



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 30/17

Λουξεμβούργο, 14 Μαρτίου 2017

Αποφάσεις στις υποθέσεις C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions και C-188/15 Bougnaoui και Association de défense des droits de l'homme (ADDH) κατά Micropole Univers

Εσωτερικός κανόνας επιχειρήσεως ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φορούν οποιοδήποτε εμφανές πολιτικό, φιλοσοφικό ή θρησκευτικό σύμβολο δεν συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση

Εντούτοις, ελλείψει ενός τέτοιου κανόνα, η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες του πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί επαγγελματική προϋπόθεση δυνάμενη να αποκλείσει την ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως

Υπόθεση C-157/15, G4S Secure Solutions

Στις 12 Φεβρουαρίου 2003, η Samira Achbita, μουσουλμανικού θρησκειύματος, προσλήφθηκε από την επιχείρηση G4S ως υπάλληλος υποδοχής [ρεσεψιονίστ]. Αυτή η ιδιωτική επιχείρηση παρέχει, μεταξύ άλλων, υπηρεσίες υποδοχής σε πελάτες τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Κατά τον χρόνο προσλήψεως της S. Achbita ίσχυε εντός της G4S ένας άγραφος κανόνας, ο οποίος απαγόρευε στους εργαζομένους να φορούν στον χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους.

Τον Απρίλιο του 2006, η S. Achbita γνωστοποίησε στον εργοδότη της ότι σκόπευε να φορά τη μουσουλμανική μαντίλα κατά τις ώρες εργασίας. Η διεύθυνση της G4S, απαντώντας, την ενημέρωσε ότι δεν θα ανεχόταν τη μαντίλα, διότι η εμφανής χρήση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών συμβόλων αντέβαινε στην ουδετερότητα που επιδίωκε η επιχείρηση κατά τις επαφές της με τους πελάτες της. Στις 12 Μαΐου 2006, μετά από μια περίοδο διακοπής της εργασίας της λόγω ασθένειας, η S. Achbita ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι στις 15 Μαΐου θα επέστρεφε στην εργασία της και ότι εφεξής θα φορούσε τη μουσουλμανική μαντίλα.

Στις 29 Μαΐου 2006, το συμβούλιο της G4S ενέκρινε τροποποίηση του εσωτερικού κανονισμού, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 13 Ιουνίου 2006. Με αυτήν προβλέπεται ότι «απαγορεύεται στους εργαζομένους να φορούν στον χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους ή να ασκούν οποιαδήποτε πρακτική απορρέει από τις πεποιθήσεις αυτές». Στις 12 Ιουνίου 2006, η S. Achbita απολύθηκε λόγω της επιμονής της να φορά τη μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας της. Η S. Achbita προσέβαλε την απόφαση απολύσεώς της ενώπιον των βελγικών δικαστηρίων.

Το ερώτημα του Hof van Cassatie (Ακυρωτικό Δικαστήριο, Βέλγιο), το οποίο επιλήφθηκε της διαφοράς, αφορά την ερμηνεία της οδηγίας της Ένωσης για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία¹. Κατ' ουσίαν, το δικαστήριο αυτό ζητεί να διευκρινιστεί εάν η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση.

Στη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο υπενθυμίζει, καταρχάς, ότι κατά την οδηγία ως «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» νοείται η απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως που βασίζεται, μεταξύ άλλων, στη θρησκεία. Μολονότι η οδηγία δεν περιέχει ορισμό της έννοιας «θρησκεία», ο

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).

νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ) καθώς και στις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, που επιβεβαιώθηκαν στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνεπώς, ο όρος θρησκεία έχει την έννοια ότι καλύπτει τόσο την ύπαρξη θρησκευτικών πεποιθήσεων, όσο και την ελευθερία των προσώπων να εκδηλώνουν δημόσια τις πεποιθήσεις αυτές.

Το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι ο εσωτερικός κανόνας της G4S αφορά τη χρήση εμφανών συμβόλων των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και καλύπτει, συνεπώς, αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών. Ο κανόνας αυτός αντιμετωπίζει, επομένως, κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, επιβάλλοντάς τους, γενικώς και αδιακρίτως, μεταξύ άλλων μια ουδέτερη αμφίεση. Από τα στοιχεία της ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφίας δεν προκύπτει ότι ο συγκεκριμένος εσωτερικός κανόνας εφαρμόστηκε στην περίπτωση της S. Achbita διαφορετικά από τον τρόπο που εφαρμοζόταν σε κάθε άλλο εργαζόμενο της G4S. **Κατά συνέπεια, ένας τέτοιος εσωτερικός κανόνας δεν εισάγει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατά την έννοια της οδηγίας.**

Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι δεν αποκλείεται, εντούτοις, το ενδεχόμενο να καταλήξει το εθνικό δικαστήριο στο συμπέρασμα ότι ο εσωτερικός κανόνας εισάγει έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, εάν αποδειχθεί ότι η επιβαλλόμενη εκ πρώτης όψεως ουδέτερη υποχρέωση συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, τη μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων.

Ωστόσο, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά έμμεση διάκριση εάν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Υπογραμμίζοντας ότι ο εθνικός δικαστής ο οποίος έχει επιληφθεί της διαφοράς είναι ο μόνος αρμόδιος να εκτιμήσει εάν και κατά πόσο ο εσωτερικός κανόνας συνάδει προς τις απαιτήσεις αυτές, το Δικαστήριο παρέχει συναφή στοιχεία.

Επισημαίνει ότι είναι θεμιτή η βούληση ενός εργοδότη να επιδεικνύει μια εικόνα ουδετερότητας έναντι των πελατών του τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, ιδίως όταν τούτο αφορά μόνον τους εργαζομένους που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες. Ειδικότερα, η βούληση αυτή συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία, η οποία αναγνωρίζεται από τον Χάρτη.

Εξάλλου, η απαγόρευση να φορούν οι εργαζόμενοι εμφανή σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι κατάλληλη για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής μιας πολιτικής ουδετερότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πολιτική αυτή ακολουθείται όντως με συνοχή και συστηματικότητα. Συναφώς, ο εθνικός δικαστής πρέπει να εξακριβώσει εάν η G4S είχε θεσπίσει, πριν από την απόλυση της S. Achbita, μια τέτοια γενική και αδιακρίτως εφαρμοζόμενη πολιτική.

Εν προκειμένω, πρέπει επίσης να εξακριβωθεί εάν η απαγόρευση αφορά μόνον τους εργαζομένους της G4S που έρχονται σε επαφή με τους πελάτες. Εάν συντρέχει τέτοια περίπτωση, η απαγόρευση πρέπει να θεωρηθεί ως απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Πρέπει, επιπροσθέτως, να εξακριβωθεί εάν, λαμβάνοντας υπόψη τους εγγενείς περιορισμούς στους οποίους υπόκειται η επιχείρηση και χωρίς να απαιτείται να υποστεί πρόσθετη επιβάρυνση, η G4S θα είχε τη δυνατότητα να προτείνει στη S. Achbita μια θέση εργασίας που δεν θα συνεπαγόταν οπτική επαφή με τους πελάτες της, αντί να την απολύσει.

Κατόπιν των ανωτέρω, το Δικαστήριο αποφαινεται ότι η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχείρησης 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.**

Αντιθέτως, μια τέτοια απαγόρευση ενδέχεται να συνιστά έμμεση διάκριση, εάν αποδεικνύεται ότι η επιβαλλόμενη εκ πρώτης όψεως ουδέτερη υποχρέωση συνεπάγεται, εν τοις πράγμασι, τη

μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας ή ορισμένων πεποιθήσεων. Ωστόσο **μια τέτοια έμμεση διάκριση μπορεί να δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό**, όπως η εκ μέρους του εργοδότη τήρηση μιας πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας στις σχέσεις του με τους πελάτες του, εφόσον τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Εναπόκειται στο Cour de cassation του Βελγίου να εξακριβώσει εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές.

Υπόθεση C-188/15, Bougnaoui και ADDH

Η Asma Bougnaoui συνάντησε σε έκθεση απευθυνόμενη σε σπουδαστές, τον Οκτώβριο του 2007 και πριν προσληφθεί από την ιδιωτική επιχείρηση Micropole, έναν εκπρόσωπο της επιχειρήσεως αυτής, ο οποίος την ενημέρωσε ότι η αμφιέσή της με μουσουλμανική μαντίλα θα μπορούσε να δημιουργήσει προβλήματα, όταν θα ερχόταν σε επαφή με τους πελάτες της εταιρίας αυτής. Όταν η A. Bougnaoui παρουσιάστηκε, στις 4 Φεβρουαρίου 2008, στη Micropole για να πραγματοποιήσει εκεί την πρακτική άσκησή της στο τέλος των σπουδών της, φορούσε μια απλή μπαντάνα. Αργότερα όμως φορούσε μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας της. Μετά το πέρας της εν λόγω πρακτικής ασκήσεως, η Micropole την προσέλαβε, από τις 15 Ιουλίου 2008, βάσει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ως μηχανικό μελετών. Κατόπιν διαμαρτυρίας πελάτη, τον οποίο είχε αναλάβει η A. Bougnaoui καθ' υπόδειξη της Micropole, η επιχείρηση αυτή επιβεβαίωσε την αρχή της αναγκαίας ουδετερότητας έναντι των πελατών της και της ζήτησε να μη φορά πλέον τη μαντίλα. Η A. Bougnaoui αρνήθηκε να συμμορφωθεί και στη συνέχεια απολύθηκε. Προσέβαλε δε την απόφαση απολύσεώς της ενώπιον των γαλλικών δικαστηρίων.

Το γαλλικό Cour de cassation (Ακυρωτικό Δικαστήριο), το οποίο επιλήφθηκε της διαφοράς, υποβάλλει στο Δικαστήριο το ερώτημα εάν η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα συνιστά «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» κατά την έννοια της οδηγίας.

Στη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο αποφαινεται, καταρχάς, ότι από την απόφαση περί παραπομπής δεν μπορεί να συναχθεί εάν το ερώτημα του Cour de cassation στηρίζεται στη διαπίστωση άμεσης ή έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

Εναπόκειται, συνεπώς, στο Cour de cassation να εξακριβώσει εάν η απόλυση της A. Bougnaoui στηρίχθηκε στη μη τήρηση εσωτερικού κανόνα ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φορούν οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους. Σε μια τέτοια περίπτωση, το δικαστήριο αυτό πρέπει να εξακριβώσει εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που επισημαίνονται στην απόφαση G4S Secure Solutions, δηλαδή εάν η διαφορετική μεταχείριση η οποία απορρέει από έναν εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κανόνα και ενδέχεται να οδηγήσει, εν τοις πράγμασι, στη μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων δικαιολογείται αντικειμενικά από την επιδίωξη μιας πολιτικής ουδετερότητας και εάν είναι κατάλληλη και αναγκαία προς τούτο.

Αντιθέτως, στην περίπτωση που η απόλυση της A. Bougnaoui δεν στηρίχθηκε σ' έναν τέτοιο εσωτερικό κανόνα, πρέπει να εξεταστεί εάν η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην του παρέχονται πλέον υπηρεσίες από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα είναι δικαιολογημένη κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας, κατά το οποίο τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που απαγορεύεται βάσει της οδηγίας δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσεως της επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή ασκείται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Συναφώς, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα γνώρισμα που συνδέεται, μεταξύ άλλων, με το θρήσκευμα μπορεί να αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Ειδικότερα, η έννοια αυτή παραπέμπει σε προϋπόθεση η οποία υπαγορεύεται αντικειμενικά από τη φύση ή τις συνθήκες ασκήσεως μιας επαγγελματικής

δραστηριότητας και δεν καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις, όπως η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη τις συγκεκριμένες επιθυμίες του πελάτη.

Το Δικαστήριο απαντά συνεπώς ότι η βούληση εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία του πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του συγκεκριμένου εργοδότη από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια της οδηγίας.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, 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 αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

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

Το πλήρες κείμενο των αποφάσεων ([C-157/15](#) και [C-188/15](#)) είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

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

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106