



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 15ης Ιουλίου 2021 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/EK – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων – Εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχειρήσεως ο οποίος δεν επιτρέπει στον χώρο εργασίας την εμφανή χρήση οιαδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου ή τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών συμβόλων – Άμεση ή έμμεση διάκριση – Αναλογικότητα – Στάθμιση μεταξύ της θρησκευτικής ελευθερίας και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων – Θεμιτός χαρακτήρας της πολιτικής ουδετερότητας που έχει υιοθετήσει ο εργοδότης – Ανάγκη απόδειξης της ύπαρξης οικονομικής ζημίας του εργοδότη»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-804/18 και C-341/19,

με αντικείμενο δύο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλαν το Arbeitsgericht Hamburg (δικαστήριο εργατικών διαφορών Αμβούργου, Γερμανία) (C-804/18) και το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) (C-341/19) με αποφάσεις της 21ης Νοεμβρίου 2018 και της 30ής Ιανουαρίου 2019, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο αντιστοίχως στις 20 Δεκεμβρίου 2018 και στις 30 Απριλίου 2019, στο πλαίσιο των δικών

IX

κατά

WABE eV (C-804/18),

και

MH Müller Handels GmbH

κατά

MJ (C-341/19),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Πρόεδρο, R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, A. Prechal, M. Βηλαρά, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra και A. Kumin, προέδρους τμήματος, T. von

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (εισηγητή), P. G. Xuereb, L. S. Rossi και I. Jarukaitis, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Ράντος

γραμματέας: D. Dittert, προϊστάμενος μονάδας,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 24ης Νοεμβρίου 2020,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η IX, εκπροσωπούμενη από τον K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- το WABE eV, εκπροσωπούμενο από τον C. Hoppe, Rechtsanwalt,
- η MH Müller Handels GmbH, εκπροσωπούμενη από τον F. Werner, Rechtsanwalt,
- η MJ, εκπροσωπούμενη από τον G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την Ε. Μ. Μαμούνα και τον Κ. Μπόσκοβιτς,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,
- η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg και A. Falk,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους B.-R. Killmann και M. Van Hoof, καθώς και από την C. Valero,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 25ης Φεβρουαρίου 2021,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 1, και παράγραφος 2, στοιχεία α' και β', του άρθρου 4, παράγραφος 1, και του άρθρου 8, 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 (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16), καθώς και των άρθρων 10 και 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).
- 2 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-804/18 υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της IX και του εργοδότη της, WABE eV (στο εξής: WABE), γερμανικού κοινωφελούς σωματείου που διαχειρίζεται μεγάλο αριθμό παιδικών σταθμών, με αντικείμενο την αναστολή της σχέσης εργασίας που επιβλήθηκε στην IX κατόπιν της άρνησής της να

συμμορφωθεί προς την απαγόρευση που έχει επιβάλει το WABE στους εργαζόμενους του να φορούν οποιοδήποτε εμφανές πολιτικό, φιλοσοφικό ή θρησκευτικό σύμβολο όταν έρχονται σε επαφή με τα παιδιά και τους γονείς τους.

- 3 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-341/19 υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της MH Müller Handels GmbH (στο εξής: MH), εταιρίας που εκμεταλλεύεται αλυσίδα καταστημάτων φαρμακευτικών προϊόντων και καλλυντικών στη Γερμανία, και της εργαζομένης της MJ, με αντικείμενο τη νομιμότητα της εντολής που απηύθυνε η πρώτη στη δεύτερη να μη φορά στον χώρο εργασίας επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Το νομικό πλαίσιο

Η οδηγία 2000/78

- 4 Οι αιτιολογικές σκέψεις 1, 4, 11 και 12 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:
- «(1) Κατά το άρθρο 6 [ΣΕΕ], 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[που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950,] και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του [ενωσιακού] δικαίου.
- [...]
- (4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη. Η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- [...]
- (11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της Συνθήκης [ΛΕΕ], 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[καθώς και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων].
- (12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την [Ένωση] κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία [...].»

5 Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«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.»

6 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«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,

ι) 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.»

7 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην [Ένωση], 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 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 ορίζει τα εξής:

«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.»

Το γερμανικό δίκαιο

O GG

- 9 Το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Θεμελιώδους Νόμου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας), της 23ης Μαΐου 1949 (BGBl. 1949 I, σ. 1, στο εξής: GG), ορίζει τα εξής:

«(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.»

- 10 Το άρθρο 6, παράγραφος 2, του GG προβλέπει 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.»

- 11 Το άρθρο 7, παράγραφοι 1 έως 3, του GG ορίζει 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.»

- 12 Το άρθρο 12 του GG προβλέπει τα εξής:

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

[...]»

O AGG

- 13 Ο Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (γενικός νόμος περί ίσης μεταχείρισεως), της 14ης Αυγούστου 2006 (BGBl. 2006 I, σ. 1897, στο εξής: AGG), αποσκοπεί στη μεταφορά της οδηγίας 2000/78 στο γερμανικό δίκαιο.

- 14 Το άρθρο 1 του AGG, που καθορίζει τον σκοπό του νόμου, ορίζει τα εξής:

«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 2, παράγραφος 1, του AGG ορίζει τα εξής:

«Δυνάμει του παρόντος νόμου οι διακρίσεις που βασίζονται σε έναν από τους λόγους του άρθρου 1 είναι παράνομες όσον αφορά:

1. 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, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης,

2. τους όρους απασχολήσεως και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών και των προϋποθέσεων απολύσεως, ιδίως όσων περιλαμβάνονται στις συλλογικές και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, και τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την εκτέλεση και τη λύση σχέσεως εργασίας καθώς και κατά την επαγγελματική εξέλιξη,

[...]».

- 16 Το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 2, 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.»

- 17 Το άρθρο 7, παράγραφοι 1 έως 3, του AGG ορίζει τα εξής:

«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.»

- 18 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, του AGG ορίζει τα εξής:

«Διαφορετική μεταχείριση για έναν από τους λόγους του άρθρου 1 επιτρέπεται όταν, λόγω της φύσεως επαγγελματικής δραστηριότητας ή των προϋποθέσεων ασκήσεώς της, το επίμαχο χαρακτηριστικό συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.»

19 Το άρθρο 15 του AGG έχει ως εξής:

«1. Σε περίπτωση παραβάσεως της απαγορεύσεως των διακρίσεων, ο εργοδότης υποχρεούται να αποκαταστήσει την προκληθείσα ζημία. Τούτο δεν ισχύει όταν ο εργοδότης δεν ευθύνεται για την παραβίαση της υποχρέωσης αυτής.

2. Σε περίπτωση βλάβης που δεν συνίσταται σε περιουσιακή ζημία, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει δίκαιη χρηματική ικανοποίηση. Σε περίπτωση μη προσλήψεως, η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τρεις μηνιαίους μισθούς εφόσον ο εργαζόμενος δεν θα είχε προσληφθεί ακόμη και αν δεν είχαν υπάρξει διακρίσεις κατά την επιλογή.

3. Στο πλαίσιο εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται σε αποζημίωση μόνον αν ενεργεί εκ προθέσεως ή εκ βαρείας αμελείας.»

Ο Αστικός Κώδικας

20 Κατά το άρθρο 134 του Bürgerliches Gesetzbuch (αστικού κώδικα), «[δ]ικαιοπραξία που αντιβαίνει προς απαγορευτική διάταξη του νόμου είναι άκυρη εκτός αν νόμος άλλως ορίζει».

Ο GewO

21 Το άρθρο 106 του Gewerbeordnung (γερμανικού κώδικα περί ασκήσεως βιοτεχνικής, εμπορικής και βιομηχανικής δραστηριότητας, στο εξής: GewO) 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.»

Οι διαφορές των κυρίων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

Η υπόθεση C-804/18

22 Το WABE διαχειρίζεται μεγάλο αριθμό παιδικών σταθμών στη Γερμανία, όπου απασχολεί περισσότερους από 600 εργαζομένους και μεριμνά για περίπου 3 500 παιδιά. Δηλώνει πολιτικώς ουδέτερο και ανεξίθρησκο.

23 Από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση αυτή προκύπτει ότι, στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας του, το WABE αναφέρει ότι συμμερίζεται και 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 από τη διεύθυνση απασχόλησης, κοινωνικών και οικογενειακών υποθέσεων και κοινωνικής ένταξης του Δήμου Αμβούργου. Οι συστάσεις αυτές προβλέπουν, μεταξύ άλλων, ότι «[ό]λοι 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 υπαρκτά 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».

- 24 Η ΙΧ είναι ειδική παιδαγωγός και απασχολείται στο WABE από το 2014. Στις αρχές του 2016 η ΙΧ αποφάσισε να φοράει μουσουλμανική μαντίλα. Κατά την περίοδο από τις 15 Οκτωβρίου 2016 έως τις 30 Μαΐου 2018 είχε γονική άδεια.
- 25 Τον Μάρτιο του 2018 το WABE εξέδωσε την «Υπηρεσιακή οδηγία για την τήρηση της αρχής της ουδετερότητας» προς εφαρμογή στους παιδικούς σταθμούς του, της οποίας έλαβε γνώση η ΙΧ στις 31 Μαΐου 2018. Η εν λόγω υπηρεσιακή οδηγία διαλαμβάνει, μεταξύ άλλων, ότι 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 [...] 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. 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 ούτε με παιδιά ούτε με γονείς. 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».
- 26 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 κιά, 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.»
- 27 Την 1η Ιουνίου 2018 η ΙΧ εμφανίστηκε στην εργασία της φορώντας μουσουλμανική μαντίλα. Κατόπιν αρνήσεώς της να αφαιρέσει τη μαντίλα, η διευθύντρια του παιδικού σταθμού την απάλλαξε προσωρινώς από τα καθήκοντά της.

- 28 Στις 4 Ιουνίου 2018 η IX εμφανίστηκε εκ νέου στην εργασία της φορώντας μουσουλμανική μαντίλα. Την ίδια ημέρα της γνωστοποιήθηκε έγγραφη παρατήρηση για το γεγονός ότι την 1η Ιουνίου 2018 φορούσε μαντίλα και της ζητήθηκε, στο πλαίσιο της αρχής της ουδετερότητας, να εκτελεί στο εξής την εργασία της χωρίς μαντίλα. Δεδομένου ότι η IX αρνήθηκε εκ νέου να αφαιρέσει τη μαντίλα της, τέθηκε σε προσωρινή αναστολή της σχέσεως εργασίας. Την ίδια ημέρα έλαβε νέα έγγραφη παρατήρηση.
- 29 Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, το WABE ζήτησε από εργαζόμενη να αφαιρέσει τον σταυρό που φορούσε στον λαιμό της και αυτή συμμορφώθηκε.
- 30 Η IX άσκησε αγωγή ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ζητώντας να υποχρεωθεί το WABE να αποσύρει από τον ατομικό της φάκελο τις έγγραφες παρατηρήσεις που της απευθύνθηκαν σχετικά με τη χρήση μουσουλμανικής μαντίλας. Προς στήριξη της αγωγής της, προβάλλει, κατ' αρχάς, ότι, παρά τον γενικό της χαρακτήρα, η απαγόρευση της εμφανούς χρήσης πολιτικών, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών συμβόλων αφορά ευθέως τη χρήση της μουσουλμανικής μαντίλας και, επομένως, συνιστά άμεση διάκριση, εν συνεχεία, ότι η απαγόρευση αυτή αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες και πρέπει, επομένως, να εξεταστεί και υπό το πρίσμα της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου και, τέλος, ότι η απαγόρευση αυτή αφορά περισσότερο τις γυναίκες από οικογένειες μεταναστών και, επομένως, ενδέχεται να αποτελεί επίσης διάκριση λόγω εθνικής καταγωγής. Εξάλλου, το Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο, Γερμανία) έκρινε ότι η απαγόρευση της χρήσης μουσουλμανικής μαντίλας κατά την εργασία σε παιδικό σταθμό συνιστά σοβαρή παρέμβαση στην ελευθερία πίστης και πεποιθήσεων και ότι, για να είναι αποδεκτή, πρέπει να στηρίζεται σε τεκμηριωμένο και συγκεκριμένο κίνδυνο. Υποστηρίζει, τέλος, ότι δεν είναι δυνατή η επίκληση της απόφασης της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), προς απόρριψη του αιτήματος απόσυρσης των εγγράφων παρατηρήσεων. Ειδικότερα, με την απόφαση αυτή, το Δικαστήριο καθόρισε απλώς ελάχιστες προδιαγραφές στο δίκαιο της Ένωσης και, επομένως, το επίπεδο προστασίας κατά των διακρίσεων που επιτυγχάνεται στη Γερμανία, χάρη στη νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου) σχετικά με το άρθρο 4, παράγραφος 1, του GG και το άρθρο 8 του AGG, δεν μπορεί να μεταβληθεί επί τα χείρω.
- 31 Το WABE ζητεί από το αιτούν δικαστήριο να απορρίψει την αγωγή. Προς στήριξη του αιτήματός του, υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, ότι ο εσωτερικός κανόνας που απαγορεύει την εμφανή χρήση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών συμβόλων συνάδει με το άρθρο 106, πρώτη περίοδος, του GewO, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, παράγραφοι 1 έως 3, του AGG, και ότι οι εθνικές αυτές διατάξεις πρέπει να ερμηνεύονται σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης. Πλην όμως, από την απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), προκύπτει ότι ένας ιδιώτης εργοδότης μπορεί να επιβάλει πολιτική ουδετερότητας στο πλαίσιο της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή ακολουθείται με συνοχή και συστηματικότητα και ότι η εφαρμογή της περιορίζεται στους εργαζομένους που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες. Δεν συντρέχει έμμεση διάκριση εφόσον η οικεία ρύθμιση δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό, όπως είναι η βούληση του εργοδότη να ακολουθεί πολιτική ουδετερότητας στο πλαίσιο των επαφών με τους πελάτες, και εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Τούτο, κατά την άποψη του WABE, συμβαίνει εν προκειμένω. Εξάλλου, η IX δεν μπορεί να τοποθετηθεί σε θέση η οποία δεν συνεπάγεται επαφή με τα παιδιά και τους γονείς τους, στο μέτρο που μια τέτοια θέση δεν αντιστοιχεί στις ικανότητες και τα προσόντα της. Με την απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), το Δικαστήριο έχει προβεί, κατά το WABE, σε οριστική στάθμιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων με βάση τον Χάρτη σε περίπτωση που ο εργοδότης επιβάλλει

υποχρέωση ουδετερότητας. Δεδομένου ότι το άρθρο 3, παράγραφος 2, του AGG μεταφέρει στην εσωτερική έννομη τάξη κανόνες του δικαίου της Ένωσης, δεν χωρεί διαφορετική στάθμιση της θρησκευτικής ελευθερίας από τα γερμανικά δικαστήρια, όπως αυτή που δέχθηκε το Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο), χωρίς να παραβιασθεί η υπεροχή του δικαίου της Ένωσης και η αρχή της σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας. Εξάλλου, ακόμη και αν υποτεθεί ότι πρέπει να αποδειχθεί συγκεκριμένος κίνδυνος ή συγκεκριμένη οικονομική ζημία προκειμένου να περιοριστεί η θρησκευτική ελευθερία, η συνδρομή τους αποδεικνύεται εν προκειμένω, δεδομένου ότι από τις αναρτήσεις της ενάγουσας της κύριας δίκης στην προσωπική της σελίδα σε μέσο κοινωνικής δικτύωσης προκύπτει ότι, με τη συμπεριφορά της, επιθυμούσε σκόπιμα και συνειδητά να επηρεάσει τους τρίτους.

- 32 Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω επιχειρήματα, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι ενδέχεται η IX να έχει υποστεί άμεση δυσμενή διάκριση λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, λόγω του συνδέσμου της δυσμενούς μεταχείρισης εις βάρος της, ήτοι των εγγράφων παρατηρήσεων που της απευθύνθηκαν, με το προστατευόμενο χαρακτηριστικό το οποίο συνιστά η θρησκεία.
- 33 Εάν κριθεί ότι δεν συντρέχει άμεση διάκριση, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν η πολιτική ουδετερότητας την οποία υιοθετεί μια επιχείρηση μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή, λαμβανομένου υπόψη ότι η επίμαχη απαγόρευση στην κύρια δίκη αφορά στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων τις γυναίκες, έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Στο πλαίσιο αυτό, διερωτάται αν η διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή/και φύλου μπορεί να δικαιολογηθεί από πολιτική ουδετερότητας η οποία ακολουθείται προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι επιθυμίες των πελατών. Εξάλλου, σε περίπτωση έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν, για την εξέταση του πρόσφορου χαρακτήρα της διαφορετικής μεταχείρισεως, μπορεί να λάβει υπόψη τα κριτήρια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του GG ως ευνοϊκότερης διάταξης κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.
- 34 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, [παράγραφος 1 και παράγραφος] 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, [παράγραφος 1 και παράγραφος] 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, σε βάρος εργαζομένης η οποία φορά μαντίλα λόγω του μουσουλμανικού θρησκευμάτος 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;»

Η υπόθεση C-341/19

- 35 Η MJ εργάζεται από το 2002 ως σύμβουλος πωλήσεων και ταμίας σε ένα από τα καταστήματα της MH. Από το 2014 φορά μουσουλμανική μαντίλα. Κατόπιν της μη συμμόρφωσής της προς την απαίτηση της MH να αφαιρέσει τη μαντίλα στον χώρο εργασίας, της ανατέθηκε άλλη εργασία κατά την οποία μπορούσε να συνεχίσει να φορά τη μαντίλα της. Τον Ιούνιο του 2016 η MH της ζήτησε εκ νέου να αφαιρέσει τη μουσουλμανική μαντίλα. Μετά την άρνησή της να συμμορφωθεί, η MJ απαλλάχθηκε από τα καθήκοντά της. Τον Ιούλιο του 2016 η MH της έδωσε την εντολή να εμφανιστεί στον τόπο εργασίας της χωρίς επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.
- 36 Η MJ άσκησε αγωγή ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων ζητώντας την αναγνώριση της ακυρότητας της εν λόγω εντολής, καθώς και αποζημίωση. Προς στήριξη της αγωγής της, η MJ επικαλέστηκε την προστατευόμενη από τον GG θρησκευτική ελευθερία της, υποστηρίζοντας ότι η πολιτική ουδετερότητας της οποίας την εφαρμογή επιθυμεί η MH δεν απολαύει απόλυτης προτεραιότητας έναντι της θρησκευτικής ελευθερίας και ότι απαιτείται έλεγχος αναλογικότητας. Η MH υποστηρίζει ότι από τον Ιούλιο του 2016 ισχύει σε όλα τα καταστήματά της εσωτερική οδηγία περί απαγορεύσεως της χρήσεως επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων (στο εξής: εσωτερική οδηγία). Σκοπός της εσωτερικής αυτής οδηγίας είναι η διαφύλαξη της ουδετερότητας της επιχείρησης, προκειμένου, μεταξύ άλλων, να αποτρέπονται αντιπαραθέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Ήδη κατά το παρελθόν σε τρεις περιπτώσεις ανέκυψαν αντιπαραθέσεις οφειλόμενες σε θρησκευτικές και πολιτιστικές διαφορές.
- 37 Κατόπιν της δικαίωσης της MJ από τα δικαστήρια της ουσίας, η MH άσκησε αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία), υποστηρίζοντας επίσης ότι από την απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), προκύπτει ότι δεν είναι αναγκαίο να αποδεικνύεται η πρόκληση συγκεκριμένης οικονομικής ζημίας ή μείωσης της πελατείας για τη νόμιμη εφαρμογή μιας απαγόρευσης εκδήλωσης πεποιθήσεων. Κατά την άποψή της, το Δικαστήριο έδωσε μεγαλύτερο βάρος στην προστατευόμενη από το άρθρο 16 του Χάρτη επιχειρηματική ελευθερία σε σχέση με τη θρησκευτική ελευθερία. Δεν δικαιολογείται διαφορετική λύση ούτε υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων που προστατεύονται από το εθνικό δίκαιο.
- 38 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, προκειμένου να επιλύσει την ενώπιόν του διαφορά, οφείλει να εξετάσει τη νομιμότητα της εντολής που απηύθυνε στην MJ η MH, καθώς και της εσωτερικής οδηγίας, υπό το πρίσμα των περιορισμών που επιβάλλονται στο διευθυντικό δικαίωμα του

εργοδότη βάσει του άρθρου 106, πρώτη περίοδος, του GewO. Επομένως, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι θα πρέπει, πρώτον, να εξετάσει αν η εντολή αυτή και η εσωτερική οδηγία στην οποία στηρίζεται συνιστούν άνιση μεταχείριση κατά την έννοια του άρθρου 3 του AGG και αν η άνιση αυτή μεταχείριση αποτελεί απαγορευμένη διάκριση. Εφόσον συνάδει με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, η εν λόγω εντολή πρέπει, δεύτερον, να εκτιμηθεί κατά δίκαιη και εύλογη κρίση, όπερ, κατά το αιτούν δικαστήριο, προϋποθέτει στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων, λαμβανομένων υπόψη ιδίως του συνταγματικού και νομοθετικού πλαισίου, των γενικών αρχών της αναλογικότητας και της καταλληλότητας, καθώς και των συναλλακτικών ηθών. Κατά την εκτίμηση αυτή, πρέπει να ληφθεί υπόψη το σύνολο των ιδιαίτερων περιστάσεων της υπόθεσης της κύριας δίκης.

39. Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η εσωτερική οδηγία της MH, η οποία αποτελεί γενικό κανόνα, εισάγει έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, του AGG και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78. Ειδικότερα, η MJ υφίσταται ιδιαίτερη δυσμενή διάκριση σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους, η οποία οφείλεται σε λόγο του οποίου γίνεται μνεία στο άρθρο 1 του AGG, δεδομένου ότι οι αγνωστικιστές εκφράζουν σπανιότερα δημοσίως τις πεποιθήσεις τους με ενδύματα, κοσμήματα ή άλλα σύμβολα σε σύγκριση με όσους πρεσβεύουν ορισμένη θρησκεία ή έχουν συγκεκριμένες πεποιθήσεις. Εντούτοις, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση συνιστά παράνομη έμμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 2, του AGG, πρέπει ακόμη να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αν μόνον μια πλήρης απαγόρευση η οποία καλύπτει κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι πρόσφορη για την επίτευξη του σκοπού της πολιτικής ουδετερότητας που εφαρμόζεται στην επιχείρηση ή αν, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, αρκεί για την επίτευξη του σκοπού αυτού μια απαγόρευση περιοριζόμενη σε επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα, εφόσον εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα. Πλην όμως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου, και συγκεκριμένα από τις αποφάσεις της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), και της 14ης Μαρτίου 2017, Bougnaoui και ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), δεν προκύπτει απάντηση στο ερώτημα αυτό.
40. Αν γίνει δεκτό ότι τέτοιου είδους περιορισμός της απαγόρευσης είναι επαρκής, τίθεται το ζήτημα αν η επίμαχη απαγόρευση στην κύρια δίκη, η οποία παρίσταται αναγκαία, είναι και πρόσφορη, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς το ζήτημα αυτό αν πρέπει, στο πλαίσιο της εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα της απαγόρευσης, να σταθμίσει μεταξύ των δικαιωμάτων που κατοχυρώνει, αφενός, το άρθρο 16 του Χάρτη και, αφετέρου, το άρθρο 10 του Χάρτη ή εάν η στάθμιση αυτή πρέπει να γίνει μόνο κατά την εφαρμογή του γενικού κανόνα στη συγκεκριμένη περίπτωση, για παράδειγμα όταν δίνεται εντολή στον εργαζόμενο ή κατά την απόλυση. Αν γινόταν δεκτό ότι τα αντιπαρατιθέμενα δικαιώματα που απορρέουν από τον Χάρτη και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (στο εξής: ΕΣΔΑ) δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο της εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα της επίμαχης στην κύρια δίκη απαγόρευσης εν στενή έννοια, θα ετίθετο το ζήτημα αν ένα δικαίωμα που προστατεύεται από εθνική διάταξη συνταγματικής περιωπής, και ειδικότερα η ελευθερία θρησκείας και πίστεως που προστατεύεται από το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ευνοϊκότερη ρύθμιση κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 41 Τέλος, πρέπει ακόμη να εξεταστεί αν το δίκαιο της Ένωσης, εν προκειμένω το άρθρο 16 του Χάρτη, αποκλείει τη δυνατότητα να λαμβάνονται υπόψη τα θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύονται από το εθνικό δίκαιο στο πλαίσιο της εξέτασης του κύρους εργοδοτικής οδηγίας. Πλην όμως, τίθεται ιδίως το ζήτημα αν ιδιώτης, όπως ο εργοδότης, μπορεί στο πλαίσιο διαφοράς αποκλειστικά μεταξύ ιδιωτών να επικαλεστεί το άρθρο 16 του Χάρτη.
- 42 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 [προδικαστικό] 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 δύνανται 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 [προδικαστικό] ερώτημα, υπό α', και στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα υπό 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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

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 αν το άρθρο 1 και το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι ένας εσωτερικός κανόνας επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών

πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας.

- 44 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, σκοπός της είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας «η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1». Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της ως άνω οδηγίας ορίζει ότι, για την εφαρμογή του άρθρου 2, παράγραφος 1, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται η θρησκεία και οι πεποιθήσεις, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέσθη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.
- 45 Όσον αφορά την έννοια του όρου «θρησκεία» στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι καλύπτει τόσο το *forum internum*, δηλαδή την ύπαρξη θρησκευτικών πεποιθήσεων, όσο και το *forum externum*, δηλαδή τη δημόσια εκδήλωση της θρησκευτικής πίστης (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 28), η δε ερμηνεία αυτή είναι αντίστοιχη με εκείνη του ίδιου όρου στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη (πρβλ. απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België κ.λπ., C-336/19, EU:C:2020:1031, σκέψη 52).
- 46 Η χρήση συμβόλων ή ενδυμάτων προς εκδήλωση του θρησκευάτος ή των πεποιθήσεων καλύπτεται από την «ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας», η οποία προστατεύεται από το άρθρο 10 του Χάρτη. Το ίδιο το περιεχόμενο των θρησκευτικών επιταγών στηρίζεται σε εκτίμηση η οποία δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Δικαστηρίου.
- 47 Ως προς το ζήτημα αυτό, πρέπει να προστεθεί ότι το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 αναφέρεται ισότιμα στη θρησκεία και στις πεποιθήσεις, όπως και το άρθρο 19 ΣΛΕΕ, κατά το οποίο ο νομοθέτης της Ένωσης μπορεί να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, «θρησκείας ή πεποιθήσεων», ή το άρθρο 21 του Χάρτη, το οποίο, μεταξύ των διαφόρων ειδών διάκρισης, αναφέρει και τις διακρίσεις λόγω «θρησκείας ή πεποιθήσεων». Επομένως, για την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78, οι όροι «θρησκεία» και «πεποιθήσεις» αποτελούν τις δύο όψεις ενός και του αυτού λόγου διάκρισης. Όπως προκύπτει από το άρθρο 21 του Χάρτη, ο λόγος διάκρισης που αφορά τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις πρέπει να διακρίνεται από εκείνον που αφορά τα «πολιτικά φρονήματα ή κάθε άλλη γνώμη» και καλύπτει, επομένως, τόσο τις θρησκευτικές όσο και τις φιλοσοφικές ή πνευματικές πεποιθήσεις.
- 48 Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι το δικαίωμα στην ελευθερία συνείδησης και θρησκείας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του κρίσιμου πλαισίου για την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 αντιστοιχεί στο δικαίωμα το οποίο 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 (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 27). Πλην όμως, κατά τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΔΔΑ), το δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ, «αποτελεί ένα από τα θεμέλια της “δημοκρατικής κοινωνίας”, κατά την έννοια της Σύμβασης [αυτής]», και είναι, «ως προς τη θρησκευτική του διάσταση, ένα από τα πιο ζωτικά στοιχεία που συμβάλλουν

στη διαμόρφωση της ταυτότητας των πιστών και της αντίληψής τους για τη ζωή», καθώς και «ένα πολύτιμο αγαθό για τους άθεους, τους αγνωστικιστές, τους σκεπτικιστές ή τους αδιάφορους», συμβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στον «σύμφυτο με την κοινωνία αυτή πλουραλισμό –ο οποίος κατακτήθηκε με σκληρούς και μακράιωνους αγώνες» (ΕΔΔΑ, απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2001, Dahlab κατά Ελβετίας, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 49 Εξάλλου, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, από το γράμμα και το πλαίσιο του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2000/78, καθόσον το άρθρο αυτό μνημονεύει, αφενός, τη διάκριση «για» κάποιον από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1 και, αφετέρου, τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση «για» κάποιον από τους λόγους αυτούς και καθόσον χρησιμοποιεί τις φράσεις «ένα άλλο» πρόσωπο και «άλλα άτομα», δεν μπορεί να συναχθεί ότι, όσον αφορά τον διαλαμβανόμενο στο συγκεκριμένο άρθρο 1 λόγο προστασίας τον οποίο συνιστούν η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπει η συγκεκριμένη οδηγία περιορίζεται αποκλειστικώς στις διαφορές ως προς τη μεταχείριση μεταξύ προσώπων ορισμένης θρησκείας ή συγκεκριμένων πεποιθήσεων και προσώπων που δεν πρεσβεύουν ορισμένη θρησκεία ή δεν έχουν συγκεκριμένες πεποιθήσεις. Αντιθέτως, από την προπαρατεθείσα φράση «για [κάποιον από τους λόγους]» προκύπτει ότι διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της ίδιας οδηγίας, διαπιστώνεται μόνον οσάκις πρόσωπο υφίσταται την επίμαχη λιγότερο ευνοϊκή ή μειονεκτική μεταχείριση λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεων (πρβλ. απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψεις 29 και 30).
- 50 Ο σκοπός που επιδιώκεται με την οδηγία 2000/78 συνηγορεί υπέρ ερμηνείας του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας αυτής κατά την οποία αυτή δεν περιορίζει αποκλειστικώς στα άτομα που δεν πρεσβεύουν ορισμένη θρησκεία ή δεν έχουν συγκεκριμένες πεποιθήσεις τον κύκλο των προσώπων σε σχέση με τα οποία μπορεί να γίνει σύγκριση προκειμένου να διαπιστωθεί διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας (πρβλ. απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψη 31).
- 51 Πράγματι, όπως προκύπτει από τη σκέψη 44 της παρούσας απόφασης, βάσει του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78 και όπως συνάγεται τόσο από τον τίτλο και το προοίμιο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της, η οδηγία αυτή έχει ως σκοπό τον καθορισμό ενός γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, των διακρίσεων λόγω, μεταξύ άλλων, θρησκείας ή πεποιθήσεων, προκειμένου να εφαρμοσθεί εντός των κρατών μελών η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, μέσω της παροχής αποτελεσματικής προστασίας σε όλους έναντι των διακρίσεων οι οποίες βασίζονται, μεταξύ άλλων, στον λόγο αυτόν (απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψη 32).
- 52 Ειδικότερα, ως προς το ζήτημα αν ένας εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει την εμφανή χρήση οποιουδήποτε συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας εισάγει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ένας τέτοιος κανόνας δεν εισάγει άμεση διάκριση, εφόσον καλύπτει αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών και αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, επιβάλλοντάς τους, γενικώς και αδιακρίτως, μεταξύ άλλων μια ουδέτερη αμφίεση διά του αποκλεισμού τέτοιων συμβόλων (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψεις 30 και 32).

Πράγματι, δεδομένου ότι ο καθένας μπορεί να πρεσβεύει ορισμένη θρησκεία ή να έχει συγκεκριμένες πεποιθήσεις, ένας τέτοιος κανόνας, κατά το μέτρο που εφαρμόζεται γενικώς και αδιακρίτως, δεν εισάγει διαφορετική μεταχείριση βασιζόμενη σε κριτήριο το οποίο είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις (βλ., κατ' αναλογία, όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας, απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 53 Το συμπέρασμα αυτό δεν αναιρείται, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 54 των προτάσεων του, από το γεγονός ότι ορισμένοι εργαζόμενοι τηρούν θρησκευτικές επιταγές που επιβάλλουν συγκεκριμένη ενδυμασία. Μολονότι η εφαρμογή ενός εσωτερικού κανόνα όπως ο διαλαμβανόμενος στη σκέψη 52 της παρούσας απόφασης μπορεί βεβαίως να είναι ιδιαιτέρως δυσάρεστη για τους εν λόγω εργαζομένους, το γεγονός αυτό δεν επηρεάζει τη διαπίστωση που διατυπώνεται στη σκέψη αυτή, ότι ο ίδιος ως άνω κανόνας, ο οποίος εκφράζει πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας του εργοδότη, δεν εισάγει, κατ' αρχήν, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων βασιζόμενη σε κριτήριο το οποίο είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78.
- 54 Δεδομένου ότι από τα στοιχεία της δικογραφίας που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι το WABE ζήτησε από υπάλληλο να αφαιρέσει τον σταυρό που φορούσε στον λαιμό της και αυτή συμμορφώθηκε, εκ πρώτης όψεως προκύπτει ότι ο επίμαχος στην κύρια δίκη εσωτερικός κανόνας εφαρμόστηκε στην περίπτωση της IX χωρίς καμία διαφοροποίηση σε σχέση με οποιονδήποτε άλλον εργαζόμενο του WABE και, επομένως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η IX υπέστη διαφορετική μεταχείριση η οποία στηριζόταν άμεσα στις θρησκευτικές πεποιθήσεις της, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78. Εντούτοις, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να προβεί στις αναγκαίες εκτιμήσεις όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά και να κρίνει αν ο εσωτερικός κανόνας που θέσπισε το WABE εφαρμόστηκε γενικώς και αδιακρίτως σε όλους τους εργαζομένους του.
- 55 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-804/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 1 και το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι ένας εσωτερικός κανόνας επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας δεν συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας, εφόσον ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται γενικώς και αδιακρίτως.

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

- 56 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 και/ή φύλου, βάσει εσωτερικού κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών του, προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τις θεμιτές προσδοκίες τους.

57. Επισημαίνεται ευθύς εξαρχής ότι το προδικαστικό αυτό ερώτημα στηρίζεται στη διαπίστωση του αιτούντος δικαστηρίου ότι ο επίμαχος εσωτερικός κανόνας στην κύρια δίκη στην υπόθεση C-804/18, ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν εμφανή σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων όταν οι υπάλληλοι του WABE έρχονται σε επαφή με τους γονείς ή τα παιδιά, αφορά στην πράξη ορισμένες θρησκείες και όχι όλες και θίγει περισσότερο τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.
58. Προκαταρκτικώς, όσον αφορά την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, για την οποία γίνεται λόγος στο προδικαστικό ερώτημα, διαπιστώνεται ότι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 59 των προτάσεων του, ο συγκεκριμένος λόγος διάκρισης δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, η οποία είναι η μόνη πράξη του δικαίου της Ένωσης που μνημονεύεται στο ερώτημα αυτό. Επομένως, παρέλκει η εξέταση της ύπαρξης τέτοιου είδους διάκρισης.
59. Όσον αφορά το ζήτημα της έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, υπενθυμίζεται ότι τέτοια διαφορετική μεταχείριση συντρέχει, εάν αποδειχθεί ότι η επιβαλλόμενη εκ πρώτης όψης ουδέτερη υποχρέωση συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, τη μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 34). Μολονότι εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στη σχετική εξακρίβωση, επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με τις διαπιστώσεις του, ο επίμαχος στην υπόθεση C-804/18 κανόνας αφορά, από στατιστικής απόψεως, σχεδόν αποκλειστικά τις γυναίκες εργαζόμενες που φέρουν μαντίλα λόγω του μουσουλμανικού θρησκευμάτος τους και, επομένως, το Δικαστήριο λαμβάνει ως δεδομένο ότι ο κανόνας αυτός εισάγει διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία.
60. Όσον αφορά το ζήτημα αν η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών ή αποδεκτών των υπηρεσιών του, προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες τους, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 προβλέπει ότι μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση απαγορεύεται, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική βάσει των οποίων προκύπτει δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Συνεπώς, διαφορετική μεταχείριση όπως αυτή για την οποία γίνεται λόγος στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-804/18 δεν συνιστά έμμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, εφόσον δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, Bougnaoui και ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, σκέψη 33).
61. Διευκρινίζεται ως προς το ζήτημα αυτό ότι οι έννοιες του θεμιτού σκοπού και του πρόσφορου και αναγκαίου χαρακτήρα των μέσων για την επίτευξή του πρέπει να ερμηνεύονται στενά (πρβλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψη 112).
62. Πράγματι, η οδηγία 2000/78 εξειδικεύει, στον τομέα τον οποίο καλύπτει, τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων η οποία κατοχυρώνεται πλέον με το άρθρο 21 του Χάρτη (απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψη 33). Η αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας υπενθυμίζει ότι η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία

όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωριζόμενο σε πλειάδα διεθνών συμβάσεων και από τις αιτιολογικές σκέψεις 11 και 12 της οδηγίας προκύπτει ότι βούληση του νομοθέτη της Ένωσης ήταν να λάβει υπόψη, αφενός, ότι οι διακρίσεις, μεταξύ άλλων, λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της Συνθήκης ΛΕΕ, 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, καθώς και τον σκοπό ανάπτυξης της Ένωσης ως χώρου ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης, και, αφετέρου, ότι πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Ένωση κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων στους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία.

- 63 Ως προς το ζήτημα αυτό και όσον αφορά την προϋπόθεση ύπαρξης θεμιτού σκοπού, η βούληση του εργοδότη να τηρεί, στις σχέσεις με τους πελάτες τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, μια στάση φιλοσοφικής, θρησκευτικής ή πολιτικής ουδετερότητας πρέπει να θεωρηθεί θεμιτή. Πράγματι, 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, και είναι, κατ' αρχήν, θεμιτή, ιδίως όταν ο εργοδότης εμπλέκει, για την επίτευξη του σκοπού αυτού, μόνον τους εργαζομένους που απαιτείται να έρχονται σε επαφή με τους πελάτες του (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψεις 37 και 38).
- 64 Ωστόσο, η απλή βούληση του εργοδότη να εφαρμόσει πολιτική ουδετερότητας, μολονότι συνιστά, αυτή καθεαυτήν, θεμιτό σκοπό, δεν αρκεί αφ' εαυτής για να δικαιολογήσει αντικειμενικά τη διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, δεδομένου ότι, για να γίνει δεκτό ότι η δικαιολόγηση είναι αντικειμενική, θα πρέπει να συντρέχει πραγματική ανάγκη του εργοδότη την οποία ο ίδιος οφείλει να αποδείξει.
- 65 Υπό τις συνθήκες αυτές, προκειμένου να αποδειχθεί η ύπαρξη αντικειμενικής δικαιολόγησης και, ως εκ τούτου, πραγματικής ανάγκης του εργοδότη, μπορούν, πρώτον, να ληφθούν υπόψη ιδίως τα δικαιώματα και οι θεμιτές προσδοκίες των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών του. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, για το δικαίωμα των γονέων να εξασφαλίζουν την εκπαίδευση και τη μόρφωση των τέκνων τους σύμφωνα με τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και παιδαγωγικές πεποιθήσεις τους, το οποίο αναγνωρίζεται στο άρθρο 14 του Χάρτη, και για την επιθυμία τους να περιβάλλονται τα τέκνα τους από πρόσωπα τα οποία δεν εκδηλώνουν το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις τους όταν έρχονται σε επαφή με τα παιδιά προκειμένου, μεταξύ άλλων, «να εξασφαλισθεί η ατομική και ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας των παιδιών όσον αφορά τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις και την πολιτική», όπως προβλέπει η υπηρεσιακή οδηγία που έχει εκδώσει το WABE.
- 66 Αντιθέτως, τέτοιου είδους περιπτώσεις πρέπει ιδίως να διακρίνονται, αφενός, από την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, Bougnaoui και ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), στην οποία η απόλυση εργαζομένης είχε λάβει χώρα κατόπιν παραπόνων πελάτη και ελλείπει εσωτερικού κανόνα της επιχείρησης ο οποίος να απαγορεύει τη χρήση οιαδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και, αφετέρου, από την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 10ης Ιουλίου 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), η οποία αφορούσε άμεση διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής που βασιζόταν σε φερόμενες ως αντίθετες προς την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων απαιτήσεις πελατών.

- 67 Δεύτερον, προκειμένου να εκτιμηθεί αν συντρέχει πραγματική ανάγκη του εργοδότη κατά την έννοια της σκέψης 64 της παρούσας απόφασης, έχει ιδιαίτερη σημασία το γεγονός ότι ο εργοδότης απέδειξε ότι, αν δεν τηρούσε τέτοια στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας, θα θιγόταν η επιχειρηματική του ελευθερία, την οποία αναγνωρίζει το άρθρο 16 του Χάρτη, κατά το μέτρο που, λαμβανομένης υπόψη της φύσης των δραστηριοτήτων του ή του πλαισίου εντός του οποίου εντάσσονται, θα υφίστατο δυσμενείς συνέπειες.
- 68 Τονίζεται επίσης ότι, όπως υπενθυμίζεται στη σκέψη 60 της παρούσας απόφασης, ένας εσωτερικός κανόνας όπως ο επίμαχος στην κύρια δίκη πρέπει επίσης, για να μη θεωρηθεί ότι ενέχει έμμεση διάκριση, να είναι κατάλληλος για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή της πολιτικής ουδετερότητας του εργοδότη, όπερ προϋποθέτει ότι η ουδετερότητα ακολουθείται όντως με συνοχή και συστηματικότητα και ότι η βάσει του κανόνα αυτού απαγόρευση χρήσης οιοδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψεις 40 και 42).
- 69 Η τελευταία απαίτηση επιβάλλει, ειδικότερα, να εξακριβώνεται ότι ένας περιορισμός της διασφαλιζόμενης στο άρθρο 10 παράγραφος 1, του Χάρτη ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, όπως είναι εκείνος που προκύπτει από την απαγόρευση προς εργαζόμενο να τηρεί στον τόπο εργασίας θρησκευτική επιταγή βάσει της οποίας πρέπει να φέρει εμφανές σύμβολο των θρησκευτικών του πεποιθήσεων, παρίσταται απολύτως αναγκαίος υπό το πρίσμα των δυσμενών συνεπειών τις οποίες επιδιώκει να αποφύγει ο εργοδότης μέσω της εν λόγω απαγόρευσης.
- 70 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', στην υπόθεση C-804/18 πρέπει να δοθεί 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, βάσει εσωτερικού κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να εφαρμόζει πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών του, υπό την προϋπόθεση, πρώτον, ότι η πολιτική αυτή υπηρετεί πραγματική ανάγκη του εργοδότη, την οποία αυτός οφείλει να αποδείξει, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τις θεμιτές προσδοκίες των πελατών ή αποδεκτών των υπηρεσιών, καθώς και τις δυσμενείς συνέπειες που θα επέρχονταν εις βάρος του, αν δεν υπήρχε τέτοια πολιτική, υπό το πρίσμα της φύσης των δραστηριοτήτων του και του πλαισίου εντός του οποίου εντάσσονται, δεύτερον, ότι η διαφορετική μεταχείριση είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή της πολιτικής ουδετερότητας, όπερ προϋποθέτει ότι η πολιτική αυτή ακολουθείται με συνοχή και συστηματικότητα, και, τρίτον, ότι η απαγόρευση περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο υπό το πρίσμα της έκτασης και της σοβαρότητας των δυσμενών συνεπειών που επιδιώκει να αποφύγει ο εργοδότης μέσω αυτής.

Επί του πρώτου ερωτήματος στην υπόθεση C-341/19

- 71 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', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων που απορρέει από εσωτερικό κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει τη χρήση εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, με σκοπό την τήρηση πολιτικής ουδετερότητας εντός της επιχείρησης, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η απαγόρευση καλύπτει

κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων ή αν αρκεί να περιορίζεται αυτή στα επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα, εφόσον εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα.

- 72 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται εκ προοιμίου ότι, μολονότι το ως άνω προδικαστικό ερώτημα στηρίζεται στην παραδοχή της ύπαρξης έμμεσης διάκρισης, εντούτοις, όπως, μεταξύ άλλων, υποστήριξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τις παρατηρήσεις που υπέβαλε στο πλαίσιο της υπόθεσης C-341/19, εσωτερικός κανόνας επιχείρησης ο οποίος, όπως ο επίμαχος στη συγκεκριμένη υπόθεση, απαγορεύει τη χρήση μόνον επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων ενδέχεται να θίγει περισσότερο όσους ανήκουν σε θρησκευτικά, φιλοσοφικά και μη ομολογιακά ρεύματα τα οποία προβλέπουν τη χρήση συγκεκριμένης ενδυμασίας ή ευμεγέθους συμβόλου, όπως το κάλυμμα της κεφαλής.
- 73 Όπως, όμως, υπενθυμίζεται στη σκέψη 52 της παρούσας απόφασης, η άνιση μεταχείριση που απορρέει από διάταξη ή πρακτική που βασίζεται σε κριτήρια αρρήκτως συνδεδεμένα με τον λόγο προστασίας, εν προκειμένω τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, πρέπει να θεωρείται ως άνιση μεταχείριση η οποία στηρίζεται άμεσα στον λόγο αυτόν. Συνεπώς, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες το κριτήριο της χρήσης επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με μία ή περισσότερες θρησκείες ή με συγκεκριμένες πεποιθήσεις, η απαγόρευση που επιβάλλει ο εργοδότης, βάσει του κριτηρίου αυτού, στους εργαζομένους του να φέρουν τα εν λόγω σύμβολα θα έχει ως συνέπεια ορισμένοι εργαζόμενοι να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σύγκριση με άλλους, βάσει της θρησκείας ή των πεποιθήσεών τους, και, κατά συνέπεια, να μπορεί να διαπιστωθεί άμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.
- 74 Στην περίπτωση όμως που δεν διαπιστωθεί η ύπαρξη άμεσης διάκρισης, υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας, διαφορετική μεταχείριση όπως η περιγραφόμενη από το αιτούν δικαστήριο θα αποτελούσε, αν αποδειχθεί ότι προκαλεί στην πράξη μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, έμμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας, όπως εκτέθηκε στη σκέψη 60 της παρούσας απόφασης, εκτός αν δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και εφόσον τα μέσα για την επίτευξή του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
- 75 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται ότι, όπως προκύπτει από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το επίμαχο μέτρο έχει ως σκοπό να αποτρέψει κοινωνικές αντιπαραθέσεις εντός της επιχείρησης, λαμβανομένης ιδίως υπόψη της ύπαρξης εντάσεων κατά το παρελθόν σε σχέση με πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις.
- 76 Όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 63 της παρούσας απόφασης, η πολιτική ουδετερότητας μπορεί να αποτελεί θεμιτό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78. Προκειμένου να κριθεί αν η πολιτική αυτή αρκεί για την αντικειμενική δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης έμμεσα στηριζόμενης στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, πρέπει να εξεταστεί, όπως προκύπτει από τη σκέψη 64 της παρούσας απόφασης, αν υπηρετεί πραγματική ανάγκη της επιχείρησης. Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται ότι τόσο η πρόληψη των κοινωνικών αντιπαραθέσεων όσο και η ουδετερότητα της εικόνας που παρουσιάζει ο εργοδότης έναντι των πελατών μπορούν να αντιστοιχούν σε πραγματική ανάγκη του εργοδότη, πράγμα το οποίο ο ίδιος οφείλει να αποδείξει. Εντούτοις, πρέπει ακόμη να εξεταστεί, σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν στις σκέψεις 68 και 69 της παρούσας απόφασης, αν ο εσωτερικός κανόνας που

συνίσταται στην απαγόρευση της χρήσεως οιοδήποτε ευμεγέθους και επιδεικτικού συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι κατάλληλος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν η απαγόρευση περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο.

- 77 Ως προς το ζήτημα αυτό, διευκρινίζεται ότι μια πολιτική ουδετερότητας εντός της επιχείρησης, όπως αυτή την οποία αφορά το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19, μπορεί να τηρείται αποτελεσματικά μόνον εφόσον δεν επιτρέπεται καμία εμφανής εκδήλωση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων κατά τις επαφές των εργαζομένων με τους πελάτες ή με τους λοιπούς εργαζομένους, δεδομένου ότι η χρήση οιοδήποτε συμβόλου, ακόμη και μικρού μεγέθους, θέτει εν αμφιβόλω την καταλληλότητα του μέτρου για επίτευξη του φερόμενου ως επιδιωκόμενου σκοπού και συνεπώς κλονίζει την ίδια τη συνέπεια της πολιτικής ουδετερότητας.
- 78 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι μια έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, απορρέουσα από εσωτερικό κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει τη χρήση εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, με σκοπό την τήρηση πολιτικής ουδετερότητας εντός της επιχείρησης, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η απαγόρευση καλύπτει κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Απαγόρευση η οποία περιορίζεται στη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων ενδέχεται να συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, μη δυνάμενη, εν πάση περιπτώσει, να δικαιολογηθεί βάσει της ανωτέρω διάταξης.

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

- 79 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-804/18, το οποίο είναι παρόμοιο με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-341/19, το Arbeitsgericht Hamburg (δικαστήριο εργατικών διαφορών Αμβούργου) ζητεί, 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, στο πλαίσιο της εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας.
- 80 Το ως άνω προδικαστικό ερώτημα ανάγεται στο ζήτημα το οποίο θέτει και το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) στην υπόθεση C-341/19, αν, στο πλαίσιο της εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα εσωτερικού κανόνα επιχείρησης όπως ο επίμαχος στις κύριες δίκες πρέπει να γίνεται στάθμιση μεταξύ των συγκρουόμενων δικαιωμάτων και ελευθεριών, και ειδικότερα, αφενός, των άρθρων 14 και 16 του Χάρτη και, αφετέρου, του άρθρου 10 του Χάρτη, ή η στάθμιση αυτή πρέπει να λαμβάνει χώρα μόνο κατά την εφαρμογή του εσωτερικού κανόνα σε συγκεκριμένη περίπτωση, για παράδειγμα όταν δίνεται εντολή στον εργαζόμενο ή κατά την απόλυση. Για την περίπτωση που κριθεί ότι τα συγκρουόμενα δικαιώματα που απορρέουν από τον Χάρτη δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο της εν λόγω εξέτασης, τίθεται επιπλέον το ερώτημα αν μια εθνική διάταξη συνταγματικής περιωπής, όπως είναι το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG, που προστατεύει την ελευθερία θρησκείας και πίστεως, μπορεί να θεωρηθεί ως ευνοϊκότερη ρύθμιση, κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 81 Όσον αφορά, πρώτον, το ζήτημα αν επιβάλλεται η λήψη υπόψη των διαφόρων επίμαχων δικαιωμάτων και ελευθεριών στο πλαίσιο της εξέτασης του κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 πρόσφορου χαρακτήρα του περιορισμού που προκύπτει από το μέτρο που θεσπίστηκε για την εφαρμογή πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας, υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι, όπως διαπίστωσε το Δικαστήριο ερμηνεύοντας την έννοια της «θρησκείας», κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, ο νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει, στην αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας αυτής, στα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνει η ΕΣΔΑ, η οποία προβλέπει στο άρθρο 9 ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, το δε δικαίωμα τούτο επάγεται, μεταξύ άλλων, την ελευθερία 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. Περαιτέρω, στην ίδια αιτιολογική σκέψη, ο νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει επίσης στις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης. Μεταξύ των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτές τις κοινές παραδόσεις και τα οποία επιβεβαιώθηκαν στον Χάρτη, συγκαταλέγεται το δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας το οποίο αναγνωρίζει το άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη. Κατά τη διάταξη αυτή, το δικαίωμα αυτό συνεπάγεται την ελευθερία μεταβολής θρησκεύματος ή πεποιθήσεων καθώς και την ελευθερία εκδηλώσεως του θρησκεύματος ή των πεποιθήσεων, ατομικώς ή συλλογικώς, δημοσία ή κατ' ιδίαν, με τη λατρεία, την εκπαίδευση, την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τις τελετές. Όπως προκύπτει από 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 (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψεις 26 και 27).
- 82 Ως εκ τούτου, κατά την εξέταση του κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 πρόσφορου χαρακτήρα του περιορισμού που προκύπτει από το μέτρο που θεσπίστηκε για την εφαρμογή πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα διάφορα επίμαχα δικαιώματα και ελευθερίες.
- 83 Εν συνεχεία, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, κατά την εξέταση του αναγκαίου χαρακτήρα απαγόρευσης παρόμοιας με την επίμαχη στις κύριες δίκες, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να σταθμίσουν, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα στοιχεία της δικογραφίας, τα εμπλεκόμενα συμφέροντα και να περιορίσουν «τις επίμαχες ελευθερίες μόνον κατά το μέτρο που τούτο είναι απολύτως αναγκαίο» (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 43). Δεδομένου όμως ότι επίμαχη στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η εν λόγω απόφαση ήταν μόνον η επιχειρηματική ελευθερία, την οποία αναγνωρίζει το άρθρο 16 του Χάρτη, συνάγεται ότι η έτερη ελευθερία στην οποία αναφερόταν το Δικαστήριο στην ίδια απόφαση ήταν η ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, για την οποία γινόταν λόγος στη σκέψη 39 της απόφασης εκείνης.
- 84 Τέλος, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 που έγινε δεκτή συνάδει με τη νομολογία του Δικαστηρίου, δεδομένου ότι καθιστά δυνατό να διασφαλιστεί ότι, στην περίπτωση που εγείρεται ζήτημα ως προς πλείονα θεμελιώδη δικαιώματα και αρχές που κατοχυρώνονται με τις Συνθήκες, όπως είναι, εν προκειμένω, η αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων που κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη και το δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 10 του Χάρτη, αφενός, και το δικαίωμα των γονέων να εξασφαλίζουν την εκπαίδευση και τη μόρφωση των

τέκνων τους σύμφωνα με τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και παιδαγωγικές πεποιθήσεις τους, το οποίο αναγνωρίζεται στο άρθρο 14, παράγραφος 3, του Χάρτη, και η επιχειρηματική ελευθερία που αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη, αφετέρου, η εκτίμηση της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας διενεργείται λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης συμβιβασμού των επιταγών που συνδέονται με την προστασία των διαφόρων αυτών δικαιωμάτων και αρχών και με δίκαιη εξισορρόπηση μεταξύ τους (πρβλ. απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* κ.λπ., C-336/19, EU:C:2020:1031, σκέψη 65 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 85 Όσον αφορά τις επίμαχες στις υποθέσεις των κυρίων δικών διατάξεις του εθνικού δικαίου και, πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 4, παράγραφος 1, του GG και τη συναγόμενη από τις διατάξεις αυτές απαίτηση κατά την οποία, σε περίπτωση όπως οι επίμαχες, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει όχι μόνον ότι επιδιώκει θεμιτό σκοπό δυνάμενο να δικαιολογήσει έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αλλά και ότι υπήρχε κατά τον χρόνο θέσπισης του επίμαχου εσωτερικού κανόνα ή υφίσταται επί του παρόντος αρκούντως συγκεκριμένος κίνδυνος να διακυβευθεί ο σκοπός αυτός, όπως είναι ο κίνδυνος συγκεκριμένων διαταραχών εντός της επιχείρησης ή ο συγκεκριμένος κίνδυνος απώλειας εισοδημάτων, διαπιστώνεται ότι μια τέτοια απαίτηση είναι ενσωματωμένη στο πλαίσιο που καθορίζει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 όσον αφορά τη δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις.
- 86 Όσον αφορά, δεύτερον, το ζήτημα αν εθνική διάταξη σχετική με την ελευθερία θρησκείας και συνείδησης μπορεί να θεωρηθεί ως ευνοϊκότερη εθνική διάταξη για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από τον τίτλο της, η οδηγία αυτή θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, το οποίο αφήνει περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της ποικιλομορφίας των προσεγγίσεων που ακολουθούν ως προς τη θέση της θρησκείας ή των πεποιθήσεων. Εντούτοις, το περιθώριο εκτίμησης που αναγνωρίζεται κατ' αυτόν τον τρόπο στα κράτη μέλη, ελλείψει συναίνεσης σε επίπεδο Ένωσης, πρέπει να συνδυάζεται με έλεγχο ο οποίος εναπόκειται στον δικαστή της Ένωσης και συνίσταται, μεταξύ άλλων, στην εξέταση του αν τα μέτρα που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο δικαιολογούνται επί της αρχής και αν είναι αναλογικά (πρβλ. απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* κ.λπ., C-336/19, EU:C:2020:1031, σκέψη 67).
- 87 Εξάλλου, από το πλέγμα διατάξεων αυτό προκύπτει ότι ο νομοθέτης της Ένωσης δεν προέβη ο ίδιος, με την οδηγία 2000/78, στον αναγκαίο συμβιβασμό μεταξύ της ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας και των θεμιτών σκοπών των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση για τη δικαιολόγηση άνισης μεταχείρισης, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας, αλλά ανέθεσε τον συμβιβασμό αυτόν στα κράτη μέλη και τα δικαιοδοτικά τους όργανα (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België* κ.λπ., C-336/19, EU:C:2020:1031, σκέψη 47).
- 88 Κατά συνέπεια, η οδηγία 2000/78 παρέχει τη δυνατότητα να λαμβάνεται υπόψη το ιδιαίτερο πλαίσιο κάθε κράτους μέλους και να αναγνωρίζεται σε καθένα από αυτά περιθώριο εκτιμήσεως στο πλαίσιο του αναγκαίου συμβιβασμού των διαφόρων επίμαχων δικαιωμάτων και συμφερόντων, προκειμένου να διασφαλίζεται η δίκαιη ισορροπία μεταξύ τους.

- 89 Κατά συνέπεια, οι εθνικές διατάξεις που προστατεύουν την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, ως αξία στην οποία οι σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες αποδίδουν εδώ και πολλά έτη αυξημένη σημασία μπορούν να λαμβάνονται υπόψη ως διατάξεις ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, στο πλαίσιο της εξέτασης του αν συντρέχει διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων. Επομένως, εμπίπτουν, για παράδειγμα, στην ευχέρεια που παρέχει το εν λόγω άρθρο 8, παράγραφος 1, εθνικές διατάξεις οι οποίες υποβάλλουν τη δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις σε αυστηρότερες απαιτήσεις σε σχέση με εκείνες του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78.
- 90 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-804/18 και στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό β', στην υπόθεση C-341/19, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εθνικές 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 εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

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

- 91 Κατόπιν της απάντησης που δόθηκε στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-341/19 παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση αυτή.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 92 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

- 1) Το άρθρο 1 και το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', 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, έχουν την έννοια ότι ένας εσωτερικός κανόνας επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας δεν συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας, εφόσον ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται γενικώς και αδιακρίτως.
- 2) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, βάσει εσωτερικού κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας,

μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να εφαρμόζει πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών ή αποδεκτών των υπηρεσιών του, υπό την προϋπόθεση, πρώτον, ότι η πολιτική αυτή υπηρετεί πραγματική ανάγκη του εργοδότη, την οποία αυτός οφείλει να αποδείξει, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τις θεμιτές προσδοκίες των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών, καθώς και τις δυσμενείς συνέπειες που θα επέρχονταν εις βάρος του, αν δεν υπήρχε τέτοια πολιτική, υπό το πρίσμα της φύσης των δραστηριοτήτων του και του πλαισίου εντός του οποίου εντάσσονται, δεύτερον, ότι η διαφορετική μεταχείριση είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή της πολιτικής ουδετερότητας, όπερ προϋποθέτει ότι η πολιτική αυτή ακολουθείται με συνοχή και συστηματικότητα, και, τρίτον, ότι η απαγόρευση περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο υπό το πρίσμα της έκτασης και της σοβαρότητας των δυσμενών συνεπειών που επιδιώκει να αποφύγει ο εργοδότης μέσω αυτής.

- 3) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι μια έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων απορρέουσα από εσωτερικό κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει τη χρήση εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, με σκοπό την τήρηση πολιτικής ουδετερότητας εντός της επιχείρησης, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η απαγόρευση καλύπτει κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Απαγόρευση η οποία περιορίζεται στη χρήση επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων ενδέχεται να συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, μη δυνάμενη, εν πάση περιπτώσει, να δικαιολογηθεί βάσει της ανωτέρω διάταξης.
- 4) Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι εθνικές 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 εξέτασης του πρόσφορου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

(υπογραφές)