



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΡΑΝΤΟΥ
της 25ης Φεβρουαρίου 2021¹

Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-804/18 και C-341/19

IX

κατά

WABE eV

[αίτηση του Arbeitsgericht Hamburg
(δικαστηρίου εργατικών διαφορών Αμβούργου, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

και

MH Müller Handels GmbH

κατά

MJ

[αίτηση του Bundesarbeitsgericht
(Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Άρθρο 2, παράγραφος 2 – Δυσμενής διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων – Εσωτερικοί κανόνες επιχειρήσεων οι οποίοι απαγορεύουν να φέρουν οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας εμφανή ή επιδεικτικά και ευμεγέθη πολιτικά, φιλοσοφικά ή θρησκευτικά σύμβολα – Άμεση διάκριση – Δεν υφίσταται – Έμμεση διάκριση – Απαγόρευση σε εργαζόμενη να φορά μουσουλμανική μαντίλα – Επιθυμία των πελατών να ακολουθείται πολιτική ουδετερότητας από την επιχείρηση – Επιτρεπόμενη χρήση εμφανών συμβόλων μικρού μεγέθους – Άρθρο 8, παράγραφος 1 – Ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης – Θρησκευτική ελευθερία κατά το άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εθνικές συνταγματικές διατάξεις για την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας»

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

I. Εισαγωγή

1. Κατά το πρόσφατο διάστημα, το Δικαστήριο απασχόλησαν προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τα οποία αφορούσαν την τήρηση των λατρευτικών τύπων², τον τομέα της υγείας³, καθώς και το πεδίο της διεθνούς προστασίας⁴.

2. Τα ερωτήματα αυτά άπτονται επίσης της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία, η οποία αποτελεί αντικείμενο της οδηγίας 2000/78/ΕΚ⁵. Ειδικότερα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, με τις αποφάσεις *G4S Secure Solutions*⁶ και *Bougnanou* και *ADDH*⁷, επί της υπάρξεως δυσμενούς διάκρισης λόγω θρησκείας⁸, κατά την έννοια της οδηγίας αυτής, στην περίπτωση της απαγορεύσεως σε εργαζόμενες ιδιωτικής επιχειρήσεως να φορούν μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας τους.

3. Οι υπό κρίση συνεκδικαζόμενες υποθέσεις αποτελούν άμεση συνέχεια των δύο αυτών αποφάσεων και έχουν ως αντικείμενο, ειδικότερα, τη διευκρίνιση της έννοιας της «έμμεσης διάκρισης» κατά την εν λόγω οδηγία, καθώς και της σχέσεως μεταξύ του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του δικαίου των κρατών μελών όσον αφορά την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας.

4. Είμαι της γνώμης ότι το Δικαστήριο πρέπει να προβεί σε στάθμιση μεταξύ, αφενός, της καθιερώσεως ομοιόμορφης ερμηνείας της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στο πλαίσιο της εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 και, αφετέρου, της ανάγκης να παρασχεθεί περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της ποικιλομορφίας των προσεγγίσεων που ακολουθούν ως προς τη θέση της θρησκείας σε μια δημοκρατική κοινωνία.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

5. Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σκοπός»:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η 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.»

² Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Μαΐου 2018, *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen* κ.λπ. (C-426/16, EU:C:2018:335).

³ Βλ. απόφαση της 29ης Οκτωβρίου 2020, *Veselibas ministrija* (C-243/19, EU:C:2020:872).

⁴ Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, *Fathi* (C-56/17, EU:C:2018:803).

⁵ Οδηγία 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).

⁶ Απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017 (C-157/15, στο εξής: απόφαση *G4S Secure Solutions*, EU:C:2017:203).

⁷ Απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017 (C-188/15, στο εξής: απόφαση *Bougnanou* και *ADDH*, EU:C:2017:204).

⁸ Στις αποφάσεις *G4S Secure Solutions* (σκέψη 28) και *Bougnanou* και *ADDH* (σκέψη 30), το Δικαστήριο έκρινε ότι ο όρος «θρησκεία» στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι καλύπτει τόσο το *forum internum*, δηλαδή την ύπαρξη πεποιθήσεων, όσο και το *forum externum*, δηλαδή τη δημόσια εκδήλωση της θρησκευτικής πίστewς.

6. Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει τα ακόλουθα:

«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 μειονεκτική 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 [...]

[...]

7. Το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

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

[...]

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

[...]

8. Το άρθρο 4 της ίδιας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Επαγγελματικές απαιτήσεις», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα 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.»

9. Το άρθρο 8 της οδηγίας 2000/78, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ελάχιστες προϋποθέσεις», έχει ως εξής στην παράγραφο 1:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.»

B. Το γερμανικό δίκαιο

1. Ο GG

10. Κατά το άρθρο 4 του Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Θεμελιώδους Νόμου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας) της 23ης Μαΐου 1949 (BGBl. 1949 I, σ. 1), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των κύριων δικών (στο εξής: GG):

«1. Η ελευθερία της πίστεως και της συνειδήσεως, καθώς και η ελευθερία των θρησκευτικών και φιλοσοφικών πεποιθήσεων είναι απαραβίαστες.

2. Διασφαλίζεται η ακώλυτη άσκηση της λατρείας.

[...]»

11. Το άρθρο 6, παράγραφος 2, του GG ορίζει τα εξής:

«Η φροντίδα και η ανατροφή των παιδιών είναι φυσικό δικαίωμα των γονέων και πρωτίστως δικό τους καθήκον. Την εκπλήρωση του καθήκοντος αυτού εποπτεύει το κράτος.»

12. Το άρθρο 7 του GG προβλέπει τα εξής:

«1. Ολόκληρο το σχολικό εκπαιδευτικό σύστημα τελεί υπό την εποπτεία του κράτους.

2. Οι γονείς ή οι κηδεμόνες έχουν το δικαίωμα να αποφασίζουν σχετικά με τη συμμετοχή του παιδιού στο μάθημα των θρησκευτικών.

3. Το μάθημα των θρησκευτικών συνιστά τακτικό μάθημα στα δημόσια σχολεία με εξαίρεση τα μη ομολογιακά σχολεία. Με την επιφύλαξη του κρατικού δικαιώματος εποπτείας, το μάθημα των θρησκευτικών διεξάγεται σύμφωνα με τις αρχές των θρησκευτικών κοινοτήτων. Κανένας εκπαιδευτικός δεν μπορεί να υποχρεωθεί να διδάξει το μάθημα των θρησκευτικών ενάντια στη θέλησή του.

[...]»

13. Το άρθρο 12, παράγραφος 1, του GG ορίζει τα εξής:

«Οι Γερμανοί έχουν το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος, εργασίας και κατάρτισης. Η άσκηση του επαγγέλματος μπορεί να ρυθμίζεται με νόμο ή βάσει νόμου.»

2. O AGG

14. Κατά το άρθρο 1 του Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (γενικού νόμου περί ίσης μεταχειρίσεως), της 14ης Αυγούστου 2006 (BGBl. I, σ. 1897, στο εξής: AGG), με τον οποίο μεταφέρθηκε στο γερμανικό δίκαιο η οδηγία 2000/78:

«Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η αποτροπή ή η εξάλειψη κάθε δυσμενούς διακρίσεως λόγω φυλής, εθνοτικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικής ταυτότητας.»

15. Το άρθρο 3 του AGG ορίζει τα εξής:

«1. 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. Άμεση διάκριση λόγω φύλου συντρέχει σε σχέση με το άρθρο 2, παράγραφος 1, σημεία 1 έως 4, και σε περίπτωση που μια γυναίκα υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

2. Συντρέχει έμμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

[...]»

16. Το άρθρο 7 του AGG προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενή διάκριση για οποιονδήποτε από τους λόγους του άρθρου 1· η απαγόρευση αυτή ισχύει και όταν το πρόσωπο που προβαίνει στη δυσμενή διάκριση υποθέτει απλώς ότι συντρέχει ένας από τους λόγους του άρθρου 1 στο πλαίσιο της δυσμενούς διακρίσεως.

2. Είναι άκυροι οι όροι συμβάσεων που παραβιάζουν την απαγόρευση δυσμενούς διακρίσεως της παραγράφου 1.

3. Δυσμενής διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εκ μέρους του εργοδότη ή άλλου εργαζόμενου, συνιστά παραβίαση των συμβατικών υποχρεώσεων.»

3. O Gewerbeordnung

17. Το άρθρο 106 του Gewerbeordnung (γερμανικού κώδικα περί ασκήσεως βιοτεχνικής, εμπορικής και βιομηχανικής δραστηριότητας), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των κύριων δικών, ορίζει τα εξής:

«Ο εργοδότης δύναται να ορίζει ειδικότερα κατά δίκαιη κρίση τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας, στο μέτρο που οι εν λόγω όροι εργασίας δεν καθορίζονται με τη σύμβαση εργασίας, με όρους συμφωνίας της εκμεταλλεύσεως ή εφαρμοστέας συλλογικής συμβάσεως ή με διάταξη νόμου. Αυτό ισχύει επίσης όσον αφορά την τάξη και τη συμπεριφορά των εργαζομένων στην

εκμετάλλευση. Κατά την άσκηση της διακριτικής του ευχέρειας, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τυχόν αναπηρία του εργαζομένου.»

III. Οι διαφορές των κύριων δικών, τα προδικαστικά ερωτήματα και οι διαδικασίες ενώπιον του Δικαστηρίου

A. Υπόθεση C-804/18

18. Το WABE, κοινωφελές σωματείο, διαχειρίζεται παιδικούς σταθμούς όπου απασχολεί περισσότερους από 600 εργαζομένους και μεριμνά για περίπου 3 500 παιδιά. Είναι πολιτικώς ουδέτερο και ανεξίθρησκο. Στον ιστότοπό του το WABE αναφέρει σχετικά με το θέμα «Διαφορετικότητα και εμπιστοσύνη» τα ακόλουθα:

«Ανεξαρτήτως φύλου, καταγωγής, πολιτισμού, θρησκείας ή αναπηρίας, είμαστε πεπεισμένοι ότι η πολυμορφία είναι ευεργετική. Μέσα από την ειλικρίνεια και την περιέργεια μαθαίνουμε να συνεννοούμαστε και να σεβόμαστε τις διαφορές μας. Επειδή σε εμάς είναι ευπρόσδεκτοι όλα τα παιδιά και οι γονείς τους, δημιουργούμε ένα κλίμα ασφάλειας, συμμετοχής και εμπιστοσύνης –το θεμέλιο για την υγιή ανάπτυξη της προσωπικότητας και την ειρηνική κοινωνική συμβίωση.»

19. Στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας του, το WABE αναφέρει ότι τηρεί ανεπιφύλακτα τις συστάσεις του Δήμου Αμβούργου (Γερμανία) για την εκπαίδευση και την ανατροφή των παιδιών σε παιδικούς σταθμούς, οι οποίες δημοσιεύθηκαν τον Μάρτιο του 2012. Κατά τις συστάσεις αυτές:

«Όλοι οι παιδικοί σταθμοί οφείλουν να διαχειρίζονται ως μέρος της ζωής και να καθιστούν κατανοητά θεμελιώδη ηθικά ζητήματα, καθώς και θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις. Επομένως, οι παιδικοί σταθμοί παρέχουν τη δυνατότητα στα παιδιά να συζητήσουν υπαρξιακά ζητήματα σχετικά με τη χαρά και τη λύπη, την υγεία και την ασθένεια, τη δικαιοσύνη και την αδικία, την ενοχή και την αποτυχία, την ομόνοια και την αντιπαράθεση, καθώς και για τον Θεό. Ενθαρρύνουν τα παιδιά να εκφράσουν συναισθήματα και πεποιθήσεις σχετικά με τα ζητήματα αυτά. Η δυνατότητα συζήτησεως τέτοιων θεμάτων με περιέργεια και διερευνητική διάθεση οδηγεί στην εξέταση του περιεχομένου και των παραδόσεων των θρησκευτικών και πολιτιστικών προσανατολισμών που εκπροσωπούνται στην ομάδα των παιδιών. Κατ' αυτόν τον τρόπο αναπτύσσεται η εκτίμηση και ο σεβασμός για άλλες θρησκείες, πολιτισμούς και πεποιθήσεις. Η συζήτηση αυτή ενισχύει τον τρόπο με τον οποίο το παιδί αντιλαμβάνεται τον εαυτό του και βιώνει μια λειτουργική κοινωνία. Στο ίδιο πλαίσιο, τα παιδιά πρέπει να βιώνουν θρησκευτικές εορτές κατά τη διάρκεια του έτους και να συμμετέχουν ενεργά στην οργάνωσή τους. Μέσω της γνωριμίας με άλλες θρησκείες, τα παιδιά μαθαίνουν διάφορες μορφές στοχασμού, πίστης και πνευματικότητας.»

20. Η IX είναι ειδική παιδαγωγός και απασχολείται στο WABE από την 1η Ιουλίου 2014. Κατά την περίοδο από τις 15 Οκτωβρίου 2016 έως τις 30 Μαΐου 2018 είχε γονική άδεια. Στις αρχές του 2016 η IX, που είναι μουσουλμανικού θρησκευόμενου, αποφάσισε να φοράει μαντίλα.

21. Στις 12 Μαρτίου 2018, κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας της ΙΧ, το WABE εξέδωσε την «Υπηρεσιακή οδηγία για την τήρηση της αρχής της ουδετερότητας» (στο εξής: υπηρεσιακή οδηγία), της οποίας έλαβε γνώση η ΙΧ στις 31 Μαΐου 2018. Η εν λόγω υπηρεσιακή οδηγία διαλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Το WABE είναι ανεξίθρησκο και χαιρετίζει ρητώς τη θρησκευτική και πολιτιστική πολυμορφία. Για να εξασφαλισθεί η ατομική και ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας των παιδιών όσον αφορά τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις και την πολιτική, οι εργαζόμενοι του WABE οφείλουν να τηρούν αυστηρά την αρχή της ουδετερότητας έναντι των γονέων, των παιδιών και άλλων τρίτων προσώπων. Έναντι αυτών το WABE τηρεί στάση πολιτικής, ιδεολογικής και θρησκευτικής ουδετερότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ακόλουθοι κανόνες χρησιμεύουν ως αρχές για τη συγκεκριμένη τήρηση της ουδετερότητας στον χώρο εργασίας.

- Στον χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι δεν εξωτερικεύουν τις πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές τους πεποιθήσεις προς γονείς, παιδιά και τρίτους.
- Στον χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι δεν φορούν εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων ενώπιον γονέων, παιδιών και τρίτων.
- Στον χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι δεν ασκούν οποιαδήποτε πρακτική που απορρέει από τις ανωτέρω πεποιθήσεις τους ενώπιον γονέων, παιδιών και τρίτων.

[...]

22. Στο «Ενημερωτικό δελτίο για την αρχή της ουδετερότητας» που εξέδωσε το WABE, η απάντηση στο ερώτημα εάν οι εργαζόμενοι επιτρέπεται να φορούν χριστιανικό σταυρό, μουσουλμανική μαντίλα ή εβραϊκή κιπά, είναι η ακόλουθη:

«Όχι, αυτό δεν επιτρέπεται διότι τα παιδιά δεν πρέπει να επηρεάζονται από τους παιδαγωγούς όσον αφορά τη θρησκεία. Η συνειδητή επιλογή ενδυμασίας με βάση θρησκευτικά ή φιλοσοφικά κίνητρα είναι αντίθετη προς την αρχή της ουδετερότητας.»

23. Οι επιταγές της αρχής της ουδετερότητας δεν ισχύουν για τους εργαζομένους στα κεντρικά γραφεία του WABE –με εξαίρεση το τμήμα παιδαγωγικής συμβουλευτικής– δεδομένου ότι δεν έρχονται σε επαφή με τους πελάτες.

24. Την 1η Ιουνίου 2018, ημέρα επιστροφής στην εργασία της μετά από τη γονική άδεια, ζητήθηκε από την ΙΧ να αφαιρέσει τη μαντίλα που κάλυπτε πλήρως τα μαλλιά της. Κατόπιν αρνήσεως της ΙΧ να το πράξει, η διευθύντρια του παιδικού σταθμού στον οποίο εργαζόταν την απάλλαξε προσωρινώς από τα καθήκοντά της. Στις 4 Ιουνίου 2018 η ΙΧ εμφανίστηκε εκ νέου στην εργασία της φορώντας μαντίλα. Την ίδια ημέρα της γνωστοποιήθηκε έγγραφη παρατήρηση για το γεγονός ότι την 1η Ιουνίου 2018 φορούσε μαντίλα και της ζητήθηκε, στο πλαίσιο σεβασμού της αρχής της ουδετερότητας, να εκτελεί στο εξής την εργασία της χωρίς μαντίλα. Δεδομένου ότι και στις 4 Ιουνίου 2018 η ΙΧ αρνήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα της, τέθηκε σε προσωρινή αναστολή της σχέσεως εργασίας. Την ίδια ημέρα έλαβε νέα έγγραφη παρατήρηση. Στη συνέχεια το WABE ζήτησε από εργαζόμενη να αφαιρέσει τον σταυρό που φορούσε στον λαιμό της και αυτή συμμορφώθηκε.

25. Η ΙΧ προσέβαλε ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg (δικαστηρίου εργατικών διαφορών Αμβούργου, Γερμανία) την απόφαση του WABE να της απευθύνει τις έγγραφες παρατηρήσεις της 4ης Ιουνίου 2018.

26. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι στην απόφαση G4S Secure Solutions το Δικαστήριο έκρινε ότι εσωτερικός κανόνας όπως η υπηρεσιακή οδηγία δεν εισάγει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, εφόσον ο κανόνας εφαρμόζεται κατά τον ίδιο τρόπο σε όλους τους εργαζομένους. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι άμεση διάκριση συντρέχει πάντοτε οσάκις ένας κανόνας συνδέεται με συγκεκριμένο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από το άρθρο 1 της ως άνω οδηγίας. Κατά συνέπεια, προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διακρίσεως, κρίσιμο είναι να διευκρινιστεί αν το θιγόμενο πρόσωπο υπέστη μειονεκτική μεταχείριση άμεσα συνδεδεμένη με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό της θρησκείας.

27. Η αγωγή της ΙΧ θα έπρεπε, συνακόλουθα, να γίνει δεκτή στον βαθμό που η δραστηριότητά της ως παιδαγωγού δεν συνδέεται με καμία ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, η οποία να της επιβάλλει να μην φορά μαντίλα κατά την εργασία της. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η αποδοχή της αγωγής προσκρούει στο σκεπτικό της αποφάσεως G4S Secure Solutions, το οποίο όμως χρήζει αποσαφηνίσεως.

28. Επιπλέον, το Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο, Γερμανία) απαιτεί, προκειμένου να δικαιολογηθεί παρέμβαση στο θεμελιώδες δικαίωμα της θρησκευτικής ελευθερίας που προβλέπεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, του GG, πέραν της υπάρξεως ενός θεμιτού σκοπού, να προκύπτει από την εξωτερική εκδήλωση της πίστεως αρκούντως συγκεκριμένος κίνδυνος για αγαθά που προστατεύονται από τον GG. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά την άποψή του, λαμβανομένης υπόψη της σημασίας του θεμελιώδους δικαιώματος στη θρησκευτική ελευθερία και της αρχής της αναλογικότητας που προβλέπεται στο άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), δεν μπορεί να αναγνωρισθεί υπεροχή του δικαιώματος που αντλεί ο εργοδότης από το άρθρο 16 του Χάρτη περί επιχειρηματικής ελευθερίας έναντι της θρησκευτικής ελευθερίας απλώς και μόνον όταν ο εργοδότης επιθυμεί να εμφανίζεται ουδέτερος έναντι των πελατών του, εάν η έλλειψη ουδετερότητας δεν συνεπάγεται οικονομικό μειονέκτημα για τον εργοδότη. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η ερμηνεία αυτή επιρρωννύεται με την απόφαση Bougnaoui και ADDH, με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

29. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι δεν μπορεί να δεχθεί την αγωγή της ΙΧ λόγω της ερμηνείας του άρθρου 16 του Χάρτη από το Δικαστήριο στις αποφάσεις G4S Secure Solutions και Bougnaoui και ADDH, βάσει της οποίας το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η επιθυμία ενός εργοδότη να προβάλλεται από τους εργαζομένους του θρησκευτική ουδετερότητα αρκεί, αυτή καθ' εαυτήν, για να δικαιολογήσει αντικειμενικά έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας, εφόσον η διαφορετική αυτή μεταχείριση είναι πρόσφορη και αναγκαία. Κατά το αιτούν δικαστήριο, το WABE δεν τεκμηρίωσε επαρκώς την ύπαρξη οικονομικής ζημίας ή συγκεκριμένου κινδύνου για τα έννομα αγαθά τρίτων που θα μπορούσαν να στηρίξουν απόφαση απορριπτική της αγωγής της ΙΧ επί τη βάση του άρθρου 4 του GG.

30. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht Hamburg (δικαστήριο εργατικών διαφορών Αμβούργου) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Συνιστά η μονομερής οδηγία εργοδότη που απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων άμεση διάκριση λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', της οδηγίας [2000/78], σε βάρος εργαζομένων οι οποίοι τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες λόγω θρησκευτικών επιταγών καλύψεως της κεφαλής;
- 2) Συνιστά η μονομερής οδηγία εργοδότη που απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή/και φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, σε βάρος εργαζομένης η οποία φορά μαντίλα λόγω του μουσουλμανικού θρησκευματός της;

Ειδικότερα:

- α) Μπορεί να δικαιολογηθεί σύμφωνα με την οδηγία 2000/78 [έμμεση] διάκριση λόγω θρησκείας ή/και φύλου βάσει της υποκειμενικής επιθυμίας του εργοδότη να τηρήσει στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας, ακόμη και αν κατά τον τρόπο αυτόν ο εργοδότης επιδιώκει να λάβει υπόψη τις υποκειμενικές επιθυμίες των πελατών του;
- β) Αποκλείουν η οδηγία 2000/78 ή/και το θεμελιώδες δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας που απορρέει από το άρθρο 16 του [Χάρτη], λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, εθνική κανονιστική ρύθμιση κατά την οποία η απαγόρευση θρησκευτικής ενδυμασίας με σκοπό την προστασία του θεμελιώδους δικαιώματος της θρησκευτικής ελευθερίας δεν μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω της αφηρημένης δυνατότητας να τεθεί σε κίνδυνο η ουδετερότητα του εργοδότη, αλλά μόνον ενόψει αρκούντως συγκεκριμένου κινδύνου, ιδίως ενός συγκεκριμένου κινδύνου οικονομικής ζημίας για τον εργοδότη ή θιγόμενο τρίτο;»

31. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η IX, το WABE, η Πολωνική και η Σουηδική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

B. Υπόθεση C-341/19

32. Η ΜΗ Müller Handels εκμεταλλεύεται αλυσίδα καταστημάτων φαρμακευτικών προϊόντων και καλλυντικών στη Γερμανία. Η MJ, μουσουλμανικού θρησκευματος, εργάζεται στην επιχείρηση αυτή από το 2002 ως σύμβουλος πωλήσεων και ταμίας. Κατά την επάνοδό της από γονική άδεια, το έτος 2014, φορούσε –σε αντίθεση με το παρελθόν– μουσουλμανική μαντίλα. Δεν συμμορφώθηκε προς την απαίτηση της εργοδότης της να αφαιρέσει τη μαντίλα στον χώρο εργασίας. Κατόπιν τούτου, η εργοδότης της έπαυσε να την απασχολεί. Στη συνέχεια, ανατέθηκε στην MJ άλλη εργασία στην ίδια επιχείρηση, κατά την οποία δεν όφειλε να αφαιρέσει τη μαντίλα της. Ωστόσο, στις 21 Ιουνίου 2016 της ζητήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα. Μετά την άρνησή της να το πράξει, απαλλάχθηκε από τα καθήκοντά της. Τον Ιούλιο του 2016 έλαβε την οδηγία να εμφανιστεί στον τόπο εργασίας της χωρίς επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων (στο εξής: η επίμαχη οδηγία).

33. Η ΜJ ζήτησε την αναγνώριση της ακυρότητας της επίμαχης οδηγίας, καθώς και αποζημίωση. Η ΜJ επισήμανε ότι φορά τη μουσουλμανική μαντίλα αποκλειστικά και μόνο σε συμμόρφωση προς συγκεκριμένη θρησκευτική επιταγή και ότι ίδια αντιλαμβάνεται ως υποχρεωτικό το ισλαμικό καθήκον της καλύψεως της με μαντίλα. Αμφισβήτησε την εφαρμογή της επίμαχης οδηγίας στην επιχείρηση, υποστηρίζοντας ότι μπορεί να επικαλεστεί τη θρησκευτική ελευθερία που προστατεύεται από το γερμανικό συνταγματικό δίκαιο. Κατά την άποψή της, η πολιτική ουδετερότητας, η οποία βασίζεται στην επιχειρηματική ελευθερία, δεν απολαύει απόλυτης προτεραιότητας έναντι της θρησκευτικής ελευθερίας, απαιτείται δε έλεγχος αναλογικότητας. Συναφώς, το δίκαιο της Ένωσης περιέχει απλώς ελάχιστες απαιτήσεις.

34. Η ΜΗ Müller Handels υποστήριξε ότι η επίμαχη οδηγία είναι νόμιμη, επισημαίνοντας ότι ανέκαθεν εφάρμοζε ενδυματολογικό κώδικα ο οποίος, μεταξύ άλλων, απαγορεύει τα κάθε είδους καλύμματα κεφαλής στον χώρο εργασίας. Από τον Ιούλιο του 2016 σε όλα τα καταστήματά της ισχύει ο κανόνας περί απαγορεύσεως της χρήσεως επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας. Σκοπός της ΜΗ Müller Handels είναι η διαφύλαξη της ουδετερότητας της επιχειρήσεως, προκειμένου, μεταξύ άλλων, να αποτρέπονται αντιπαραθέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Ήδη κατά το παρελθόν σε τρεις περιπτώσεις ανέκυψαν αντιπαραθέσεις οφειλόμενες σε θρησκευτικές και πολιτιστικές διαφορές. Η ΜΗ Müller Handels υποστηρίζει ότι η δυνατότητα μιας επιχειρήσεως να απαγορεύει στους εργαζομένους της την εκδήλωση του θρησκευμάτός τους στον χώρο εργασίας δεν προϋποθέτει απαραίτητως την επέλευση οικονομικής ζημίας ή την απώλεια πελατείας.

35. Τα επιληφθέντα εθνικά δικαστήρια δέχθηκαν την αγωγή της ΜJ κατά της επίμαχης οδηγίας. Με αίτηση αναιρέσεως την οποία της επετράπη να ασκήσει ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία), η ΜΗ Müller Handels ζήτησε την απόρριψη της ως άνω αγωγής.

36. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, υπό το πρίσμα των αποφάσεων G4S Secure Solutions και Bougnaoui και ADDH, η διαφορετική μεταχείριση την οποία επικαλείται η ΜJ δεν μπορεί να συνιστά άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, και ότι, εν προκειμένω, υφίσταται έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της ως άνω οδηγίας. Το ως άνω δικαστήριο επισημαίνει ότι θεωρεί δεδομένο ότι η επιθυμία ενός εργοδότη να προβάλλει έναντι των πελατών του εικόνα ουδετερότητας εμπίπτει στην επιχειρηματική ελευθερία, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 16 του Χάρτη, και αποτελεί, ως εκ τούτου, θεμιτό σκοπό. Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί ωστόσο αμφιβολίες κατά πόσον πρόσφορη για την επίτευξη του σκοπού της πολιτικής ουδετερότητας της επιχειρήσεως είναι μόνον η απαγόρευση κάθε εμφανούς μορφής εκδηλώσεως της θρησκείας ή εάν αρκεί προς τούτο απαγόρευση περιοριζόμενη σε επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η πολιτική αυτή εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα.

37. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, στο πλαίσιο του ελέγχου του πρόσφορου χαρακτήρα των μέσων για την επίτευξη του σκοπού της ουδετερότητας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, μπορεί να προβεί σε στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, ήτοι, αφενός, του άρθρου 16 του Χάρτη και, αφετέρου, του άρθρου 10 του Χάρτη, καθώς και του άρθρου 9 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 (στο εξής: ΕΣΔΑ), σχετικά με την ελευθερία

σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, ή εάν η στάθμιση αυτή χωρεί μόνον κατά την εξατομικευμένη εφαρμογή του εσωτερικού κανόνα, παραδείγματος χάριν στο πλαίσιο οδηγίας προς εργαζόμενο ή σε περίπτωση απολύσεως.

38. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται επίσης αν το εθνικό συνταγματικό δίκαιο, και ειδικότερα η θρησκευτική ελευθερία και η ελευθερία πίστεως του άρθρου 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG, μπορεί να συνιστά ευνοϊκότερη ρύθμιση κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

39. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης, εν προκειμένω το άρθρο 16 του Χάρτη, αποκλείει τη συνεκτίμηση εθνικών θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την εξέταση του κύρους οδηγίας του εργοδότη περί τηρήσεως πολιτικής ουδετερότητας.

40. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας [2000/78], βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, τότε μόνον να θεωρείται πρόσφορη, όταν σύμφωνα με τον κανόνα αυτόν δεν απαγορεύεται μόνον η χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων θρησκευτικών, πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, αλλά οποιωνδήποτε εμφανών συμβόλων;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

α) Έχει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας [2000/78] την έννοια ότι κατά την εξέταση της προσφορότητας διαπιστωμένης έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων θρησκευτικών, πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων μπορούν να λαμβάνονται υπόψη τα δικαιώματα που απορρέουν από το άρθρο 10 του [Χάρτη] και το άρθρο 9 της [ΕΣΔΑ];

β) Έχει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας [2000/78] την έννοια ότι κατά την εξέταση της προσφορότητας διαπιστωμένης έμμεσης διακριτικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων θρησκευτικών, πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων δύναται να λαμβάνονται υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας [2000/78] εθνικές συνταγματικές ρυθμίσεις που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία;

3) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα, υπό α' και β':

Πρέπει κατά την εξέταση εργοδοτικής οδηγίας η οποία στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων θρησκευτικών, πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων να παραμένουν ανεφάρμοστες λόγω του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης εθνικές συνταγματικές ρυθμίσεις που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία, ακόμη και όταν το πρωτογενές δίκαιο της Ένωσης, όπως για παράδειγμα το άρθρο 16 του [Χάρτη], αναγνωρίζει τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές;»

41. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η MH Müller Handels, η MJ, η Ελληνική, η Πολωνική και η Σουηδική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή.

42. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση που διεξήχθη στις 24 Νοεμβρίου 2020 από κοινού για τις υποθέσεις C-804/18 και C-341/19, ανέπτυξαν προφορικώς τις παρατηρήσεις τους η IX, το WABE, η ΜΗ Müller Handels, η MJ, καθώς και η Επιτροπή.

IV. Ανάλυση

A. Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-804/18

43. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-804/18, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η απαγόρευση στους εργαζομένους να φορούν εντός του χώρου εργασίας οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, η οποία απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, εις βάρος εργαζομένων οι οποίοι τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες λόγω θρησκευτικών επιταγών καλύψεως της κεφαλής.

44. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της ίδιας οδηγίας διευκρινίζει ότι, για τους σκοπούς της παραγράφου 1, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

45. Το αιτούν δικαστήριο, μολονότι μνημονεύει την απόφαση G4S Secure Solutions, εκτιμά ωστόσο ότι η υπόθεση της κύριας δίκης αφορά άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, για τον λόγο ότι η δυσμενής μεταχείριση που υπέστη η IX, με την επιβολή έγγραφης παρατηρήσεως επειδή φόρεσε μουσουλμανική μαντίλα στην εργασία, συνδέεται άμεσα με συγκεκριμένο χαρακτηριστικό που μνημονεύεται στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, εν προκειμένω τη θρησκεία.

46. Αντιλαμβάνομαι πλήρως ότι μπορούν να αναπτυχθούν διάφορες προσεγγίσεις ως προς την ύπαρξη και τον χαρακτηρισμό διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων σε σχέση με τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων εντός της επιχειρήσεως. Πράγματι, η γενική εισαγγελέας J. Kokott στις προτάσεις της στην υπόθεση G4S Secure Solutions⁹ και η γενική εισαγγελέας E. Sharpston στις προτάσεις της στην υπόθεση Bougnaoui και ADDH¹⁰ εξέφρασαν διαφορετικές απόψεις όσον αφορά την απαγόρευση σε εργαζόμενη να φορά μουσουλμανική μαντίλα.

⁹ C-157/15, EU:C:2016:382. Η γενική εισαγγελέας J. Kokott θεώρησε, στο σημείο 141 των προτάσεών της, ότι όταν απαγορεύεται σε εργαζόμενη μουσουλμανικού θρησκεύματος να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας δεν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, εφόσον η απαγόρευση αυτή δεν απορρέει από στερεότυπα ή προκαταλήψεις έναντι μίας ή περισσότερων συγκεκριμένων θρησκειών ή έναντι των θρησκευτικών πεποιθήσεων εν γένει, αλλά στηρίζεται σε γενικό κανόνα της επιχειρήσεως που δεν επιτρέπει εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας.

¹⁰ C-188/15, EU:C:2016:553. Η γενική εισαγγελέας E. Sharpston εκτίμησε, στο σημείο 135 των προτάσεών της, ότι κανόνας που περιλαμβάνεται σε κανονισμό εργασίας ορισμένης 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.

47. Εντούτοις, επισημαίνω ότι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση G4S Secure Solutions, το Δικαστήριο κλήθηκε ρητώς να αποφανθεί εάν υπάρχει άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, στην περίπτωση που απαγορεύεται η χρήση στην εργασία οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

48. Συναφώς, στις σκέψεις 30 έως 32 της αποφάσεως αυτής, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο επίμαχος στην υπόθεση εκείνη εσωτερικός κανόνας¹¹ αφορούσε τη χρήση εμφανών συμβόλων των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και κάλυπτε, συνεπώς, αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών· ότι, επομένως, ο εν λόγω κανόνας έπρεπε να θεωρηθεί ότι αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους της επιχειρήσεως, επιβάλλοντάς τους, γενικώς και αδιακρίτως, μεταξύ άλλων μια ουδέτερη αμφίεση διά του αποκλεισμού τέτοιων συμβόλων και ότι, συναφώς, από τα στοιχεία της ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφίας δεν προέκυπτε ότι ο επίμαχος στην κύρια δίκη εσωτερικός κανόνας εφαρμόστηκε στην περίπτωση της συγκεκριμένης εργαζομένης διαφορετικά από τον τρόπο που εφαρμοζόταν σε κάθε άλλο εργαζόμενο. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έκρινε ότι ένας εσωτερικός κανόνας όπως ο επίμαχος στη συγκεκριμένη υπόθεση δεν εισάγει *άμεση* διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

49. Στην απόφαση Cresco Investigation¹², το Δικαστήριο ακολούθησε την ίδια προσέγγιση, διευκρινίζοντας ότι η επίμαχη σε εκείνη την υπόθεση εθνική νομοθετική ρύθμιση, που αναγνώριζε τη Μεγάλη Παρασκευή ως ημέρα αργίας για ορισμένους εργαζομένους, εισάγει διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται *άμεσα* στη θρησκεία των εργαζομένων, δεδομένου ότι το κριτήριο διαφοροποιήσεως που χρησιμοποιεί η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση προκύπτει ευθέως από το *συγκεκριμένο θρήσκευμα* που πρεσβεύουν οι εργαζόμενοι.

50. Από τη νομολογία αυτή προκύπτει ότι συντρέχει άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, όταν, σύμφωνα με εθνική κανονιστική ρύθμιση, ένας εργαζόμενος υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή αναλόγως του αν πρεσβεύει ένα συγκεκριμένο θρήσκευμα και όχι κάποιο άλλο. Εσωτερικός κανόνας επιχειρήσεως ο οποίος αφορά οποιαδήποτε εκδήλωση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων των εργαζομένων, γενικώς και αδιακρίτως, δεν εισάγει άμεση διάκριση, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

51. Εν προκειμένω, η υπηρεσιακή οδηγία που παρατίθεται στο σημείο 21 των παρουσών προτάσεων, ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι οι εργαζόμενοι του WABE δεν φορούν στον χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, ιδεολογικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων ενώπιον γονέων, παιδιών και τρίτων.

52. Επομένως, η υπηρεσιακή αυτή οδηγία εφαρμόζεται αδιακρίτως σε κάθε εκδήλωση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων των εργαζομένων στις σχέσεις τους προς τους πελάτες της επιχειρήσεως. Δεν συνιστά ειδικό μέτρο σε βάρος των εργαζομένων μουσουλμανικού θρησκευματος οι οποίες επιθυμούν να φορούν μαντίλα, έστω και αν, προφανώς, η απαγόρευση κάθε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων αφορά τις εν λόγω εργαζόμενες, εξίσου με τους εργαζόμενους που ανήκουν σε άλλο θρήσκευμα, δεν είναι

¹¹ Ο εσωτερικός κανονισμός της επιχειρήσεως προέβλεπε ότι «απαγορεύεται στους εργαζομένους να φορούν στον χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους ή να ασκούν οποιαδήποτε πρακτική απορρέει από τις πεποιθήσεις αυτές».

¹² Απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 40).

θρησκευόμενοι ή είναι άθεοι¹³. Επομένως, η εν λόγω οδηγία δεν φαίνεται να επιφυλάσσει σε εργαζόμενο λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση συνδεδεμένη άμεσα και ειδικώς με το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις του.

53. Στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εξακριβώσει αν πράγματι εφαρμόζονται όσα προβλέπει η υπηρεσιακή οδηγία, ήτοι ότι στην περίπτωση της συγκεκριμένης εργαζόμενης δεν εφαρμόστηκε με διαφορετικό τρόπο σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους¹⁴. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, φρονώ ότι η νομολογία του Δικαστηρίου που απορρέει από τις αποφάσεις G4S Secure Solutions και Cresco Investigation¹⁵ οδηγεί στην εκτίμηση ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως όπως η υπηρεσιακή οδηγία δεν εισάγει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78. Δεν διακρίνω κάποιον λόγο για τον οποίο το Δικαστήριο θα πρέπει να μεταβάλλει την ερμηνεία του, η οποία διατυπώθηκε πρόσφατα από το τμήμα μείζονος συνθέσεως, έστω και αν αυτή προκάλεσε επικρίσεις¹⁶, όπως αυτές που εκθέτει το αιτούν δικαστήριο το οποίο εκτιμά ότι η υπηρεσιακή οδηγία εισάγει άμεση διάκριση κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

54. Εξάλλου, το γεγονός, για το οποίο γίνεται λόγος στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, ότι οι θιγόμενοι εργαζόμενοι τηρούν ορισμένους ενδυματολογικούς κανόνες διότι οι ίδιοι αισθάνονται δεσμευμένοι από θρησκευτικές επιταγές καλύψεως της κεφαλής δεν μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να οδηγήσει σε διαφορετικό συμπέρασμα όσον αφορά την απουσία άμεσης διακρίσεως. Πράγματι, η ύπαρξη τέτοιας διακρίσεως πρέπει να εξετάζεται βάσει αντικειμενικής εκτιμήσεως η οποία συνίσταται στην εξακρίβωση του αν οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο και όχι με βάση υποκειμενικές εκτιμήσεις που αφορούν τον εκάστοτε εργαζόμενο.

55. Προσθέτω ότι συμμερίζομαι πλήρως την ερμηνεία που υιοθέτησε το Δικαστήριο στην απόφαση G4S Secure Solutions. Πράγματι, κατά τη γνώμη μου, άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, δεν μπορεί να υπάρξει όταν όλες οι θρησκείες ή οι πεποιθήσεις αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από τον εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει στον χώρο εργασίας τη χρήση εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

56. Η νομολογία αυτή δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να διαπιστωθεί δυσμενής διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων σε περίπτωση, όπως αυτή της κύριας δίκης, κατά την οποία απαγορεύεται σε εργαζόμενη να φορά μουσουλμανική μαντίλα. Στην περίπτωση αυτή όμως πρέπει να εξετάζεται αν συντρέχει έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, εξέταση η οποία θα διενεργηθεί κατωτέρω σε απάντηση των λοιπών προδικαστικών ερωτημάτων.

¹³ Από το «Ενημερωτικό δελτίο σχετικά με την αρχή της ουδετερότητας» που συνέταξε το WABE, το οποίο παρατίθεται στο σημείο 22 των παρουσών προτάσεων, προκύπτει ότι όσοι έρχονται σε επαφή με τα παιδιά δεν επιτρέπεται να φορούν χριστιανικό σταυρό, μουσουλμανική μαντίλα ή εβραϊκή κιπά.

¹⁴ Βλ. απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 31). Συναφώς, υπενθυμίζω ότι, σύμφωνα με την απόφαση περί παραπομπής, το WABE ζήτησε από υπάλληλο να αφαιρέσει τον σταυρό που φορούσε στον λαιμό της και αυτή συμμορφώθηκε.

¹⁵ Απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43).

¹⁶ Βλ., μεταξύ άλλων, Howard, E., «Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui», *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, τόμος 24(3), σ. 348 έως 366, ιδίως σ. 351 έως 354· Cloots, E., «Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui», *Common Market Law Review*, τόμος 55, 2018, σ. 589 έως 624. Βλ., γενικότερα, Weiler, J. H. H., «Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15)», *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, σ. 85 έως 104.

57. Υπό τις συνθήκες αυτές, προτείνω επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-804/18 να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η απαγόρευση χρήσεως εντός του χώρου εργασίας οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, έναντι των εργαζομένων που τηρούν ορισμένους ενδυματολογικούς κανόνες λόγω θρησκευτικών επιταγών καλύψεως της κεφαλής.

B. Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, υπό α', στην υπόθεση C-804/18

58. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-804/18, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει υπόψη τις επιθυμίες των πελατών του.

59. Κατ' αρχάς επισημαίνω ότι στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα το αιτούν δικαστήριο κάνει μνεία της έμμεσης διακρίσεως λόγω φύλου. Εντούτοις, αφενός, η διάκριση αυτή δεν εμπίπτει στην οδηγία 2000/78¹⁷, η οποία είναι η μόνη νομική πράξη που μνημονεύεται στο εν λόγω προδικαστικό ερώτημα. Αφετέρου, είμαι της γνώμης ότι η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει επαρκή πραγματικά στοιχεία για να εξεταστεί αν υφίσταται ή όχι δυσμενής διάκριση λόγω φύλου σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης. Ως εκ τούτου, θα εξετάσω στη συνέχεια το εν λόγω ερώτημα αποκλειστικά κατά το μέρος που αφορά έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78.

60. Όσον αφορά την εφαρμογή της διατάξεως αυτής, κρίνω σκόπιμο να υπενθυμίσω ότι στην απόφαση G4S Secure Solutions το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ένας εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος δεν επιτρέπει την εμφανή χρήση οποιουδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου στον χώρο εργασίας ενδέχεται να συνιστά έμμεση διάκριση, κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως, εάν αποδεικνύεται ότι η επιβαλλόμενη ουδέτερη εκ πρώτης όψεως υποχρέωση συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, τη μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων, εκτός εάν τούτο δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό, όπως η εκ μέρους του εργοδότη τήρηση μιας πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας στις σχέσεις του με τους πελάτες του, και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

61. Υπό το πρίσμα των προεκτεθέντων, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει εάν η εκ πρώτης όψεως ουδέτερη υποχρέωση την οποία επιβάλλει η υπηρεσιακή οδηγία συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων, εν προκειμένω της μουσουλμανικής θρησκείας. Επ' αυτού, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το WABE τηρεί, στις σχέσεις με τους πελάτες του, πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας, η οποία συνιστά θεμιτό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, όπως επισημάνθηκε στο προηγούμενο σημείο των παρούσων προτάσεων.

¹⁷ Η διάκριση αυτή εμπίπτει στην οδηγία 2006/54/EK 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).

62. Όσον αφορά τα μέσα για την επίτευξη του θεμιτού αυτού σκοπού, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η απαγόρευση οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου ή ενδύματος δυναμένου να συσχετισθεί με ορισμένο θρήσκευμα ή ορισμένη πολιτική ή φιλοσοφική πεποίθηση αφορά μόνον τους εργαζομένους του WABE που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες¹⁸. Επομένως, φαίνεται ότι η απαγόρευση αυτή πρέπει να θεωρηθεί, υπό την επιφύλαξη της εξακριβώσεως στην οποία πρέπει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, όχι μόνον πρόσφορη αλλά και απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού¹⁹.

63. Επιπλέον, όσον αφορά την άρνηση μιας εργαζομένης να παύσει να φορά τη μουσουλμανική μαντίλα κατά τις επαγγελματικές επαφές με τους πελάτες, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει εάν, λαμβάνοντας υπόψη τους εγγενείς περιορισμούς στους οποίους υπόκειται η επιχείρηση και χωρίς να απαιτείται να υποστεί πρόσθετη επιβάρυνση, ο εργοδότης θα είχε, ενώπιον τέτοιας αρνήσεως, τη δυνατότητα να της προτείνει θέση εργασίας που δεν θα συνεπαγόταν οπτική επαφή με τους πελάτες του. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται, λαμβανομένων υπόψη όλων των στοιχείων της δικογραφίας, να σταθμίσει τα εμπλεκόμενα συμφέροντα και να περιορίσει τις επίμαχες ελευθερίες μόνον κατά το μέτρο που τούτο είναι απολύτως αναγκαίο²⁰.

64. Όσον αφορά τη διευκρίνιση που ζήτησε το αιτούν δικαστήριο στο πλαίσιο του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος, υπό α', πρέπει να επισημανθεί ότι, εφόσον η επιχείρηση δεν θα ακολουθούσε πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής ή πολιτικής ουδετερότητας, η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εργοδότη αυτού από εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78²¹. Σε μια τέτοια περίπτωση οι εν λόγω επιθυμίες των πελατών δεν μπορούν, επομένως, να αποτελέσουν δικαιολογητικό λόγο για την ύπαρξη διαφορετικής μεταχείρισεως, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής.

65. Από την άλλη πλευρά, η τήρηση από τον εργοδότη στάσεως πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους. Μια τέτοια στάση μπορεί, επί παραδείγματι, να υιοθετείται διότι αυτό θέλουν οι πελάτες από την επιχείρηση. Εν προκειμένω, όπως προκύπτει από την υπηρεσιακή οδηγία, σκοπός του WABE είναι «να εξασφαλισθεί η ατομική και ελεύθερη ανάπτυξη των παιδιών όσον αφορά τη θρησκεία»²². Οι γονείς των παιδιών αυτών ενδέχεται να θέλουν οι παιδαγωγοί των παιδιών τους να μην εκδηλώνουν το θρήσκευμά τους ή τις πεποιθήσεις τους στον χώρο εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 14, παράγραφος 3, του Χάρτη, το δικαίωμα των γονέων να εξασφαλίζουν την εκπαίδευση και τη μόρφωση των τέκνων τους σύμφωνα με τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και παιδαγωγικές πεποιθήσεις τους γίνεται σεβαστό σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες που διέπουν την άσκησή του.

¹⁸ Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι σχετικές με την εφαρμογή της αρχής της ουδετερότητας υποχρεώσεις δεν ισχύουν –με την εξαίρεση του προσωπικού παιδαγωγικής συμβουλευτικής– για τους υπαλλήλους του WABE που εργάζονται στην έδρα της επιχειρήσεως, καθόσον δεν έχουν καμία επαφή με τους πελάτες.

¹⁹ Πρβλ. απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 42).

²⁰ Πρβλ. απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 43).

²¹ Βλ. απόφαση Bougnaoui και ADDH (σκέψη 41). Στις σκέψεις 32 και 34 της αποφάσεως αυτής, το Δικαστήριο προέβη σε σαφή διάκριση, αναλόγως με το εάν στην επιχείρηση υφίσταται εσωτερικός κανόνας ο οποίος καθιερώνει πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής ή πολιτικής ουδετερότητας ή όχι.

²² Βλ. σημείο 21 των παρούσων προτάσεων.

66. Πέραν τούτου, η επιθυμία ενός εργοδότη να προβάλλει έναντι των πελατών του μια εικόνα ουδετερότητας συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία, την οποία αναγνωρίζει το άρθρο 16 του Χάρτη²³, που ορίζει ότι η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.

67. Η προστασία που παρέχει το άρθρο αυτό περιλαμβάνει την ελευθερία ασκήσεως οικονομικής ή εμπορικής δραστηριότητας, τη συμβατική ελευθερία και τον ελεύθερο ανταγωνισμό²⁴. Κατ' εμέ, η προστασία αυτή καλύπτει τη βούληση να γίνονται σεβαστές οι επιθυμίες των πελατών, ιδίως για εμπορικούς λόγους. Σε αντίθεση με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Bougnaoui και ADDH²⁵, η απαγόρευση, μεταξύ άλλων, της μουσουλμανικής μαντίλας δεν επιβάλλεται προκειμένου να ικανοποιηθεί αίτημα συγκεκριμένων πελατών, αλλά εντάσσεται σε μια γενική και αδιακρίτως εφαρμοζόμενη πολιτική ουδετερότητας της επιχειρήσεως.

68. Ως εκ τούτου, προτείνω να δοθεί στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-804/18 η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει υπόψη τις επιθυμίες των πελατών του.

Γ. Επί του πρώτου ερωτήματος στην υπόθεση C-341/19

69. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει, στο πλαίσιο πολιτικής ουδετερότητας, μόνον τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας μπορεί να δικαιολογηθεί σύμφωνα με τη διάταξη αυτή.

70. Αρχικώς επισημαίνεται ότι στην απόφαση G4S Secure Solutions το Δικαστήριο έλαβε ως σημείο αναφοράς την *εμφανή χρήση οιουδήποτε* πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού *συμβόλου* στον χώρο εργασίας. Κατά τη γνώμη μου, η ανάλυση του Δικαστηρίου δεν έχει την έννοια ότι, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας πολιτικής ουδετερότητας, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον η απαγόρευση οιουδήποτε εξωτερικού συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Ειδικότερα, η απάντηση του Δικαστηρίου προέκυψε από τις περιστάσεις της υποθέσεως επί της οποίας εκδόθηκε η ως άνω απόφαση, στην οποία ο επίμαχος εσωτερικός κανονισμός απαγόρευε τα εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων ή την άσκηση οποιασδήποτε πρακτικής απορρέει από τις πεποιθήσεις αυτές²⁶.

71. Επομένως, το ζήτημα αν η απαγόρευση, βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, της χρήσεως επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να δικαιολογηθεί, στο πλαίσιο της εφαρμογής του άρθρου 2,

²³ Βλ. απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 38).

²⁴ Βλ. απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, Adusbef και Federconsumatori (C-686/18, EU:C:2020:567, σκέψη 82 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

²⁵ Βλ. απόφαση Bougnaoui και ADDH (σκέψη 14).

²⁶ Βλ. απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 15).

παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, δεν έχει κριθεί ακόμη από το Δικαστήριο. Το ζήτημα αυτό αφορά την εξακρίβωση του εάν είναι αποδεκτή η *εμφανής* χρήση, εντός του χώρου εργασίας, *μικρών*²⁷ συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων²⁸.

72. Συναφώς, μολονότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 και όχι του άρθρου 10 του Χάρτη²⁹, φρονώ ότι είναι κρίσιμη η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΔΔΑ). Εν προκειμένω, η υπόθεση C-341/19 αφορά ιδιωτική επιχείρηση που εκμεταλλεύεται αλυσίδα καταστημάτων φαρμακευτικών προϊόντων και καλλυντικών. Ειδικότερα, υπάρχει απόφαση του ΕΔΔΑ η οποία συνδέεται άμεσα με το ζήτημα των ενδυματολογικών επιλογών που σχετίζονται με θρησκευτικές πεποιθήσεις στο πλαίσιο ιδιωτικής επιχειρήσεως, ήτοι η απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου³⁰.

73. Στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση αυτή, η Nadia Eweida, θρησκευόμενη χριστιανή κόπτρια, εργαζόταν ως πράκτορας κρατήσεων της British Airways Plc. Μολονότι ήθελε να φορά σταυρό στην εργασία ως ομολογία της πίστεώς της, η εργοδότης της δεν της επέτρεψε να παραμείνει στην εργασία της ενώ φορούσε τον σταυρό εμφανώς. Κατά το ΕΔΔΑ, ο σταυρός της N. Eweida ήταν *διακριτικός και δεν έβλαπτε την επαγγελματική της εμφάνιση*³¹. Αποφάνθηκε ότι συντρέχει παράβαση του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ, το οποίο αφορά την ελευθερία σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, εις βάρος της N. Eweida.

74. Υπό το φως της εν λόγω αποφάσεως, εκτιμώ ότι η στάση πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας ενός εργοδότη στις σχέσεις με τους πελάτες του δεν είναι ασυμβίβαστη με το να φορούν οι εργαζόμενοί του στον χώρο εργασίας εμφανή ή μη, αλλά πάντως μικρά, με άλλα λόγια διακριτικά, σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους, τα οποία δεν γίνονται αντιληπτά εκ πρώτης όψεως. Ασφαλώς, ακόμη και μικρού μεγέθους σύμβολα, όπως μια καρφίτσα πέτου ή ένα σκουλαρίκι, μπορούν να αποκαλύψουν σε έναν προσεκτικό παρατηρητή που δείχνει ενδιαφέρον τις πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις ενός εργαζομένου. Εντούτοις, τέτοιου είδους διακριτικά σύμβολα, τα οποία δεν έχουν ευδιάκριτο χαρακτήρα, δεν θίγουν, κατά τη γνώμη μου, τους πελάτες της επιχειρήσεως που δεν έχουν το ίδιο θρήσκευμα ή τις ίδιες πεποιθήσεις με τον συγκεκριμένο ή τη συγκεκριμένη υπάλληλο.

75. Πρόκειται εδώ για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, σύμφωνα με την οποία τα μέσα για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού της τηρήσεως στάσεως πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία. Πάντως, μολονότι η

²⁷ Εκκινώ από την παραδοχή ότι ένα σύμβολο μικρού μεγέθους, το οποίο δεν φέρεται για να προσελκύει την προσοχή, δεν είναι επιδεικτικό [«ostentatoire»]. Ο γαλλικός όρος «ostentation» («επίδειξη») ορίζεται από το λεξικό *Larousse* ως εξής: «[a]ffectation qu'on apporte à faire quelque chose, étalage indiscret d'un avantage ou d'une qualité, attitude de quelqu'un qui cherche à se faire remarquer [επιτήδευση που δείχνει κάποιος κατά τη διενέργεια μιας πράξης, αδιάκριτη προβολή προτερήματος ή ιδιότητας, συμπεριφορά προσώπου που επιζητεί την προβολή]». Βλ. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

²⁸ Κατά τη γνώμη μου, είναι σαφές ότι, αν ο εργοδότης προτίθεται να τηρεί, έναντι των πελατών του, στάση πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας, σκοπός θεμιτός στο πλαίσιο της εφαρμογής του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, δικαιούται να απαγορεύσει στον χώρο εργασίας τη χρήση επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων.

²⁹ Κατά τις επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17), το δικαίωμα που διασφαλίζεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη αντιστοιχεί στο δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ και, σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 3, του Χάρτη, έχει την ίδια έννοια και την ίδια εμβέλεια με αυτό.

³⁰ Απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Ιανουαρίου 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010). Το Δικαστήριο, άλλωστε, μνημονεύει την απόφαση αυτή στη σκέψη 39 της αποφάσεως G4S Secure Solutions.

³¹ Απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Ιανουαρίου 2013, Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010 § 94). Βλ., επί της αποφάσεως αυτής, Mathieu, C., Gutwirth, S., και de Herth, P., «La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l'homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin», *Journal européen des droits de l'homme*, Larcier, 2013, αριθ. 2, σ. 238 έως 268.

απαγόρευση της χρήσεως, στον χώρο εργασίας, οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι επιτρεπτή, όπως προκύπτει από την απόφαση G4S Secure Solutions, εκτιμώ ότι ο εργοδότης διαθέτει επίσης την ευχέρεια, στο πλαίσιο της επιχειρηματικής ελευθερίας, να απαγορεύει τη χρήση μόνον επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων τέτοιων πεποιθήσεων³².

76. Ασφαλώς, η συζήτηση μετατοπίζεται πλέον στην έννοια του «εμφανούς και “μικρού” συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων». Κατά τη γνώμη μου, δεν απόκειται στο Δικαστήριο να δώσει ακριβή ορισμό του όρου αυτού, δεδομένου ότι ενδέχεται να ασκούν επιρροή οι περιστάσεις υπό τις οποίες χρησιμοποιείται το σύμβολο. Κατά συνέπεια, το επιλαμβανόμενο εθνικό δικαστήριο πρέπει να εξετάζει την εκάστοτε περίπτωση. Εντούτοις, είμαι της γνώμης ότι, σε κάθε περίπτωση, η μουσουλμανική μαντίλα δεν είναι μικρό θρησκευτικό σύμβολο³³. Αντιστοίχως, η γενική εισαγγελέας J. Kokott, στις προτάσεις της επί της υποθέσεως G4S Secure Solutions³⁴, εκτίμησε ότι ένα «μικρό θρησκευτικό σύμβολο το οποίο φέρεται κατά τρόπο διακριτικό – παραδείγματος χάρη ως σκουλαρίκι, κολιέ ή καρφίτσα– θα ήταν πιθανότερο να επιτραπεί εν αντιθέσει με κάποιο ευδιάκριτο κάλυμμα κεφαλής όπως καπέλο, τουρμπάν ή μαντίλα»³⁵.

77. Όπως επισήμανε το Δικαστήριο στην απόφαση G4S Secure Solutions, η απαγόρευση να φορούν οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας οιαδήποτε εμφανή σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή μιας πολιτικής ουδετερότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πολιτική αυτή ακολουθείται όντως με *συνοχή και συστηματικότητα*³⁶. Πάντως, κατά τη γνώμη μου, μια πολιτική ουδετερότητας η οποία απαγορεύει μόνον τη χρήση επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων δεν αποκλείει το ενδεχόμενο η απαγόρευση αυτή να εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα, δηλαδή να εντάσσεται σε μια πολιτική εφαρμοζόμενη γενικώς και αδιακρίτως, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει.

78. Με τις γραπτές παρατηρήσεις τους, η MJ καθώς και η Ελληνική και η Σουηδική Κυβέρνηση υπογραμμίζουν ότι ένας εσωτερικός κανόνας επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει μόνο τα επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα έχει αρνητικές συνέπειες για ορισμένες ομάδες που φορούν

³² Φρονώ ότι η τοποθέτησή μου συμπίπτει με εκείνη της γενικής εισαγγελέα J. Kokott στις προτάσεις της επί της υποθέσεως G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, σημείο 141), η οποία αναφέρθηκε στο «μέγεθος» και τη «διακριτότητα» του θρησκευτικού συμβόλου στο πλαίσιο της δικαιολογήσεως έμμεσης διακρίσεως λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78.

³³ Η απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Ιανουαρίου 2013, Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), διακρίνεται από την απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Φεβρουαρίου 2001, Dahlab κατά Ελβετίας (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), με την οποία το ΕΔΔΑ έκρινε «ότι είναι πολύ δύσκολο να εκτιμηθεί η επίδραση που μπορεί να ασκεί ένα ισχυρό εξωτερικό σύμβολο, όπως η χρήση της μαντίλας, στην ελευθερία συνειδήσεως και θρησκείας παιδιών μικρής ηλικίας. Συγκεκριμένα, η προσφεύγουσα διδάσκει σε τάξη παιδιών μεταξύ [4] και [8] ετών, μαθητών επομένων που βρίσκονται σε ηλικία κατά την οποία έχουν πολλές απορίες, ενώ παράλληλα επηρεάζονται ευκολότερα σε σχέση με άλλους μαθητές μεγαλύτερης ηλικίας. Επομένως, υπό τις περιστάσεις αυτές, δεν μπορεί να αποκλεισθεί εξαρχής 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, όπως διαπιστώνει το Tribunal fédéral [Ομοσπονδιακό Δικαστήριο (Ελβετία)], δύσκολα συμβιβάζεται με την αρχή της ισότητας των φύλων. Ως εκ τούτου, φαίνεται δύσκολο να συμβιβαστεί η χρήση μουσουλμανικής μαντίλας με το μήνυμα της ανοχής, του σεβασμού για τους άλλους και, πάνω απ' όλα, της ισότητας και της αποφυγής των διακρίσεων που όλοι οι εκπαιδευτικοί σε μια δημοκρατική κοινωνία πρέπει να μεταφέρουν στους μαθητές τους» (η υπογράμμιση δική μου). Πέραν του ότι η απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου αφορούσε ιδιωτική επιχείρηση, ενώ η απόφαση Dahlab κατά Ελβετίας αφορούσε δημόσιο σχολείο, και του ότι η νομολογία του ΕΔΔΑ ενδέχεται να έχει εξελιχθεί, η έμφαση που προσδίδεται στο γεγονός ότι μια μουσουλμανική μαντίλα αποτελεί «ισχυρό εξωτερικό σύμβολο» μπορεί να εξηγηθεί γιατί το δικαστήριο αυτό αναγνωρίζει ως σύμφωνη με την ΕΣΔΑ την απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας, σε αντίθεση με ένα «διακριτικό» θρησκευτικό σύμβολο.

³⁴ C-157/15, EU:C:2016:382, σημείο 118.

³⁵ Υπό το πρίσμα της αποφάσεως του ΕΔΔΑ της 15ης Φεβρουαρίου 2001, Dahlab κατά Ελβετίας (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), το καπέλο, το τουρμπάν ή η μαντίλα μπορούν να θεωρηθούν ως «ισχυρά εξωτερικά σύμβολα».

³⁶ Απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 40).

ιδιαίτερος εμφανή θρησκευτικά σύμβολα. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις ομάδες αυτές διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν στον χώρο εργασίας τους δυσμενή διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

79. Αναγνωρίζω ότι τα θρησκευτικά σύμβολα ενδέχεται να είναι λιγότερο ή περισσότερο εμφανή, ανάλογα με το εκάστοτε θρήσκευμα. Ωστόσο, η αποδοχή του επιχειρήματος αυτού θα κατέληγε, κατ' ανάγκην, στην απαγόρευση, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας πολιτικής ουδετερότητας, της χρήσεως οποιουδήποτε συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, το οποίο θα ήταν παράδοξο υπό το πρίσμα του σκοπού της οδηγίας 2000/78, που συνίσταται στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων. Όπως επισήμανε το Δικαστήριο, η απαγόρευση τέτοιων συμβόλων πρέπει να περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο³⁷. Στην αντίθετη περίπτωση, η πλήρης απαγόρευση, χωρίς εξαιρέσεις, της εμφανούς χρήσεως οποιουδήποτε συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων θα υπερέβαινε το αναγκαίο μέτρο και θα αποκτούσε τιμωρητικό χαρακτήρα έναντι εκείνων που θα επέλεγαν να φορούν κάποιο μικρό σύμβολο, για μόνο τον λόγο ότι άλλα πρόσωπα επέλεξαν να φορούν επιδεικτικά σύμβολα.

80. Με άλλα λόγια, φρονώ ότι υπάρχει χώρος μεταξύ, αφενός, της πλήρους ελευθερίας που παρέχεται στους εργαζομένους να φορούν σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, την οποία μπορεί να επιλέξει να εφαρμόσει ο εργοδότης στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του ελευθερίας βάσει του άρθρου 16 του Χάρτη³⁸, και, αφετέρου, της απαγορεύσεως κάθε εμφανούς πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου, στο πλαίσιο τηρήσεως πολιτικής ουδετερότητας, την οποία μπορεί εξίσου να αποφασίσει να εφαρμόσει ο εργοδότης³⁹. Επομένως, η πολιτική ουδετερότητας μπορεί να εκδηλώνεται υπό διάφορες μορφές, υπό την προϋπόθεση ότι ασκείται με συνοχή και συστηματικότητα.

81. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19 η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει στον χώρο εργασίας, στο πλαίσιο πολιτικής ουδετερότητας, μόνον τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να δικαιολογηθεί, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής. Μια τέτοια απαγόρευση πρέπει να εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

³⁷ Απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 42).

³⁸ Πρέπει να υπομνησθεί ότι ο εργοδότης ουδόλως υποχρεούται να εφαρμόζει πολιτική ουδετερότητας έναντι των πελατών του. Πράγματι, μπορεί να επιλέξει να προβάλλει τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του οι οποίες μπορεί να εκδηλώνονται με τη χρήση συμβόλων του συγκεκριμένου θρησκευματος από τους εργαζομένους. Ο εργοδότης μπορεί επίσης να μην θέτει κανένα όριο στη χρήση θρησκευτικών συμβόλων κατά την εργασία, ανεξαρτήτως του θρησκευματος και των διαστάσεων των συμβόλων αυτών.

³⁹ Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η πολιτική ουδετερότητας εντός της συγκεκριμένης επιχειρήσεως αποσκοπεί παράλληλα στην πρόληψη των συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων. Συναφώς, ο σκοπός αυτός διαφέρει από τον σκοπό τηρήσεως πολιτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών που συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία, όπως επισήμανε το Δικαστήριο με την απόφαση G4S Secure Solutions (σκέψη 38). Λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης στην υπόθεση C-341/19, δεν θεωρώ αναγκαίο να εξεταστεί, στο πλαίσιο των υπό κρίση συνεκδικαζόμενων υποθέσεων, αν ο σκοπός αποτροπής των συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων είναι θεμιτός κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78.

Δ. Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, υπό β', στην υπόθεση C-804/18 και του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, υπό β', στην υπόθεση C-341/19

82. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-804/18 και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-341/19, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού⁴⁰, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι οι εθνικές συνταγματικές διατάξεις περί προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας μπορούν να ληφθούν υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, στο πλαίσιο της εξετάσεως του δικαιολογημένου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας.

83. Κατά το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως από αυτές που προβλέπονται στην οδηγία. Επιπλέον, κατά την αιτιολογική της σκέψη 28, η ως άνω οδηγία καθορίζει ελάχιστες προϋποθέσεις, αφήνοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θεσπίσεως ή διατηρήσεως ευνοϊκότερων διατάξεων. Ορίζει επίσης ότι η εφαρμογή της δεν θα πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την υφιστάμενη κατάσταση στα κράτη μέλη.

84. Λαμβανομένων υπόψη των υποβληθέντων ερωτημάτων, πρέπει να εξεταστεί σε ποιον βαθμό εθνικές διατάξεις σχετικά με την θρησκευτική ελευθερία μπορούν να θεωρηθούν ευνοϊκότερες όσον αφορά την προστασία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε σχέση με τις διατάξεις της οδηγίας 2000/78.

85. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνω ότι μέχρι τώρα το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει το άρθρο 8, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας μόνο στο πλαίσιο του σεβασμού των δικονομικών δικαιωμάτων. Στηριζόμενο στη διάταξη αυτή, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78⁴¹ ουδόλως απαγορεύει στα κράτη μέλη να προβλέπουν, στην εθνική τους νομοθεσία, το δικαίωμα των ενώσεων που έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν την τήρηση της οδηγίας αυτής να κινούν ένδικες ή διοικητικές διαδικασίες, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις οι οποίες απορρέουν από την οδηγία, χωρίς να ενεργούν εξ ονόματος συγκεκριμένου καταγγέλλοντος ή ακόμη και χωρίς να υφίσταται συγκεκριμένος καταγγέλλων⁴².

86. Φρονώ ότι η ερμηνεία αυτή είναι απολύτως δικαιολογημένη. Πράγματι, αφενός, το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78 προβλέπει ακριβώς το πλαίσιο της παρεμβάσεως των ενώσεων αυτών για την κίνηση δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας, θέτοντας προϋποθέσεις, ήτοι ότι οι ενώσεις αυτές ενεργούν είτε εξ ονόματος του καταγγέλλοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του. Αφετέρου, για να διασφαλιστεί η υπεράσπιση των δικαιωμάτων, το

⁴⁰ Πράγματι, το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-804/18 παραπέμπει στη σχετική με την ερμηνεία του άρθρου 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου).

⁴¹ Κατά το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, «[τ]α κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.» Από το ίδιο το γράμμα της ως άνω διατάξεως συνάγεται ότι αυτή δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να αναγνωρίζουν υπέρ μιας ενώσεως ενεργητική νομιμοποίηση για την κίνηση ένδικης διαδικασίας προκειμένου να εξασφαλιστεί η τήρηση των υποχρεώσεων οι οποίες απορρέουν από την οδηγία αυτή, σε περίπτωση που δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί συγκεκριμένο άτομο το οποίο ζημιώθηκε (απόφαση της 23ης Απριλίου 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, σκέψη 61).

⁴² Αποφάσεις της 25ης Απριλίου 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, σκέψη 37), και της 23ης Απριλίου 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, σκέψη 63).

άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας επιτρέπει ευρύτερη παρέμβαση των εν λόγω ενώσεων ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, χωρίς να απαιτείται να υπάρχει συγκεκριμένος καταγγέλλων, πράγμα που είναι ευνοϊκότερο για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως.

87. Όσον αφορά τις εθνικές διατάξεις περί θρησκευτικής ελευθερίας, είμαι της γνώμης, αντιθέτως, ότι δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Πράγματι, οι εν λόγω εθνικές διατάξεις, καίτοι αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων όσον αφορά την εκδήλωση του θρησκευμάτός τους, ωστόσο δεν έχουν ως αντικείμενο την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όπως αυτή προβλέπεται στο εν λόγω άρθρο 8, παράγραφος 1, καθόσον δεν αποσκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

88. Όπως θα αναπτυχθεί κατωτέρω, οι εν λόγω εθνικές διατάξεις μπορούν μεν να εφαρμοστούν από τα κράτη μέλη, πλην όμως σε πλαίσιο διαφορετικό από εκείνο της οδηγίας 2000/78, η οποία έχει ως μοναδικό σκοπό τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων.

89. Ως εκ τούτου, προτείνω να δοθεί στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-804/18 και στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-341/19, η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εθνικές συνταγματικές διατάξεις περί προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις, κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, στο πλαίσιο της εξέτασης του δικαιολογημένου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

E. Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, υπό α', στην υπόθεση C-341/19

90. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-341/19, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 10 του Χάρτη και στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, η οποία απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως.

91. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, κατά την εξέταση της προσφορότητας μιας τέτοιας διαφορετικής μεταχειρίσεως, μπορεί να γίνει στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων, ήτοι, αφενός, της επιχειρηματικής ελευθερίας που προβλέπεται στο άρθρο 16 του Χάρτη και, αφετέρου, της ελευθερίας σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 10 του Χάρτη, καθώς και στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

92. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, φρονώ ότι είναι κρίσιμο το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, το οποίο, στο πλαίσιο της δικαιολογήσεως έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, διακρίνει μεταξύ, αφενός, της υπάρξεως ή μη θεμιτού σκοπού και, αφετέρου, του εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

93. Στις σκέψεις 38 και 39 της αποφάσεως G4S Secure Solutions, το Δικαστήριο έκρινε ότι η επιθυμία ενός εργοδότη να προβάλλει έναντι των πελατών μια εικόνα ουδετερότητας συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία, η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη, ότι είναι,

κατ' αρχήν, θεμιτή και ότι η ερμηνεία σύμφωνα με την οποία ο περιορισμός της θρησκευτικής ελευθερίας επιτρέπεται, εντός ορισμένων ορίων, για την επίτευξη ενός τέτοιου σκοπού επιρρωννύεται από τη σχετική με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ νομολογία του ΕΔΔΑ.

94. Το Δικαστήριο αναφέρεται στο άρθρο 16 του Χάρτη και στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ μόνον όταν εξετάζεται η ύπαρξη θεμιτού σκοπού, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, όσον αφορά την εφαρμογή από την επιχείρηση πολιτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών της.

95. Ακολουθώντας τη συλλογιστική αυτή, φρονώ ότι, για την εξέταση του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα των μέσων που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού, δεδομένου ότι η επιχειρηματική ελευθερία δεν είναι πλέον κρίσιμη σε αυτό το στάδιο της αναλύσεως, παρέλκει η στάθμιση μεταξύ, αφενός, της επιχειρηματικής ελευθερίας και, αφετέρου, της ελευθερίας σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας. Θα έπρεπε, παρά ταύτα, το δικαίωμα στην τελευταία αυτή ελευθερία να λαμβάνεται υπόψη κατά την εξέταση των μέσων για την επίτευξη του σκοπού της πολιτικής ουδετερότητας; Δεν είμαι αυτής της γνώμης.

96. Συγκεκριμένα, πρώτον, όπως ορθώς επισήμανε η Επιτροπή με τις γραπτές παρατηρήσεις της, η απαγόρευση διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων συνδέεται αναμφισβήτητα με την προστασία του δικαιώματος στη θρησκευτική ελευθερία, καθόσον μια τέτοια διάκριση θίγει την ελευθερία ενός προσώπου να ασκεί τα θρησκευτικά του δικαιώματα ελεύθερα και ανοιχτά. Εντούτοις, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, που προβλέπεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, και η ελευθερία σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 10 του Χάρτη, συνιστούν θεμελιώδη δικαιώματα τα οποία πρέπει να διακρίνονται σαφώς μεταξύ τους⁴³.

97. Πάντως, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2000/78 συγκεκριμενοποιεί το άρθρο 21 του Χάρτη, το οποίο, δεδομένου του επιτακτικού του αποτελέσματος, δεν διαφέρει, κατ' αρχήν, από τις διάφορες διατάξεις των ιδρυτικών Συνθηκών περί απαγορεύσεως των διακρίσεων που βασίζονται σε διάφορους λόγους, ακόμη και όταν τέτοιες διακρίσεις προκύπτουν από συμβάσεις που έχουν συναφθεί μεταξύ ιδιωτών⁴⁴. Η οδηγία αυτή, επομένως, έχει ως αποκλειστικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, θρησκείας ή πεποιθήσεων. Δεν αποσκοπεί στη διασφάλιση της προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας, όπως την κατοχυρώνει το άρθρο 10 του Χάρτη.

98. Δεύτερον, στο πλαίσιο της δικαιολογήσεως της έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, είμαι της γνώμης ότι δεν εμπλέκεται η εφαρμογή του θεμελιώδους δικαιώματος στην προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας, στο μέτρο που η διάταξη αυτή αναφέρεται σε μέσα πρόσφορα και αναγκαία. Πρόκειται για έλεγχο αναλογικότητας, ο οποίος προϋποθέτει εξέταση της συγκεκριμένης περιπτώσεως, προκειμένου να εξακριβωθεί αν ο αναγνωρισμένος ως θεμιτός σκοπός, ήτοι η πολιτική ουδετερότητας, εφαρμόζεται προσηκόντως.

⁴³ Η Επιτροπή παραθέτει το παράδειγμα, εκκινώντας από μια συλλογιστική *ad absurdum*, της πλήρους απαγορεύσεως εκ μέρους κράτους μέλους της ασκήσεως των θρησκευτικών δικαιωμάτων, η οποία θα παραβίαζε, κατά συνέπεια, τη θρησκευτική ελευθερία, χωρίς ωστόσο να αντιβαίνει στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας, στο μέτρο που όλοι οι κάτοικοι αυτού του κράτους μέλους θα ετύγχαναν ίσης μεταχειρίσεως.

⁴⁴ Βλ. απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 77 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

99. Τρίτον, είμαι της γνώμης ότι η παράλληλη εφαρμογή, στο πλαίσιο της ερμηνείας της οδηγίας 2000/78, όλων των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στον Χάρτη θα μπορούσε να καταλήξει σε αδυναμία πλήρους και ομοιόμορφης εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας, η οποία αφορά αποκλειστικώς την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία, με ταυτόχρονη εκπλήρωση των σκοπών της.

100. Ως εκ τούτου, προτείνω να δοθεί στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-341/19 η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 10 του Χάρτη και στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα έμμεσης διαφοροετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, η οποία απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως.

ΣΤ. Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-341/19

101. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται στην εκ μέρους εθνικού δικαστηρίου εφαρμογή εθνικών συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία κατά την εξέταση εργοδοτικής οδηγίας η οποία στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως που απαγορεύει τη χρήση συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας.

102. Κατ' αρχάς επισημαίνω ότι το αιτούν δικαστήριο, με τα προδικαστικά ερωτήματα, ζήτησε από το Δικαστήριο ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 και όχι του άρθρου 10 του Χάρτη. Ως εκ τούτου, θα εξετάσω το τρίτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19, το οποίο αποτελεί προέκταση του πρώτου και του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, υπό το πρίσμα της οδηγίας αυτής, στο πλαίσιο της εξετάσεως έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

103. Όπως επισημάνθηκε στο σημείο 97 των παρούσων προτάσεων, η οδηγία 2000/78 δεν αποσκοπεί στη διασφάλιση της προστασίας της ελευθερίας σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας που προβλέπεται στο άρθρο 10 του Χάρτη. Επομένως, η ελευθερία αυτή δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη κατά την εξέταση του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα των μέσων που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού της ουδετερότητας της επιχειρήσεως. Η ίδια ερμηνεία επιβάλλεται όσον αφορά την επιχειρηματική ελευθερία που κατοχυρώνεται στο άρθρο 16 του Χάρτη, η οποία δεν αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα προστατευόμενο από την οδηγία αυτή.

104. Υπό τις συνθήκες αυτές, εφόσον δεν παραβιάζεται η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως αυτή προβλέπεται στην οδηγία 2000/78, η οποία συγκεκριμενοποιεί το άρθρο 21 του Χάρτη, εκτιμώ ότι τα κράτη μέλη παραμένουν ελεύθερα να εφαρμόζουν την εθνική νομοθεσία που διέπει τη συγκεκριμένη περίπτωση.

105. Η νομοθεσία αυτή μπορεί να είναι, για παράδειγμα, όπως τονίζει η Επιτροπή, εθνική διάταξη σχετική με τη μορφή υπό την οποία πρέπει να γνωστοποιείται στους εργαζομένους της επιχειρήσεως η εργοδοτική οδηγία για την καθιέρωση πολιτικής ουδετερότητας. Η εφαρμογή μιας τέτοιας διατάξεως μπορεί να επισύρει ακυρότητα της εν λόγω οδηγίας ακόμη και αν, επί της ουσίας, η σκοπούμενη πολιτική ουδετερότητας πληροί τις προϋποθέσεις της οδηγίας 2000/78. Μολονότι το παράδειγμα αυτό είναι διαδικαστικής φύσεως, η συλλογιστική αυτή ισχύει εξίσου όσον αφορά την ίδια την ουσία του δικαιώματος ίσης μεταχειρίσεως. Επομένως, συνυπάρχουν,

αφενός, οι διατάξεις της Ένωσης για την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, αφετέρου, εθνικές διατάξεις που προβλέπουν ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την πολιτική ουδετερότητας που τηρεί ο εργοδότης.

106. Η ίδια συλλογιστική ισχύει και για τις εθνικές διατάξεις που αφορούν την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας, οι οποίες μπορούν να ληφθούν υπόψη από τα δικαστήρια του οικείου κράτους μέλους κατά την εξέταση του κύρους της εργοδοτικής οδηγίας σχετικά με την εφαρμογή πολιτικής ουδετερότητας.

107. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά τη νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου), η προστασία θεμελιώδους δικαιώματος όπως το προβλεπόμενο στο άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG έχει εφαρμογή στις έννομες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Η ελευθερία πίστεως την οποία καθιερώνουν οι διατάξεις αυτές, ως ατομική ελευθερία, υποχωρεί έναντι της επιχειρηματικής ελευθερίας, η οποία μνημονεύεται στο άρθρο 12, παράγραφος 1, του GG, μόνον όταν υφίσταται αρκούντως συγκεκριμένος κίνδυνος οικονομικού μειονεκτήματος για τον εργοδότη ή θιγόμενο τρίτο. Με άλλα λόγια, όπως διατυπώθηκε και από το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση C-804/18 στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', από τις γερμανικές συνταγματικές διατάξεις προκύπτει ότι η επιθυμία ενός εργοδότη να ακολουθήσει πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών του είναι, κατ' αρχήν, θεμιτή μόνον εάν η έλλειψη της ουδετερότητας αυτής συνεπάγεται γι' αυτόν οικονομική ζημία.

108. Όπως προαναφέρθηκε, διατάξεις όπως το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG, οι οποίες άπτονται της προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας, έχουν διαφορετικό αντικείμενο σε σχέση με την οδηγία 2000/78. Κατά συνέπεια, υπό την προϋπόθεση του σεβασμού της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων, η οποία προβλέπεται στην οδηγία αυτή, δεν διακρίνω κάποιο κώλυμα για την εφαρμογή εθνικών συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία κατά την εξέταση της πολιτικής ουδετερότητας μιας επιχειρήσεως⁴⁵.

109. Μια τέτοια δυνατότητα που παρέχεται στα κράτη μέλη όσον αφορά την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας συμπλέει με τη νομολογία του ΕΔΔΑ, κατά την οποία δεν είναι δυνατόν να συναχθεί ενιαία πανευρωπαϊκή αντίληψη για τη σημασία της θρησκείας εντός της κοινωνίας ούτε συμπίπτουν σε διαφορετικές εποχές και ιστορικές συγκυρίες η έννοια ή ο αντίκτυπος των πράξεων που αντιστοιχούν στη δημόσια έκφραση θρησκευτικών πεποιθήσεων. Κατά συνέπεια, η σχετική ρύθμιση μπορεί να ποικίλλει από χώρα σε χώρα και η επιλογή ως προς την έκταση και τις λεπτομέρειες μιας τέτοιας ρυθμίσεως πρέπει, εκ των πραγμάτων, να επαφίεται σε ορισμένο βαθμό στο οικείο κράτος, δεδομένου ότι εξαρτάται από το εκάστοτε εθνικό πλαίσιο⁴⁶.

110. Επομένως, κατά τη γνώμη μου, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ποικιλομορφία των προσεγγίσεων των κρατών μελών όσον αφορά την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας⁴⁷, την οποία δεν αποκλείει η εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που προβλέπεται στην οδηγία 2000/78.

⁴⁵ Κατά συνέπεια, φρονώ ότι, καθόσον οι επίμαχες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης και οι εθνικές διατάξεις έχουν διαφορετικό αντικείμενο, δεν τυγχάνει εφαρμογής το σκεπτικό του Δικαστηρίου στην απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, σκέψη 60), κατά το οποίο, όταν πράξη της Ένωσης υπαγορεύει την εφαρμογή εθνικών μέτρων, είναι κατ' αρχήν θεμιτό οι εθνικές αρχές και τα εθνικά δικαστήρια να εφαρμόζουν τα κατοχυρωμένα στα Συντάγματά τους θεμελιώδη δικαιώματα, αρκεί με την εν λόγω εφαρμογή να μη διακυβεύεται το επίπεδο προστασίας που προβλέπει ο Χάρτης, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο, καθώς και η υπεροχή, η ενότητα και η αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης.

⁴⁶ Απόφαση του ΕΔΔΑ της 10ης Νοεμβρίου 2005, Leyla Şahin κατά Τουρκίας (CE:ECHR:2005:1110)UD004477498 § 109), και απόφαση του ΕΔΔΑ της 10ης Ιανουαρίου 2017, Osmanoglu και Kocabaş κατά Ελβετίας (CE:ECHR:2017:0110)UD002908612 § 88).

⁴⁷ Πρβλ. Loenen, M. L. P., «In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?», *Review of European Administrative Law*, 2017, αριθ. 2, σ. 47 έως 73.

111. Εν προκειμένω, φρονώ, εκ πρώτης όψεως, ότι οι οικείες εθνικές διατάξεις δεν αντιβαίνουν προς την οδηγία αυτή. Συγκεκριμένα, δεν απαγορεύουν την τήρηση από τον εργοδότη στάσεως πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας, αλλά απλώς καθορίζουν μια πρόσθετη προϋπόθεση σχετικά με την εφαρμογή της, η οποία αφορά την ύπαρξη αρκούντως συγκεκριμένου κινδύνου οικονομικού μειονεκτήματος για τον εργοδότη ή τον θιγόμενο τρίτο. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν η προβαλλόμενη εθνική ρύθμιση παραβιάζει την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως αυτή προβλέπεται από την εν λόγω οδηγία.

112. Κατά συνέπεια, προτείνω να δοθεί στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19 η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται στην εκ μέρους εθνικού δικαστηρίου εφαρμογή εθνικών συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία κατά την εξέταση εργοδοτικής οδηγίας η οποία στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως που απαγορεύει τη χρήση συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι οι διατάξεις αυτές δεν παραβιάζουν την προβλεπόμενη από την οδηγία αυτή αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

V. Πρόταση

113. Κατόπιν των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλαν το Arbeitsgericht Hamburg (δικαστήριο εργατικών διαφορών Αμβούργου, Γερμανία) και το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ως εξής:

- 1) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι η απαγόρευση χρήσεως εντός του χώρου εργασίας οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, έναντι των εργαζομένων που τηρούν ορισμένους ενδυματολογικούς κανόνες λόγω θρησκευτικών επιταγών καλύψεως της κεφαλής.
- 2) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει υπόψη τις επιθυμίες των πελατών του.
- 3) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει στον χώρο εργασίας, στο πλαίσιο πολιτικής ουδετερότητας, μόνον τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να δικαιολογηθεί, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής. Μια τέτοια απαγόρευση πρέπει να εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

- 4) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εθνικές συνταγματικές διατάξεις περί προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις, κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, στο πλαίσιο της εξετάσεως του δικαιολογημένου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.
- 5) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο άρθρο 9 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950, δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, η οποία απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως.
- 6) Η οδηγία 2000/78 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται στην εκ μέρους εθνικού δικαστηρίου εφαρμογή εθνικών συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία κατά την εξέταση εργοδοτικής οδηγίας η οποία στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως που απαγορεύει τη χρήση συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι οι διατάξεις αυτές δεν παραβιάζουν την προβλεπόμενη από την οδηγία αυτή αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.