν είναι στη δουλειά του (για παράδειγμα, τα βράδια και τα Σαββατοκύριακα για όσους απασχολούνται σε μια εργασία γραφείου), αλλά που μπορεί να αφήνει διακριτικά στην άκρη κατά τις εργάσιμες ώρες. Ασφαλώς, ανάλογα με τους ιδιαίτερους κανόνες της εκάστοτε θρησκείας και τον ιδιαίτερο βαθμό προσηλώσεως του εκάστοτε ατόμου στην τήρησή τους, αυτό ή εκείνο το στοιχείο μπορεί να μην είναι υποχρεωτικό και, ως εκ τούτου, είναι διαπραγματεύσιμη η υποχρέωσή του να το ακολουθήσει. Ωστόσο, θα επρόκειτο για μια εντελώς εσφαλμένη παραδοχή ότι, ενώ το φύλο και το χρώμα του δέρματος του ατόμου το συνοδεύει παντού, κατά κάποιο τρόπο η θρησκεία του δεν τον ακολουθεί ποτέ και πουθενά¹¹².

119. Η παρούσα διαδικασία αποτελεί κλασικό παράδειγμα αυτής ακριβώς της καταστάσεως. Δύο αναγνωρισμένα δικαιώματα –το δικαίωμα στη θρησκεία και η ελευθερίας εκδηλώσεώς της, αφενός, και η επιχειρηματική ελευθερία, αφετέρου– βρίσκονται δυνητικά σε σύγκρουση μεταξύ τους. Πρέπει, κατά συνέπεια, να βρεθεί εκείνος ο κοινός τόπος που θα επιτρέπει να συνυπάρχουν με έναν αρμονικό και ισόρροπο τρόπο. Με την ανάγκη αυτή κατά νου, η ανάλυση συνεχίζει με το ζήτημα της αρχής της αναλογικότητας.

Αναλογικότητα

120. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι τα μέσα για την επίτευξη του στόχου που δικαιολογεί τη θέσπιση του σχετικού μέτρου πρέπει, ακόμα, να είναι πρόσφορα και αναγκαία. Με άλλα λόγια, τα μέσα αυτά πρέπει να συνάδουν με την αρχή της αναλογικότητας.

121. Η γενική εισαγγελέας J. Kokott, αναλύοντας, με τις προτάσεις της στην υπόθεση Ole Andersen¹¹³, την αρχή της αναλογικότητας υπό το πρίσμα της οδηγίας 2000/78, παρατήρησε ότι βάσει της αρχής 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». Το οικείο κράτος «υποχρεούται να εξισορροπεί “τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα”» Συμμερίζομαι απολύτως τη θέση αυτή.

122. Στο πλαίσιο αυτό, λαμβάνω ως σημείο αφετηρίας για κάθε ανάλυση ότι ο εργαζόμενος έχει, κατ' αρχήν, δικαίωμα να φέρει θρησκευτική ενδυμασία ή θρησκευτικό σύμβολο, αλλά και ότι ο εργοδότης έχει επίσης, ή μπορεί να έχει, δικαίωμα να επιβάλλει περιορισμούς¹¹⁴.

111 — Βλ. σημείο 100 των παρούσων προτάσεων.

112 — Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 5ης Σεπτεμβρίου 2012, Υ και Ζ (C-71/11 και C-99/11, EU:C:2012:518, σκέψεις 62 και 63).

113 — C-499/08 (EU:C:2010:248, σκέψη 68).

114 — Όπως απεφάνθη πράγματι το Δικαστήριο του Στρασβούργου με την απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2013 Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

123. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι, όταν μια επιχείρηση με την πολιτική της απαιτεί από τους εργαζομένους της να φορούν στολή, δεν είναι παράλογο να ζητεί ταυτόχρονα από τους ίδιους να κάνουν ό,τι περισσότερο μπορούν προκειμένου να συμμορφώνονται με την απαίτησή της. Ο εργοδότης μπορεί, επομένως, να απαιτεί από τις εργαζόμενες που φορούν μουσουλμανική μαντίλα, όταν επιλέγουν τη μαντίλα τους, να υιοθετούν το χρώμα της στολής (ή, πράγματι, να προτείνει μια εκδοχή της στολής που να περιλαμβάνει τη μαντίλα)¹¹⁵.

124. Ομοίως, στις περιπτώσεις στις οποίες είναι δυνατό ο εργαζόμενος να φέρει με διακριτικό τρόπο ένα θρησκευτικό σύμβολο, όπως ακριβώς στην υπόθεση Eweida που έκρινε το Δικαστήριο του Στρασβούργου¹¹⁶, απαίτηση με αυτό το περιεχόμενο συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας.

125. Ωστόσο, τι ακριβώς είναι αυτό που συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας μπορεί να ποικίλλει βάσει του μεγέθους της οικείας επιχειρήσεως. Όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση, τόσο πιθανότερο είναι να διαθέτει τους αναγκαίους πόρους που θα της επιτρέπουν να είναι ευέλικτη κατά την κατανομή των καθηκόντων στους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, εργοδότης μεγάλης επιχειρήσεως είναι δυνατό να αναμένεται ότι θα αναλάβει μεγαλύτερες πρωτοβουλίες για εύλογη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε σύγκριση με εκείνον μικρής ή μεσαίας επιχειρήσεως.

126. Όταν ένας πιστός θεωρεί ότι δεν είναι ουσιώδες να προσηλώνεται σε κάποιο ιδιαίτερο θρησκευτικό τυπικό, μειώνονται οι πιθανότητες να βρεθεί σε μια συγκρουσιακή κατάσταση όπως είναι αυτή που αποτελεί το αντικείμενο της παρούσας διαδικασίας. Ο εργοδότης θα ζητήσει από τον εργαζόμενο να απέχει από μια συγκεκριμένη πρακτική. Καθώς, λοιπόν, η πρακτική αυτή είναι (συγκριτικά) μικρής σημασίας για τον εργαζόμενο, αυτός ή αυτή μπορεί να επιλέξει αν θα συμμορφωθεί. Η πιθανότητα συγκρούσεως εξαφανίζεται.

127. Τι θα πρέπει να συμβεί όμως όταν η κρίσιμη πρακτική λογίζεται από τον συγκεκριμένο εργαζόμενο ως ουσιώδης;

128. Έχει ήδη επισημανθεί ότι δεν αποκλείεται να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ο βαθμός προσηλώσεως που ο εργαζόμενος θεωρεί ως ουσιώδη κατά την άσκηση της θρησκείας του συνεπάγεται ότι δεν μπορεί να εκτελέσει μια συγκεκριμένη εργασία¹¹⁷. Τις περισσότερες φορές, κατά τη γνώμη μου, εργοδότης και εργαζόμενος θα πρέπει από κοινού να διερευνήσουν τις πιθανές επιλογές που υπάρχουν προκειμένου να καταλήξουν σε λύση που θα διασφαλίζει τόσο το δικαίωμα του εργαζόμενου να εκδηλώνει τη θρησκεία του όσο και το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί την επιχειρηματική του δραστηριότητα¹¹⁸. Είμαι της γνώμης ότι όπως ο εργαζόμενος δεν έχει απόλυτο δικαίωμα να επιμείνει ότι πρέπει να του επιτραπεί να εκτελεί με τους δικούς του όρους μια συγκεκριμένη εργασία εντός του οργανισμού, για τον ίδιο λόγο δεν θα πρέπει να επιτρέπεται να εντέλλεται να αναζητήσει εναλλακτικώς άλλη θέση εργασίας¹¹⁹. Λύση που βρίσκεται κάπου μεταξύ

115 — Βλ., στο πλαίσιο αυτό, <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, η οποία αναφέρεται σε πρόσφατη πρόταση της Police Scotland (η εθνική αστυνομία της Σκωτίας) να εισαγάγει την «hijab» ως προαιρετικό τμήμα της στολής της προκειμένου να ενθαρρύνει μουσουλμάνες γυναίκες να καταταγούν στο σώμα.

116 — Βλ. απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2013 Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94.

117 — Βλ., επ' αυτού, σημείο 99 των παρουσών προτάσεων.

118 — Έτσι, για παράδειγμα, ήταν σαφές στην υπόθεση Eweida ότι η British Airways είχε πράγματι διαχειριστεί μ' αυτόν τον τρόπο τους μουσουλμάνους εργαζομένους της.

119 — Βλ., όσον αφορά την εξέλιξη της συναφούς νομολογίας του Δικαστηρίου του Στρασβούργου, σημείο 55 των παρουσών προτάσεων.

των δύο αυτών θέσεων συνάδει πιθανότατα με την αρχή της αναλογικότητας. Αναλόγως, ακριβώς, του ζητήματος, 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 ουσιώδες¹²⁰.

129. Επιπροσθέτως, κρίνεται σκόπιμο να υπογραμμιστεί το εξής σε σχέση με το αντικείμενο της υπό κρίση υποθέσεως.

130. Στις δυτικές κοινωνίες, η οπτική επαφή θεωρείται ως θεμελιώδους σημασίας σε κάθε σχέση που περιλαμβάνει ζωντανή κατά πρόσωπο επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων μιας επιχειρήσεως και των πελατών της¹²¹. Εξ αυτού προκύπτει, κατ' εμέ, ότι συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας κανόνας που απαγορεύει τη χρήση θρησκευτικής ενδυμασίας που καλύπτει εξ ολοκλήρου τα μάτια και το πρόσωπο κατά την εκτέλεση εργασιακού καθήκοντος όταν απαιτείται κατά πρόσωπον επαφή με τους πελάτες. Η στάθμιση των εμπλεκόμενων συμφερόντων ευνοεί εν προκειμένω τον εργοδότη. Αντιθέτως, όταν ο εν λόγω εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει καθήκον το οποίο επ' ουδενί περιλαμβάνει οπτική επαφή με τους πελάτες, για παράδειγμα, ως χειριστής τηλεφωνικού κέντρου, εξαφανίζεται κάθε δικαιολογητική βάση για τον *ίδιο ακριβώς κανόνα*. Η στάθμιση, στην τελευταία εκδοχή, ευνοεί τον εργαζόμενο. Τέλος, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος επιθυμεί να φέρει απλώς κάποιας μορφής κάλυμμα κεφαλής που αφήνει το πρόσωπο και τα μάτια του απολύτως ακάλυπτα, δύσκολα μπορεί να γίνει αντιληπτό με ποιον τρόπο θα μπορούσε να δικαιολογηθεί η απαγόρευση χρήσεως του εν λόγω καλύμματος.

131. Τόσο στις γραπτές όσο και στις προφορικές παρατηρήσεις της, η Micropole επέμεινε στο γεγονός ότι το ποσοστό του χρόνου εργασίας της A. Bouganoui κατά το οποίο ερχόταν σε επαφή με τους πελάτες και όφειλε, επομένως, να μην φέρει ισλαμική μαντίλα δεν ήταν μεγαλύτερο από 5 %. Στη βάση αυτή, ισχυρίζεται ότι ο περιορισμός ήταν σύμφωνος προς την αρχή της αναλογικότητας. Ένα τέτοιο επιχείρημα δεν ευσταθεί. Το χρονικό διάστημα για το οποίο ενδέχεται να ισχύει η απαγόρευση μπορεί να μην έχει καμία σχέση με τον λόγο για τον οποίο η εργαζόμενη επιθυμεί να φέρει το επίμαχο κάλυμμα κεφαλής. Σύμφωνα με τις θρησκευτικές πεποιθήσεις της A. Bouganoui περί του τι συνιστά κατάλληλη ενδυμασία για την ίδια ως πιστή μουσουλμάνα γυναίκα, πρέπει να φέρει ισλαμική μαντίλα («hijab») ενώ βρίσκεται στην εργασία της. Αν τούτο είναι το πιστεύω της όταν βρίσκεται στο γνώριμο καθημερινό περιβάλλον της επιχειρήσεως του εργοδότη της, ευλόγως τεκμαίρεται ότι, κατά μείζονα λόγο, το ίδιο θα πρεσβεύει όταν βρίσκεται μακριά από το περιβάλλον αυτό και σε επαφή με τρίτους, εκτός της επιχειρήσεως του εργοδότη της.

120 — Ας υποθεθεί, για παράδειγμα, ότι ο εργαζόμενος θεωρεί τον εαυτό του υποχρεωμένο να προσεύχεται τρεις φορές την ημέρα. Στο πλαίσιο μιας κανονικής ημέρας στο γραφείο, τούτο είναι κάτι συγκριτικά εύκολο να διαχειριστεί: προσευχή πριν και μετά από την εργασία και προσευχή κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού διαλείμματος. Μόνο η τελευταία είναι κατά τη διάρκεια, ουσιαστικά, της κατ' ακριβολογίαν εργάσιμης ημέρας και διενεργείται κατά τη διάρκεια του επίσημου ελεύθερου χρόνου (το μεσημεριανό διάλειμμα). Τώρα, ας υποθεθεί ότι η υποχρέωση είναι για προσευχή πέντε φορές την ημέρα. Ο υπάλληλος υποστηρίζει ότι πρέπει να του επιτρέπεται να προσεύχεται δύο ακόμα φορές κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και να του διασφαλίζεται ο αναγκαίος προς τούτο χρόνος. Το πρώτο ερώτημα είναι αν αυτή όντως είναι πραγματικά η περίπτωση –δεν μπορεί ο ένας ή και οι δύο χρόνοι προσευχής να προγραμματιστούν επίσης για πριν ή μετά την εργασία; Ίσως, όμως, οι χρόνοι προσευχής συνδέονται με συγκεκριμένες ώρες της ημέρας. Σε καταφατική περίπτωση, είναι πιθανό κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας να υπάρχουν διαλείμματα για καφέ ή κάπνισμα που ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει για να προσευχηθεί· αλλά, μάλλον, θα πρέπει να συμφωνήσει με τον εργοδότη του είτε να πιάνει δουλειά αργότερα είτε να καταφθάνει στον χώρο εργασίας νωρίτερα, προκειμένου να τον αποζημιώνει για την προσωρινή του απουσία από την εργασία προκειμένου να εκπληρώνει τις θρησκευτικές του υποχρεώσεις. Εάν είναι απαραίτητο, ο εργαζόμενος θα πρέπει να αποδεχθεί τούτο τον πρόσθετο περιορισμό (μεγαλύτερη εργάσιμη ημέρα): ο εργοδότης, από την πλευρά του, θα πρέπει να του διασφαλίσει ότι μπορεί να το κάνει αυτό, αντί να επιμένει ότι δεν είναι δυνατό να διαχειριστεί την περίπτωση του και ότι δεν μπορεί παρά να απολύσει τον εργαζόμενο.

121 — Για μια πιο λεπτομερή ανάλυση της σημασίας της μη λεκτικής επικοινωνίας στο πλαίσιο της επιχειρήσεως, βλ. Woollcott, L.A., *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

132. Μολονότι το ζήτημα αυτό εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο το οποίο έχει την ευθύνη εκδόσεως τελικής αποφάσεως επί του θέματος, και ενώ ενδέχεται να υπάρχουν και άλλα ζητήματα που σχετίζονται οπωσδήποτε με την ανάλυση της αρχή της αναλογικότητας για τα οποία το Δικαστήριο δεν έχει ενημερωθεί, θεωρώ απίθανο ένα επιχείρημα βασισμένο στην αρχή της αναλογικότητας της απαγορεύσεως που επιβλήθηκε σύμφωνα με τους κανονισμούς του χώρου εργασίας της Micropole –είτε η απαγόρευση αφορούσε τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων ή θρησκευτικής ενδυμασίας, γενικά, ή την ισλαμική μαντίλα και μόνο– να κριθεί βάσιμο στην υπόθεση της κύριας δίκης.

133. Η τελική μου παρατήρηση είναι η εξής. Είμαι της γνώμης ότι, στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων, θα είναι δυνατό, κατόπιν λογικής συζητήσεως μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, να συμβιβάζονται κατά δίκαιο τρόπο τα αντικρουόμενα συμφέροντα του εργαζόμενου να εκδηλώνει τη θρησκεία του και του εργοδότη να ασκεί ελεύθερα την επιχειρηματική του δραστηριότητα. Περιστασιακά, ωστόσο, αυτό μπορεί να μην συμβαίνει. Ως έσχατη λύση, το συμφέρον των επιχειρήσεων για μεγιστοποίηση του κέρδους τους θα πρέπει, τότε, κατά τη γνώμη μου, να υποχωρεί έναντι του δικαιώματος κάθε εργαζόμενου να εκδηλώνει τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις. Εν προκειμένω, εφιστάται η προσοχή στην ολισθηρότητα ενός επιχειρήματος του τύπου «αλλά εμείς οφείλουμε να κάνουμε Χ, διότι διαφορετικά οι πελάτες μας θα δυσανεστηθούν». Οποτεδήποτε η συμπεριφορά καθαυτή ενός πελάτη μπορεί να είναι δηλωτική προκαταλήψεως που βασίζεται σε ένα από τα «απαγορευμένα γνωρίσματα», όπως η θρησκεία, θεωρώ ότι είναι ιδιαίτερα επικίνδυνο να εξαιρείται ο εργοδότης από την υποχρέωση του να συμμορφώνεται με μια απαίτηση ίσης μεταχειρίσεως προκειμένου να ενδώσει στη συγκεκριμένη προκατάληψη. Σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η παροχή προστασίας στο χώρο εργασίας από δυσμενή μεταχείριση (τουτέστιν, διάκριση) λόγω ενός απαγορευμένου γνωρίσματος. Σκοπός δεν είναι να χάσει κάποιος τη δουλειά του προκειμένου να βοηθήσει τη γραμμή κέρδους του εργοδότη.

134. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, εκτιμώ ότι, σε περίπτωση έμμεσης διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι το συμφέρον της επιχειρήσεως του εργοδότη αναγνωρίζεται ως θεμιτός στόχος για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διατάξεως. Μια τέτοια διάκριση δικαιολογείται, παρά ταύτα, μόνο όταν είναι ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο στόχο.

Πρόταση

135. Προτείνω, συνεπώς, στο Δικαστήριο, κρίνοντας επί του προδικαστικού ερωτήματος, να δώσει την ακόλουθη απάντηση στο Cour de Cassation (αναιρετικό δικαστήριο):

- 1) Κανόνας που περιλαμβάνεται σε κανονισμό εργασίας επιχειρήσεως και απαγορεύει στους υπαλλήλους να φέρουν θρησκευτικά σύμβολα ή θρησκευτική ενδυμασία κατά την επαφή με τους πελάτες της επιχειρήσεως ενέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, η οποία δεν εμπίπτει ούτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ούτε κάποιας άλλης παρεκκλίσεως από την αρχή απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων που προβλέπει η συγκεκριμένη οδηγία. Τούτο ισχύει κατά μείζονα λόγο εάν ο κρίσιμος κανόνας αφορά αποκλειστικώς την ένδυση με ισλαμική μαντίλα.
- 2) Σε περίπτωση έμμεσης διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι το συμφέρον της επιχειρήσεως του εργοδότη αναγνωρίζεται ως θεμιτός στόχος για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διατάξεως. Μια τέτοια διάκριση δικαιολογείται, παρά ταύτα, μόνον όταν είναι ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο στόχο.