

Υπόθεση C-344/20

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

27 Ιουλίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Βέλγιο)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

17 Ιουλίου 2020

Ενάγουσα:

L.F.

Εναγομένη:

S.C.R.L.

ΣΤΗΝ ΥΠΟΘΕΣΗ:

L. F. (στο εξής: ενάγουσα),

ΚΑΤΑ:

S.C.R. L. (...) (στο εξής: εναγομένη),

1. Η αγωγή

Αντικείμενο της αγωγής είναι, μεταξύ άλλων, η αναγνώριση της παράβασης των κανόνων σχετικά με την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων, λόγω άρνησης της εναγομένης να συνάψει σύμβαση πρακτικής άσκησης με την ενάγουσα για λόγους που άπτονται, άμεσα ή έμμεσα, των θρησκευτικών πεποιθήσεων και του κοινωνικού/βιολογικού φύλου.

2. Τα πραγματικά περιστατικά

- 1 Η εναγομένη είναι εταιρία διαχείρισης κατοικιών.

- 2 Η ενάγουσα είναι μουσουλμάνα και φέρει μαντίλα.
- 3 Στις 14 Μαρτίου 2018, η ενάγουσα υπέβαλε υποψηφιότητα για την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης στην ως άνω επιχείρηση.
- 4 Στις 22 Μαρτίου 2018, κατά τη διάρκεια συνέντευξης, η εναγομένη έθιξε το ζήτημα της χρήσεως μαντίλας, λαμβανομένης υπόψη της πολιτικής ουδετερότητας που προάγεται εντός της επιχείρησης και αποτυπώνεται στο άρθρο 46 του οικείου κανονισμού εργασίας, το οποίο προβλέπει τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι δεσμεύονται να τηρούν την πολιτική αυστηρής ουδετερότητας η οποία ισχύει εντός της επιχείρησης.

Ως εκ τούτου, μεριμνούν ώστε να μην εκδηλώνουν κατ' ουδέναν τρόπο, ούτε λεκτικώς, ούτε μέσω της αμφίεσης τους, ούτε με άλλο τρόπο, τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις τους, όποιες και αν είναι αυτές.»

- 5 Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αυτής, υπάλληλοι της εναγομένης:
 - «[...] ανέλυσαν και επεξήγησαν την απαίτηση ουδετερότητας εντός της εταιρείας, μνημονεύοντας μεταξύ άλλων το παράδειγμα δύο υπαλλήλων [...] οι οποίες αφαιρούν τη μαντίλα τους κατά την είσοδό τους στα γραφεία»·
 - επισήμαναν στην ενάγουσα ότι, ως ασκουμένη διοικητική υπάλληλος, θα υποδεχόταν τακτικά μελετητές, εκπροσώπους γραφείων μελετών, επιχειρηματίες και υπαλλήλους εταιριών ταχυμεταφορών·
 - αφού ενημέρωσαν την ενάγουσα για τη θετική γνώμη τους σχετικά με την υποψηφιότητά της, τη ρώτησαν εάν μπορούσε να δεχθεί να συμμορφωθεί προς αυτόν τον κοινό κανόνα, πλην όμως η ενδιαφερόμενη αρνήθηκε.
- 6 Η ενάγουσα επιβεβαιώνει ότι ενημέρωσε, με την ευκαιρία αυτή, ότι δεν επρόκειτο να αφαιρέσει τη μαντίλα της. Η επιχείρηση δεν έδωσε καμία συνέχεια στην υποψηφιότητά της.
- 7 Στις 24 Απριλίου 2018, η ενάγουσα υπέβαλε εκ νέου αίτηση πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης στην εναγομένη, προτείνοντας να φέρει άλλου είδους κάλυμμα της κεφαλής.
- 8 Στις 25 Απριλίου 2018, η εναγομένη ενημέρωσε την ενάγουσα ότι η πρότασή της δεν μπορούσε να γίνει δεκτή, διότι δεν επιτρέπεται η χρήση κανενός καλύμματος της κεφαλής στα γραφεία (κασκέτο, σκούφος ή μαντίλα).
- 9 Στις 9 Μαΐου 2019, η ενάγουσα άσκησε την υπό κρίση αγωγή.

3. Επί της ουσίας

- 10 Το άρθρο 1 του loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ¹ (νόμος της 10ης Μαΐου 2007 περί καταπολέμησης ορισμένων μορφών δυσμενούς διάκρισης· στο εξής: γενικός νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων) μεταφέρει στο βελγικό δίκαιο την οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16). Σκοπός του νόμου είναι να διαμορφώσει, στους τομείς που καλύπτει, ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων που βασίζονται σε διάφορα προστατευόμενα κριτήρια, περιλαμβανομένων των θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων. Ο νόμος εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο, μεταξύ δε άλλων, στις «σχέσεις εργασίας». Η σχέση εργασίας νοείται ευρέως, βαίνει πέραν του απλού πλαισίου της σύμβασης εργασίας και περιλαμβάνει, επίσης, τις σχέσεις που δημιουργούνται στο πλαίσιο μη μισθωτής εργασίας, εργασίας παρεχόμενης στο πλαίσιο σύμβασης πρακτικής άσκησης, μαθητείας, εργασιακής εμπειρίας.
- 11 Η υποψηφιότητα της ενάγουσας με αντικείμενο την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης στην εναγομένη συνιστά σχέση εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- 12 Η κατωτέρω ανάλυση έχει ως νομικό πλαίσιο αναφοράς τον γενικό νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και την οδηγία 2000/78, της οποίας τη μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη διασφαλίζει ο νόμος αυτός, καθώς και τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί επίσης στη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΔΔΑ), όσον αφορά ειδικότερα το προστατευόμενο κριτήριο της θρησκείας, το οποίο βρίσκεται στο επίκεντρο της υπό κρίση διαφοράς, δεδομένου ότι και ο ίδιος ο Ευρωπαίος νομοθέτης εμπνεύστηκε, συναφώς, από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής: ΕΣΔΑ) και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ².

3.1. Νομικό πλαίσιο

- 13 Ο γενικός νόμος για την καταπολέμηση των διακρίσεων απαγορεύει κάθε μορφή, άμεσης ή έμμεσης, δυσμενούς διάκρισης στους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του. Οι άμεσες και έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις απορρέουν από άμεσες ή έμμεσες διαφορετικές μεταχειρίσεις.
- 14 Στο άρθρο 4, παράγραφος 4, του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων καθορίζεται ο κατάλογος των προστατευόμενων κριτηρίων ως εξής: «ηλικία, γενετήσιος προσανατολισμός, οικογενειακή κατάσταση, γέννηση,

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

² Βλ. απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 28), και απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, Bougnaoui και ADDH (C-188/15, σκέψη 30).

περιουσία, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, πολιτικές πεποιθήσεις, συνδικαλιστικές πεποιθήσεις, γλώσσα, παρούσα ή μελλοντική κατάσταση της υγείας, αναπηρία, φυσικό ή γενετικό χαρακτηριστικό, κοινωνική προέλευση». Ο κατάλογος αυτός είναι ευρύτερος από εκείνον που παρατίθεται στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78.

- 15 Η οδηγία 2000/78 δεν ορίζει την έννοια «θρησκεία». Στην απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (στο εξής: απόφαση Achbita), το Δικαστήριο διασαφηνίζει την έννοια του όρου αυτού:

«26 Εντούτοις, ο νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει, στην αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας 2000/78, στα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνει η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 (στο εξής: ΕΣΔΑ), και η οποία προβλέπει, στο άρθρο 9, ότι παν πρόσωπον δικαιούται εις την ελευθερίαν σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, το δε δικαίωμα τούτο επάγεται, μεταξύ άλλων, την ελευθερίαν εκδηλώσεως της θρησκείας ή των πεποιθήσεων μεμονωμένως ή συλλογικώς, δημοσία ή κατ' ιδίαν, διά της λατρείας, της παιδείας και της ασκήσεως των θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών.

27 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 των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) συγκαταλέγεται το δικαίωμα στην ελευθερία συνειδήσεως και θρησκείας που 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.

28 Στο μέτρο που η ΕΣΔΑ και, ακολούθως, ο Χάρτης δέχονται την ευρεία έννοια του όρου “θρησκεία”, καθόσον περιλαμβάνουν στην έννοια αυτή την ελευθερία των προσώπων να εκδηλώνουν τη θρησκεία τους, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η βούληση του νομοθέτη της Ένωσης, κατά την έκδοση της οδηγίας 2000/78, ήταν να ακολουθήσει την ίδια άποψη και ότι, συνεπώς, ο όρος “θρησκεία” στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής έχει την έννοια ότι καλύπτει τόσο το *forum internum*, δηλαδή την ύπαρξη πεποιθήσεων, όσο και το *forum externum*, δηλαδή τη δημόσια εκδήλωση της θρησκευτικής πίστωσης.»

- 16 Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 7, του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ως άμεση δυσμενής διάκριση νοείται η «*άμεση διαφορετική μεταχείριση, η οποία βασίζεται σε οποιοδήποτε από τα προστατευόμενα κριτήρια και δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει των διατάξεων του τίτλου II*», ο οποίος επιγράφεται «*Αιτιολόγηση των διαφορετικών μεταχειρίσεων*» και περιλαμβάνει τα άρθρα 7 έως 13.
- 17 Η άμεση διαφορετική μεταχείριση ορίζεται στο άρθρο 4, παράγραφος 6, του ίδιου νόμου ως «*η κατάσταση που δημιουργείται όταν, βάσει οποιουδήποτε εκ των προστατευόμενων κριτηρίων, ένα πρόσωπο αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλο πρόσωπο, το οποίο δεν αντιμετωπίζεται, δεν αντιμετωπίστηκε ούτε θα αντιμετωπιζόταν με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο σε παρόμοια κατάσταση*»³.
- 18 Κατά το άρθρο 7 του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, «*[κ]άθε άμεση διαφορετική μεταχείριση η οποία βασίζεται σε οποιοδήποτε εκ των προστατευόμενων κριτηρίων συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση, εκτός εάν η εν λόγω άμεση διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία*».
- 19 Εντούτοις, το άρθρο 8, παράγραφος 1, του ίδιου νόμου προβλέπει ότι άμεση διαφορετική μεταχείριση η οποία βασίζεται σε θρησκευτική πεποίθηση μπορεί να δικαιολογείται μόνο λόγω «*ουσιωδών και καθοριστικών επαγγελματικών απαιτήσεων*».
- 20 Γενικώς, προκειμένου να υφίσταται άμεση διαφορετική μεταχείριση και, επομένως, άμεση δυσμενής διάκριση, πρέπει να συντρέχουν τα ακόλουθα τρία στοιχεία:
- διαφορετική μεταχείριση (λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση)·
 - πρόσωπα τα οποία ευρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση·
 - αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της επιλήψιμης μεταχείρισης και του προστατευόμενου κριτηρίου (εν προκειμένω, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις).
- 21 Οι καταστάσεις που σταθμίζονται πρέπει απλώς να είναι παρόμοιες. Δεν χρειάζεται να είναι πανομοιότυπες. Επιπλέον, η εξέταση της ομοιότητας των περιπτώσεων δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη αλλά ειδική και συγκεκριμένη⁴.

³ Η υπογράμμιση [του αιτούντος δικαστηρίου].

⁴ Απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

3.2. Απόψεις των διαδίκων

- 22 Στα υπομνήματά της, υπό τον τίτλο «Υπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης» και παραπέμποντας στο άρθρο 4, παράγραφος 6, και στο άρθρο 8 του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η ενάγουσα υποστηρίζει κατά κύριο λόγο, όπως προκύπτει, ότι «διαφορετική μεταχείριση η οποία βασίζεται στην αμφίεση γυναίκας με μαντίλα συνιστά διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων και λόγω κοινωνικού φύλου». Κατά την ενάγουσα και «λαμβανομένης υπόψη της έκθεσης των πραγματικών περιστατικών», η άρνηση πρόσληψης ασκουμένης η οποία φέρει μαντίλα «αφενός, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει ουσιώδους και καθοριστικής επαγγελματικής απαίτησης και, αφετέρου, στερείται αντικειμενικής και εύλογης αιτιολογίας δεδομένου, ότι παρά τα όσα υποστηρίζει η εναγομένη, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι, απλώς και μόνο λόγω της χρήσεως μαντίλας, η ενάγουσα θα παραβίαζε την αρχή της ουδετερότητας».
- 23 Από την πλευρά της, η εναγομένη διακρίνει μεταξύ:
- της δυσμενούς διάκρισης λόγω κοινωνικού φύλου:
Κατά την εναγομένη, από κανένα πραγματικό στοιχείο δεν προκύπτει η ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου.
 - της δυσμενούς διάκρισης λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων:
Η εναγομένη παραπέμπει, κατ' ουσίαν, στην απόφαση Achbita και υποστηρίζει ότι η απαγόρευση χρήσεως μουσουλμανικής μαντίλας που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχείρησης ο οποίος δεν επιτρέπει την εμφανή χρήση οιασδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου στον χώρο εργασίας, δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

3.3. Εκτίμηση

3.3.1. Η άμεση δυσμενής διάκριση λόγω κοινωνικού φύλου

- 24 Η ενάγουσα δεν αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά από τα οποία να προκύπτει η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω κοινωνικού φύλου.

3.3.2. Η άμεση δυσμενής διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων

- 25 Η απόρριψη της υποψηφιότητας της ενάγουσας για την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση της εναγομένης στηρίζεται εξ ολοκλήρου στην άρνηση της ενάγουσας, η οποία είναι μουσουλμάνα, να αφαιρέσει τη μαντίλα της και να συμμορφωθεί προς τον κανονισμό εργασίας της οικείας επιχείρησης. Η απάντηση της εναγομένης στο νέο αίτημα της ενάγουσας δεν αφήνει καμία αμφιβολία επ' αυτού, δεδομένου ότι η εναγομένη απέρριψε την

πρόταση της ενάγουσας να φέρει άλλου είδους κάλυμμα της κεφαλής, με την αιτιολογία ότι, στα γραφεία της, δεν επιτρέπεται η χρήση κανενός είδους καλύμματος της κεφαλής.

- 26 Η απαγόρευση της χρήσης θρησκευτικών συμβόλων συνιστά παρέμβαση στην άσκηση του δικαιώματος εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων, το οποίο προστατεύεται από το άρθρο 9 ΕΣΔΑ ⁵.
- 27 Επομένως, δεν χωρεί αμφιβολία ότι ο κανονισμός εργασίας της εναγομένης επιχείρησης έχει ως αποτέλεσμα να περιορίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων να εκδηλώνουν τις θρησκευτικές πεποιθήσεις τους, μεταξύ άλλων μέσω της αμφιέσής τους.
- 28 Ως εκ τούτου, ο επίδικος κανόνας συνεπάγεται όντως μειονέκτημα για τον εργαζόμενο ο οποίος επιθυμεί να ασκήσει το δικαίωμα εκδήλωσης της θρησκείας του μέσω της αμφιέσής του. Επίσης, διαπιστώνεται ότι η μεταχείριση αυτή είναι λιγότερο ευνοϊκή για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο από ό,τι για έναν ή περισσότερους άλλους εργαζόμενους οι οποίοι ευρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση.
- 29 Η άμεση δυσμενής διάκριση είναι α priori πιο εμφανής, δεδομένου ότι βασίζεται άμεσα στο προστατευόμενο κριτήριο. Συγκεκριμένα, στην υπόθεση Maruko, ο γενικός εισαγγελέας εκτίμησε ότι δεν υφίστατο άμεση δυσμενής διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2000/78, σε κατάσταση στην οποία δεν χορηγήθηκε στον ομοφυλόφιλο προσφεύγοντα η σύνταξη επιζώντος, διότι δεν είχε παντρευτεί τον σύντροφό του και δεν ήταν «χήρος», δεδομένου ότι η άρνηση δεν βασιζόταν στο προστατευόμενο κριτήριο, ήτοι τον γενετήσιο προσανατολισμό ⁶. Για τον ίδιο λόγο, το Δικαστήριο έκρινε ότι, λαμβανομένου υπόψη ότι η επίμαχη σε άλλη υπόθεση νομική διάταξη, η οποία αφορούσε τις απουσίες λόγω ασθένειας, εφαρμόζοταν κατά τον ίδιο τρόπο τόσο για τα άτομα με αναπηρία όσο και για τα άτομα χωρίς αναπηρία τα οποία είχαν απουσιάσει πλέον των 120 ημερών για τον λόγο αυτό, η διάταξη αυτή «δεν ενέχει άμεση διάκριση λόγω αναπηρίας καθόσον στηρίζεται σε κριτήριο το οποίο δεν συνδέεται αναπόσπαστα με την αναπηρία» ⁷.
- 30 Στην απόφαση Achbita, το Δικαστήριο διαπίστωσε την έλλειψη άμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω εσωτερικού κανόνα της επιχείρησης ο οποίος «αφορά

⁵ Πρβλ. απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Ιανουαρίου 2013, Eweida και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>)· βλ. επίσης, στον τομέα της εκπαίδευσης, απόφαση του ΕΔΔΑ της 10ης Νοεμβρίου 2005, Leyla Şahin κατά Τουρκίας (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-70954>).

⁶ Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα D. Ruiz-Jarabo Colomer στη απόφαση Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, σημείο 96).

⁷ Απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 74).

τη χρήση εμφανών συμβόλων των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και καλύπτει, συνεπώς, αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών», δεδομένου ότι ο κανόνας αυτός «πρέπει, επομένως, να θεωρηθεί ότι 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» (σκέψη 30).

- 31 Εντούτοις, η νομολογία του Δικαστηρίου δεν είναι ένα σύνολο κεκτημένων και αμετάβλητων αρχών γραμμένων στην πέτρα. Η ερμηνεία του Δικαστηρίου επί του προδικαστικού ερωτήματος δεσμεύει το αιτούν δικαστήριο, πλην όμως το αφήνει ελεύθερο να εκτιμήσει αν διαφωτίστηκε επαρκώς από την προδικαστική απόφαση ή αν πρέπει να υποβάλει εκ νέου αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο⁸. Επ' ευκαιρία άλλης διαφοράς, το εθνικό δικαστήριο μπορεί να επιλέξει να υποβάλει εκ νέου στο Δικαστήριο το ερώτημα επί του οποίου δόθηκε ήδη απάντηση, αν εκτιμά ότι η δοθείσα απάντηση στερείται σαφήνειας ή ότι η δοθείσα ερμηνεία αφορά ειδική πραγματική κατάσταση, ή, ακόμη, ότι εξακολουθεί να υφίσταται αμφιβολία και ότι ορισμένα επιχειρήματα δεν λήφθηκαν υπόψη.
- 32 Πάντως, μέρος της θεωρίας⁹ εκτιμά ότι τα συμπεράσματα του Δικαστηρίου στην απόφαση Achbita είναι εσφαλμένα.
- 33 Η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, «προϋποθέτει, πρώτον, ότι οι συγκρινόμενες περιπτώσεις είναι παρόμοιες»¹⁰, και «η εξέταση της ομοιότητας των περιπτώσεων δεν πρέπει να είναι γενική και αφηρημένη αλλά ειδική και συγκεκριμένη»¹¹. Όμως, «[α]ρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων, από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς [σ]ύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή την πρακτική»¹². Επομένως, στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να «λάβει υπόψη όλα τα σχετικά με την επίδικη πρακτική πραγματικά περιστατικά, προκειμένου να κρίνει αν υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις ώστε τα πραγματικά

⁸ Απόφαση της 24ης Ιουνίου 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, σκέψη 3).

⁹ BUSSCHAERT, G. και DE SOMER, S., «Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017», J.T.T., 2017, σ. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5). WATTIER, S., «L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne», J.D.E., 2020, σ. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4). BRIBOSIA, E. και RORIVE, I., «Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés», R.T.D.H., αριθ. 112, 2017, σ. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

¹⁰ Απόφαση της 10ης Μαΐου 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, σκέψη 41).

¹¹ Όπ.π., σκέψη 42.

¹² Αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας 2000/78.

περιστατικά από τα οποία προκύπτει η ύπαρξη άμεσης διακρίσεως λόγω εθνοτικής καταγωγής να θεωρηθούν αποδεδειγμένα»¹³. Ειδικότερα, η εκτίμηση της ομοιότητας ανήκει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου¹⁴. Επομένως, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ, αφενός, της εξουσίας ερμηνείας του Δικαστηρίου και, αφετέρου, της εφαρμογής του δικαίου στα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, η οποία εμπίπτει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου.

- 34 Τα προεκτεθέντα θα έπρεπε να συμβάλουν στην αποσαφήνιση της ερμηνείας της απόφασης Achbita, δεδομένου ότι από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι το Δικαστήριο στηρίζεται στην διαπίστωση της εφαρμογής, «γενικώς και αδιακρίτως», του εσωτερικού κανόνα ο οποίος δεν επιτρέπει την εμφανή χρήση οιαδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου στον χώρο εργασίας, πλην όμως δεν αποκλείει, βάσει στοιχείων της δικογραφίας τα οποία δεν διαβιβάστηκαν σε αυτό, να εφαρμόστηκε ο κανόνας αυτός στην ενδιαφερόμενη διαφορετικά από ό,τι εφαρμόζοταν σε κάθε άλλο εργαζόμενο¹⁵.
- 35 Όμως, η διαφοροποίηση αυτή, η οποία γίνεται στο σκεπτικό της απόφασης, δεν αντικατοπτρίζεται στο διατακτικό της: «Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, [...], έχει την έννοια ότι η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, ο οποίος δεν επιτρέπει την εμφανή χρήση οιαδήποτε πολιτικού, φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου στον χώρο εργασίας, δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων κατά την έννοια της οδηγίας αυτής».
- 36 Διαθέτει, επομένως, ακόμα το εθνικό δικαστήριο ορισμένο περιθώριο εκτίμησης ή στερείται κάθε δυνατότητας να εκτιμήσει *in concreto* την ομοιότητα; Ειδικότερα, λαμβανομένου υπόψη του επίδικου εν προκειμένω εσωτερικού κανόνα, μπορεί το εθνικό δικαστήριο να αναγνωρίσει την ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης;
- 37 Σε διάταξη που εξέδωσε σε ανάλογη υπόθεση¹⁶, το αιτούν δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί ότι «δεν είναι δυνατόν να αμφισβητηθεί βασίμως ότι ο κανονισμός εργασίας της Α., ο οποίος απαγορεύει συγκεκριμένα τη χρήση κάθε συμβόλου πεποιθήσεων, συνεπάγεται “λιγότερο ευνοϊκή ή δυσμενή μεταχείριση” για τους πιστούς θρησκείας η οποία επιβάλλει, κατ' αυτούς, τη χρήση συγκεκριμένου συμβόλου ή για τους οποίους η χρήση συγκεκριμένου συμβόλου έχει μεγαλύτερη

¹³ Απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψη 80).

¹⁴ Απόφαση της 10ης Μαΐου 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, σκέψη 52).

¹⁵ Απόφαση Achbita, σκέψεις 30 και 31.

¹⁶ 26 Νοεμβρίου 2015, R.G. 13/7828/A, σκέψη 81, αποσπάσματα και σημείωση σε A.P.T., 2016, σ.491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_uvu/search/apu_2016-fr?docEtiq=apu2016_4p491)

σημασία και επιθυμούν να ασκήσουν την θρησκευτική ελευθερία τους, και τούτο σε σχέση με άλλα μέλη του προσωπικού της Α.».

38 Όσον αφορά την προβλεπόμενη από τον κανονισμό εργασίας της εναγομένης απαγόρευση, διάφορες θεωρήσεις του ζητήματος φαίνεται να καταλήγουν στην ίδια διαπίστωση:

- η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλο εργαζόμενο ο οποίος δεν ασπάζεται καμία θρησκεία, δεν έχει καμία φιλοσοφική πεποίθηση και δεν επικαλείται κανένα πολιτικό φρόνημα και ο οποίος, ως εκ τούτου, δεν νιώθει την ανάγκη να χρησιμοποιεί οποιοδήποτε πολιτικό, φιλοσοφικό ή θρησκευτικό σύμβολο ¹⁷.
- η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο με οποιεσδήποτε φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, ο οποίος νιώθει εντούτοις λιγότερο (ή ουδόλως νιώθει) την ανάγκη να τις προβάλλει δημοσίως κάνοντας χρήση ενός συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο).
- η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο που ασπάζεται άλλη (ή ακόμη και την ίδια) θρησκεία, ο οποίος νιώθει εντούτοις λιγότερο (ή ουδόλως νιώθει) την ανάγκη να την προβάλλει δημοσίως κάνοντας χρήση ενός συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο).
- εκκινώντας από τη διαπίστωση ότι οι πεποιθήσεις δεν έχουν κατ' ανάγκη θρησκευτικό, φιλοσοφικό ή πολιτικό χαρακτήρα και ότι μπορούν να είναι άλλου είδους (καλλιτεχνικές, αισθητικές, αθλητικές, μουσικές κ.λπ.) ¹⁸, η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο ο οποίος είναι φορέας μη θρησκευτικών, φιλοσοφικών ή πολιτικών πεποιθήσεων τις οποίες εκδηλώνει μέσω της αμφίεσής του.
- εκκινώντας από την αρχή ότι η αρνητική πτυχή της ελευθερίας εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων σημαίνει επίσης ότι ουδείς μπορεί να

¹⁷ Βλ. επίσης προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση Bougnaoui και ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, σημείο 88).

¹⁸ Όπ.π., σημείο 110.

υποχρεωθεί να γνωστοποιήσει τη θρησκεία που ασπάζεται ή τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του ¹⁹, η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της χρήσης μαντίλας, η οποία δεν είναι καθεαυτήν μονοσήμαντο σύμβολο της θρησκείας αυτής, δεδομένου ότι άλλη γυναίκα θα μπορούσε να επιλέξει τη χρήση της για αισθητικούς, πολιτισμικούς λόγους, ή ακόμη και για λόγους υγείας, και ότι η μαντίλα δεν διακρίνεται κατ' ανάγκην από μια απλή μπαντάνα, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο ο οποίος εκδηλώνει λεκτικά τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του, καθόσον, για την εργαζόμενη που φέρει τη μαντίλα, αυτό συνεπάγεται ακόμη πιο σοβαρή προσβολή της θρησκευτικής ελευθερίας, βάσει του άρθρου 9, παράγραφος 1, ΕΣΔΑ, δεδομένου ότι οι πεποιθήσεις που ενδεχομένως υποδηλώνει η μαντίλα δεν είναι πρόδηλες παρά μόνον εάν επικρατήσουν οι προκαταλήψεις και, κατά κανόνα, δεν μπορούν να φανερωθούν παρά μόνον εάν η γυναίκα που τη φέρει υποχρεωθεί, έστω εμμέσως, να αποκαλύψει στον εργοδότη της τα κίνητρα της πράξης αυτής, κάτι το οποίο όντως συνέβη εν προκειμένω ²⁰.

- η ενάγουσα η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο με τις ίδιες πεποιθήσεις ο οποίος επιλέγει να τις εκδηλώσει φέροντας γενειάδα, κάτι το οποίο δεν απαγορεύεται ρητώς από τον κανονισμό εργασίας, εν αντιθέσει προς την εκδήλωση μέσω της αμφίεσης.

39 Στην αναιρεσιβληθείσα ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου στην υπόθεση Achbita απόφαση, το *arbeidshof te Antwerpen* (εφετείο εργατικών διαφορών Αμβέρσας, Βέλγιο) είχε κρίνει ότι η δικογραφία δεν περιείχε στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι η εργοδότη εταιρία «θα είχε υιοθετήσει πιο ανεκτική στάση έναντι άλλου μισθωτού ευρισκόμενου σε παρόμοια θέση, ειδικότερα δε έναντι μισθωτού με άλλες θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, ο οποίος θα είχε αρνηθεί επίμονα να τηρήσει την απαγόρευση αυτή». Αυτή η προσέγγιση του ζητήματος της συγκρισιμότητας των καταστάσεων είναι μάλλον εσφαλμένη, υπό την έννοια ότι οδηγεί σε αναζήτηση του προσώπου που ευρίσκεται σε παρόμοια θέση αποκλειστικά και μόνο μεταξύ των εργαζομένων που εμπίπτουν στο ίδιο προστατευόμενο κριτήριο και, ακόμη χειρότερα, μεταξύ των εργαζομένων που εμπίπτουν στο ίδιο προστατευόμενο κριτήριο τεχνητώς διευρυμένο. Η συλλογιστική αυτή θα μπορούσε να καταλήξει στο άτοπο συμπέρασμα ότι ο κανόνας επιχείρησης που απαγορεύει την πρόσληψη κάθε εργαζομένου «μαύρης φυλής» δεν συνεπάγεται καμία διαφορετική μεταχείριση και δεν συνιστά άμεση

¹⁹ Βλ. Guide sur l'article 9 de la CEDH, ο οποίος επικαιροποιήθηκε την 31η Δεκεμβρίου 2019, σ. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

²⁰ Βλ. ανωτέρω σημείο 2, χρονολογική σειρά των πραγματικών περιστατικών.

δυσμενή διάκριση, διότι η υποψηφιότητα κάθε εργαζομένου «μαύρης φυλής» που θα ζητούσε εργασία από τον εν λόγω εργοδότη θα απορριπτόταν.

- 40 Η λογική αυτή έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται ο κανόνας περί απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας, δεδομένου ότι θα αρκεί να διαπιστώνεται ότι όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο ίδιο προστατευόμενο κριτήριο υπόκεινται στο ίδιο καθεστώς σε σχέση με το επίδικο μέτρο προκειμένου να συναχθεί η έλλειψη δυσμενούς μεταχείρισης ή οποιουδήποτε μειονεκτήματος και, ως εκ τούτου, να αποκλειστεί η ύπαρξη κάθε δυσμενούς διάκρισης. Η λογική αυτή αποκρύπτει επίσης το γεγονός ότι δύο εργαζόμενοι που ασπάζονται την ίδια θρησκεία δεν νιώθουν απαραίτητως την ίδια ανάγκη να εκφράσουν τις πεποιθήσεις τους μέσω της αμφίεσής τους και ότι οι διαφοροποιήσεις αυτές συνιστούν πηγές μειονεκτημάτων για τον εργαζόμενο που αποδίδει μεγαλύτερη σημασία στη χρήση συμβόλου των πεποιθήσεών του. Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι το δικαίωμα στη θρησκευτική ελευθερία εφαρμόζεται σε απόψεις οι οποίες είναι αρκούντως ισχυρές, σοβαρές, συνεκτικές και σημαντικές και, εφόσον θεωρηθεί ότι η προϋπόθεση αυτή πληρούται, «το καθήκον ουδετερότητας και αμεροληψίας του κράτους είναι ασυμβίβαστο προς οποιαδήποτε εξουσία εκτιμήσεως αυτού όσον αφορά τον θεμιτό χαρακτήρα των θρησκευτικών πεποιθήσεων ή τον τρόπο με τον οποίο αυτές εκφράζονται»²¹ καθώς και ότι το πρόσωπο «ουδόλως υποχρεούται να αποδείξει ότι ενήργησε σύμφωνα με επιταγή της εν λόγω θρησκείας»²².
- 41 Η απόφαση Achbita φαίνεται να εντάσσεται στην ίδια αυτή περιοριστική λογική, η οποία ενέχει πρόδηλη αντίφαση. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο αποκλείει στην απόφαση αυτή την ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης διότι δεν θεωρεί ότι ο επίδικος εσωτερικός κανόνας «εφαρμόστηκε στην περίπτωση της S. Achbita διαφορετικά από τον τρόπο που εφαρμόζοταν σε κάθε άλλο εργαζόμενο», πλην όμως αφήνει ανοικτό το ενδεχόμενο εξέτασης της περίπτωσης από την άποψη της έμμεσης δυσμενούς διάκρισης, η οποία ενδέχεται να προκύπτει από τη διαπίστωση ότι ο, εκ πρώτης όψεως ουδέτερος, εσωτερικός κανόνας, «συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, τη μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων»²³. Εάν, όμως, ο εσωτερικός κανόνας δεν συνεπάγεται κανένα μειονέκτημα για τον εργαζόμενο που καλύπτεται από το προστατευόμενο κριτήριο από την άποψη της άμεσης δυσμενούς διάκρισης, πώς θα μπορούσε να εξεταστεί το ενδεχόμενο έμμεσης δυσμενούς διάκρισης, δεδομένου ότι βάσει αυτής της συλλογιστικής δεν υφίσταται μειονέκτημα;
- 42 Επιπλέον, προκειμένου να κριθεί κατά πόσον υπάρχει άμεση δυσμενής διάκριση, το Δικαστήριο φαίνεται να συγχωνεύει σε ένα και μόνο προστατευόμενο κριτήριο

²¹ Απόφαση του ΕΔΔΑ της 15ης Ιανουαρίου 2013, Eweida και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

²² Όπ.π., § 82.

²³ Απόφαση Achbita, σκέψεις 31 και 34.

τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, τις φιλοσοφικές πεποιθήσεις και τις πολιτικές πεποιθήσεις. Σημαίνει, άραγε, αυτό ότι δεν πρέπει να γίνεται διαφοροποίηση μεταξύ των εν λόγω κριτηρίων, καίτοι το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 υποδηλώνει την ύπαρξη διαφοράς κάνοντας λόγο για διακρίσεις λόγω «*θρησκείας ή πεποιθήσεων*», όπως και το άρθρο 4, παράγραφος 4, του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων το οποίο μνημονεύει «*τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τις πολιτικές πεποιθήσεις*»; Εν τέλει, έχει το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 την έννοια ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι οι δύο όψεις του ίδιου και αυτού προστατευόμενου κριτηρίου ή, αντιθέτως, ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι διακριτά κριτήρια, ήτοι, αφενός, το κριτήριο της θρησκείας, περιλαμβανομένων των σχετικών πεποιθήσεων, και, αφετέρου, το κριτήριο των πεποιθήσεων, όποιες και αν είναι αυτές;

- 43 Η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι καθοριστικής σημασίας, δεδομένου ότι, αν η θρησκεία υπαχθεί στην ίδια κατηγορία με τις μη θρησκευτικές πεποιθήσεις, το πεδίο αναζήτησης του προσώπου που ευρίσκεται σε παρόμοια θέση περιορίζεται. Κάτι που θα συνεπαγόταν μείωση του βαθμού προστασίας που διασφαλίζεται στα ενδιαφερόμενα πρόσωπα. Στην περίπτωση κανόνα όπως ο επίδικος, ο εργαζόμενος που επικαλείται θρησκευτικές πεποιθήσεις δεν θα μπορεί να θεωρηθεί ότι ευρίσκεται σε παρόμοια θέση με εργαζόμενο ο οποίος έχει φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή πολιτικές πεποιθήσεις.
- 44 Τέλος, εάν ήθελε θεωρηθεί ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι οι δύο όψεις του ίδιου και αυτού προστατευόμενου κριτηρίου κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78, θα πρέπει αναπόφευκτα να διαπιστωθεί ότι δεν είναι αυτή η ερμηνεία του άρθρου 4, παράγραφος 4, του γενικού νόμου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, το οποίο αφορά χωριστά «*τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τις πολιτικές πεποιθήσεις*», στο εσωτερικό δίκαιο. Δεδομένου ότι η προστασία που διασφαλίζεται χωριστά στις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και πολιτικές πεποιθήσεις είναι πρόσφορη να ενισχύσει τον βαθμό της προστασίας αυτής αναδεικνύοντας τις ιδιαιτερότητές τους και καθιστώντας τις πιο εμφανείς, δεν θα πρέπει να μπορεί ο εθνικός δικαστής να συνεχίσει να προάγει αυτή την ποικιλομορφία κατά την εφαρμογή του δικαίου στα πραγματικά περιστατικά;
- 45 Ειδικότερα, η οδηγία 2000/78 καθορίζει «*ελάχιστες προϋποθέσεις*» καταλείποντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης ευνοϊκότερων διατάξεων, η δε εφαρμογή της «*δεν θα πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την σημερινή κατάσταση στα κράτη μέλη*» (αιτιολογική σκέψη 28). Αυτό ακριβώς απηχεί το άρθρο 8 της οδηγίας αυτής κατά το οποίο:

«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.»

2 Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει αφορμή μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων,

το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία.»

- 46 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων και για την καλύτερη κατανόηση της έννοιας της άμεσης δυσμενούς διάκρισης, η οποία βρίσκεται στο επίκεντρο της υπό κρίση διαφοράς, πρέπει να υποβληθούν στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα.

4. Προδικαστικά ερωτήματα

- 1) Έχει το άρθρο 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, την έννοια ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι οι δύο όψεις του ίδιου και αυτού προστατευόμενου κριτηρίου ή, αντιθέτως, ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι διακριτά κριτήρια, ήτοι, αφενός, το κριτήριο της θρησκείας, περιλαμβανομένων των σχετικών πεποιθήσεων, και, αφετέρου, το κριτήριο των πεποιθήσεων, όποιες και αν είναι αυτές;
- 2) Στην περίπτωση που το Δικαστήριο ήθελε ερμηνεύσει το άρθρο 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, υπό την έννοια ότι η θρησκεία και οι πεποιθήσεις είναι οι δύο όψεις του ίδιου και αυτού προστατευόμενου κριτηρίου, θα εμποδίζει η ερμηνεία αυτή, λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 8 της ίδιας οδηγίας και προς αποφυγή της μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των δυσμενών διακρίσεων, το εθνικό δικαστήριο να συνεχίσει να ερμηνεύει κανόνα του εθνικού δικαίου, όπως το άρθρο 4, παράγραφος 4, του νόμου, της 10ης Μαΐου 2007, περί καταπολεμήσεως ορισμένων μορφών δυσμενούς διάκρισης, υπό την έννοια ότι οι θρησκευτικές, φιλοσοφικές και πολιτικές πεποιθήσεις συνιστούν διακριτά προστατευόμενα κριτήρια;
- 3) Έχει 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, την έννοια ότι ο κανόνας που περιέχεται στον κανονισμό εργασίας επιχείρησης και επιβάλλει στους εργαζομένους να «μην εκδηλώνουν κατ' ουδένα τρόπο, ούτε λεκτικώς, ούτε μέσω της αμφίεσης τους, ούτε με άλλο τρόπο, τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις τους, όποιες και αν είναι αυτές» συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση, όταν από την εφαρμογή του εσωτερικού αυτού κανόνα στην πράξη προκύπτει ότι:
 - α) η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλο εργαζόμενο ο οποίος δεν ασπάζεται καμία θρησκεία, δεν έχει καμία φιλοσοφική πεποίθηση και

δεν επικαλείται κανένα πολιτικό φρόνημα και ο οποίος, ως εκ τούτου, δεν νιώθει την ανάγκη να χρησιμοποιεί οποιοδήποτε πολιτικό, φιλοσοφικό ή θρησκευτικό σύμβολο;

- β) η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο με οποιεσδήποτε φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, ο οποίος νιώθει εντούτοις λιγότερο (ή ουδόλως νιώθει) την ανάγκη να τις προβάλλει δημοσίως κάνοντας χρήση ορισμένου συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο);
- γ) η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο που ασπάζεται άλλη (ή ακόμη και την ίδια) θρησκεία, ο οποίος νιώθει εντούτοις λιγότερο (ή ουδόλως νιώθει) την ανάγκη να την προβάλλει δημοσίως κάνοντας χρήση ορισμένου συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο);
- δ) εκκινώντας από τη διαπίστωση ότι οι πεποιθήσεις δεν έχουν κατ' ανάγκη θρησκευτικό, φιλοσοφικό ή πολιτικό χαρακτήρα και ότι μπορούν να είναι άλλου είδους (καλλιτεχνικές, αισθητικές, αθλητικές, μουσικές κ.λπ.), η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο ο οποίος είναι φορέας μη θρησκευτικών, φιλοσοφικών ή πολιτικών πεποιθήσεων τις οποίες εκδηλώνει μέσω της αμφίεσής του;
- ε) εκκινώντας από την αρχή ότι η αρνητική πτυχή της ελευθερίας εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων σημαίνει επίσης ότι ουδείς μπορεί να υποχρεωθεί να γνωστοποιήσει τη θρησκεία που ασπάζεται ή τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του, η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της χρήσης μαντίλας, η οποία δεν είναι καθεαυτήν μονοσήμαντο σύμβολο της θρησκείας αυτής, δεδομένου ότι άλλη εργαζόμενη θα μπορούσε να επιλέξει τη χρήση της για αισθητικούς, πολιτισμικούς λόγους, ή ακόμη και για λόγους υγείας, και ότι η μαντίλα δεν διακρίνεται κατ' ανάγκην από μια απλή μπαντάνα, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο ο οποίος εκδηλώνει λεκτικά τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του, καθόσον, για την εργαζόμενη που φέρει τη μαντίλα, αυτό συνεπάγεται ακόμη πιο σοβαρή προσβολή της θρησκευτικής ελευθερίας, βάσει του άρθρου 9, παράγραφος 1, ΕΣΔΑ, δεδομένου ότι οι πεποιθήσεις που ενδεχομένως

υποδηλώνει η μαντίλα δεν είναι πρόδηλες παρά μόνον εάν επικρατήσουν οι προκαταλήψεις, και, κατά κανόνα, δεν θα μπορούν να φανερωθούν παρά μόνον εάν η γυναίκα που τη φέρει υποχρεωθεί να αποκαλύψει στον εργοδότη της τα κίνητρα της πράξης αυτής;

- στ) η εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να ασκήσει τη θρησκευτική ελευθερία της μέσω της εμφανούς χρήσης συμβόλου (με σημασιολογικά φορτισμένο περιεχόμενο), εν προκειμένω μαντίλας, αντιμετωπίζεται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από άλλον εργαζόμενο με τις ίδιες πεποιθήσεις ο οποίος επιλέγει να τις εκδηλώσει φέροντας γενειάδα (ενδεχόμενο το οποίο δεν απαγορεύεται ρητώς από τον εσωτερικό κανόνα, εν αντιθέσει προς την εκδήλωση μέσω της αμφίεσης);