



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 54/16

Λουξεμβούργο, 31 Μαΐου 2016

Προτάσεις της γενικής εισαγγελέα στην υπόθεση C-157/15
Samira Achbita και Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions NV

**Κατά την εκτίμηση της γενικής εισαγγελέα Kokott, μπορεί να γίνει δεκτή η
απαγόρευση της μαντίλας εντός επιχείρησης**

Εάν η απαγόρευση στηρίζεται σε γενικό κανόνα επιχείρησης ο οποίος δεν επιτρέπει εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας, μπορεί να δικαιολογείται, προκειμένου να εφαρμοσθεί η θεμιτή πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις πεποιθήσεις την οποία επιδιώκει ο εργοδότης

Η Samira Achbita, η οποία έχει μουσουλμανικό θρήσκευμα, εργαζόταν ως υπάλληλος υποδοχής στη βελγική εταιρία G4S Secure Solutions που παρέχει υπηρεσίες φύλαξης και ασφάλειας, αλλά και υπηρεσίες υποδοχής. Μετά από τρία έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, η Achbita επέμεινε να της επιτραπεί εις το εξής να εργάζεται με μαντίλα και εν τέλει απολύθηκε, διότι στην G4S απαγορεύεται να φέρουν οι εργαζόμενοι εμφανή θρησκευτικά, πολιτικά και φιλοσοφικά σύμβολα. Με την υποστήριξη του βελγικού Κέντρου για την ισότητα ευκαιριών και για την καταπολέμηση του ρατσισμού η Achbita προσέφυγε στα βελγικά δικαστήρια ζητώντας αποζημίωση από την G4S, αλλά το αίτημά της δεν έγινε δεκτό στους δυο πρώτους βαθμούς. Το βελγικό ακυρωτικό δικαστήριο που εξετάζει τη διαφορά επί του παρόντος ζητεί, συναφώς, από το Δικαστήριο να συγκεκριμενοποιήσει την απαγόρευση της δυσμενούς διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων η οποία ισχύει στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης¹.

Στις σημερινές προτάσεις της, η γενική εισαγγελέα Juliane Kokott υποστηρίζει την άποψη ότι **δεν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας**, όταν απαγορεύεται σε εργαζόμενη μουσουλμανικού θρησκεύματος να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας, εφόσον η απαγόρευση αυτή δεν απορρέει από στερεότυπα ή προκαταλήψεις έναντι μίας ή περισσότερων συγκεκριμένων θρησκειών ή έναντι των θρησκευτικών πεποιθήσεων εν γένει, αλλά στηρίζεται σε γενικό κανόνα της επιχείρησης που δεν επιτρέπει εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας. Σε τέτοια περίπτωση, δηλαδή, δεν υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω θρησκείας.

Ασφαλώς, η εν λόγω απαγόρευση μπορεί να συνιστά **έμμεση διάκριση** λόγω θρησκείας², η οποία **όμως ενδέχεται να είναι δικαιολογημένη**³, προκειμένου να εφαρμοσθεί η θεμιτή⁴ πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις πεποιθήσεις την οποία επιδιώκει ο εργοδότης στην εκάστοτε επιχείρηση, εφόσον τηρείται στο εν λόγω πλαίσιο η αρχή της αναλογικότητας.

¹ Οδηγία 2000/78/ΕΚ 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). Στο εξής, χάριν απλοποίησης, θα γίνεται λόγος μόνο για «διάκριση λόγω θρησκείας».

² Τέτοιος κανόνας, δηλαδή, δύναται εν τοις πράγμασι να προκαλέσει δυσμενή μεταχείριση προσώπων συγκεκριμένων θρησκειών ή πεποιθήσεων –στην προκειμένη περίπτωση, γυναικών εργαζομένων μουσουλμανικού θρησκεύματος– σε σχέση με άλλους εργαζόμενους.

³ Ως ουσιαστική, καθοριστική και θεμιτή επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας.

⁴ Η εν λόγω πολιτική ουδετερότητας δεν υπερβαίνει τα όρια της επιχειρηματικής ευχέρειας εκτίμησης. Στην περίπτωση της G4S η πολιτική ουδετερότητας επιβάλλεται ακριβώς, όχι μόνο λόγω της ποικιλίας των πελατών της, αλλά και λόγω της ιδιαίτερης φύσεως των δραστηριοτήτων του προσωπικού της. Οι δραστηριότητες αυτές χαρακτηρίζονται από διαρκή κατά πρόσωπο επαφή με τρίτα πρόσωπα και επηρεάζουν την εικόνα της ίδιας της G4S, αλλά κυρίως τη δημόσια εικόνα του εκάστοτε πελάτη της.

Σε περιπτώσεις όπως η προκειμένη, ο **έλεγχος αναλογικότητας** είναι λεπτό ζήτημα, ως προς το οποίο το Δικαστήριο θα πρέπει να αναγνωρίσει στις εθνικές αρχές –ιδίως στα εθνικά δικαστήρια– ορισμένη ευχέρεια εκτιμήσεως την οποία θα μπορούν να ασκούν εφόσον τηρούν αυστηρώς τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, στην υπό κρίση υπόθεση, **απόκειται στο βελγικό ακυρωτικό δικαστήριο** να εξισορροπήσει τα αντικρουόμενα συμφέροντα λαμβάνοντας υπόψη όλες τις κρίσιμες περιστάσεις της συγκεκριμένης περιπτώσεως (ιδίως το μέγεθος και τη διακριτότητα του θρησκευτικού συμβόλου, τη φύση της δραστηριότητας της Achbita και το πλαίσιο εντός του οποίου έπρεπε να ασκεί τη δραστηριότητά της), καθώς και την εθνική ταυτότητα του Βελγίου.

Πάντως, κατά τη γενική εισαγγελέα Kokott, δεν χωρεί καταρχήν αμφιβολία ότι η επίδικη εν προκειμένω απαγόρευση είναι **πρόσφορη** για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από την G4S θεμιτού στόχου της θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις πεποιθήσεις. Η απαγόρευση είναι επίσης **αναγκαία**, προκειμένου να εφαρμοσθεί η σχετική επιχειρηματική πολιτική. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου δεν προβλήθηκαν λιγότερο παρεμβατικές και εξίσου πρόσφορες εναλλακτικές.

Τέλος, όσον αφορά την **αναλογικότητα εν στενή εννοία**, κατά την εκτίμηση της γενικής εισαγγελέα Kokott, πολλά στοιχεία συνηγορούν υπέρ του ότι η επίδικη εν προκειμένω απαγόρευση δεν θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων τους οποίους αφορά και, επομένως, πρέπει να θεωρηθεί ως σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.

Βεβαίως, η θρησκεία αποτελεί σημαντικό τμήμα της προσωπικής ταυτότητας πολλών ανθρώπων και η θρησκευτική ελευθερία αποτελεί ένα από τα θεμέλια μιας δημοκρατικής κοινωνίας.

Εντούτοις, ενώ ο εργαζόμενος δεν δύναται να «αποχωρισθεί» το φύλο του, το χρώμα του δέρματός του, την εθνοτική του καταγωγή, τον γενετήσιο προσανατολισμό του, την ηλικία του ή τις ειδικές ανάγκες του μόλις εισέλθει στον χώρο του εργοδότη του, είναι εύλογο να επιδείξει ορισμένη αυτοσυγκράτηση όσον αφορά τη θρησκευτική λατρεία στον χώρο εργασίας, είτε σε σχέση με θρησκευτικές πρακτικές και συμπεριφορές με θρησκευτικά κίνητρα είτε –όπως εν προκειμένω– σε σχέση με την ενδυμασία του. Το μέτρο της αυτοσυγκράτησης που μπορεί να απαιτηθεί από εργαζόμενο εξαρτάται από τη συνολική εκτίμηση όλων των κρίσιμων περιστάσεων κάθε μεμονωμένης περιπτώσεως.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Οι προτάσεις του γενικού εισαγγελέα δεν δεσμεύουν το Δικαστήριο. Έργο του γενικού εισαγγελέα είναι να προτείνει στο Δικαστήριο, με πλήρη ανεξαρτησία, νομική λύση για την υπόθεση που του έχει ανατεθεί. Η υπόθεση τελεί υπό διάσκεψη στο Δικαστήριο. Η απόφαση θα εκδοθεί αργότερα.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημερώσεως, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) των προτάσεων δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα CURIA κατά την ημερομηνία αναπτύξεώς τους

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδα ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από την ανάπτυξη των προτάσεων διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106