



ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΚΑΙ Η ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από το 1952, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεριμνά για την τήρηση και την ορθή εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης στα κράτη μέλη. Έχει διαπιστώσει, με πολλές αποφάσεις του, παραβιάσεις της απαγόρευσης των διακρίσεων η οποία προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης και έχει ενισχύσει την απαγόρευση αυτή. Στο παρόν φυλλάδιο έχουν επιλεγεί ορισμένες χαρακτηριστικές αποφάσεις του Δικαστηρίου, οι οποίες παρουσιάζονται ομαδοποιημένες ανά κατηγορία δυσμενούς διάκρισης.



Διακρίσεις λόγω ιθαγένειας

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης: κάθε πολίτης της Ένωσης ο οποίος κατοικεί ή διαμένει νομίμως σε κράτος μέλος διαφορετικό από εκείνο του οποίου είναι υπήκοος μπορεί να επικαλεστεί την απαγόρευση αυτή σε κάθε κατάσταση που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης. Η δυσμενής διάκριση μπορεί να είναι άμεση, υπό την έννοια ότι η διαφορετική μεταχείριση συνδέεται άμεσα με την ιθαγένεια, ή έμμεση, όταν η μεταχείριση εξαρτάται, για παράδειγμα, από τη χώρα διαμονής. Το Δικαστήριο έχει επιληφθεί πολλών υποθέσεων με αυτό το αντικείμενο.

Το 1989 το Δικαστήριο έκρινε ότι Βρετανός **τουρίστας** ο οποίος είχε δεχθεί επίθεση και είχε τραυματιστεί σοβαρά στο μετρό του Παρισιού από αγνώστους είχε το ίδιο δικαίωμα να λάβει αποζημίωση από το γαλλικό κράτος με έναν Γάλλο υπήκοο. Συγκεκριμένα, ο τουρίστας αυτός πρέπει να μπορεί να λάβει υπηρεσίες εκτός της χώρας του και δικαιούται, επομένως, να επικαλεστεί την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας ([απόφαση της 2ας Φεβρουαρίου 1989, Cowan, 186/87](#)).

Στη γνωστή απόφαση Bosman του 1995, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, μεταξύ άλλων, ότι προσκρούει στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας η εφαρμογή από τις αθλητικές ομοσπονδίες κανόνων τους βάσει των οποίων, στους αγώνες των διοργανώσεών τους, οι σύλλογοι **ποδοσφαίρου** μπορούν να παρατάσουν περιορισμένο μόνον αριθμό επαγγελματιών ποδοσφαιριστών που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών ([απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1995, Bosman, C-415/93](#)).

Το 1998 το Δικαστήριο διατύπωσε την αρχή ότι κάθε υπήκοος κράτους μέλους μπορεί να επικαλεστεί την ευρωπαϊκή ιθαγένειά του για να προστατευθεί κατά δυσμενούς διάκρισης λόγω της ιθαγένειάς του από άλλο κράτος μέλος. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έκρινε ότι Ισπανίδα μητέρα η οποία διαμένει νομίμως στη Γερμανία μπορεί να επικαλεστεί την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας όταν δεν της παρέχεται γερμανικό **επίδομα ανατροφής** με την αιτιολογία ότι δεν διαθέτει άδεια διαμονής, ενώ τέτοιο έγγραφο δεν απαιτείται από τους Γερμανούς υπηκόους ([απόφαση της 12ης Μαΐου 1998, Martinez Sala, C-85/96](#)).

Το 2004 το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ένα κράτος μέλος εισάγει διάκριση εις βάρος των **κατόχων απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης** άλλων κρατών μελών όταν δεν επιτρέπει σε αυτούς να αποκτήσουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με εκείνες που ισχύουν για τους ημεδαπούς κατόχους απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ([απόφαση της 1ης Ιουλίου 2004, Επιτροπή κατά Βελγίου, C-65/03](#)).



**Διακρίσεις
με βάση τη γλώσσα**

Η χρήση 24 επίσημων γλωσσών στην ΕΕ έχει, αναπόφευκτα, εγείρει ζητήματα γλωσσικών διακρίσεων τα οποία το Δικαστήριο έχει κληθεί να εξετάσει στη νομολογία του.

Το 2012 το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η δημοσίευση σε τρεις μόνο γλώσσες (αγγλικά, γαλλικά και γερμανικά) των **προκηρύξεων διαγωνισμών** για την πρόσληψη των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η υποχρέωση συμμετοχής στις δοκιμασίες επιλογής με μία από τις τρεις αυτές γλώσσες συνιστούν δυσμενή διάκριση με βάση τη γλώσσα ([απόφαση της 27ης Νοεμβρίου 2012, Ιταλία κατά Επιτροπής, C-566/10](#)).

Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι αντιβαίνει στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων να πρέπει υποχρεωτικώς οι **γλωσσικές γνώσεις** που είναι αναγκαίες για μια θέση απασχόλησης να έχουν αποκτηθεί στο κράτος μέλος της απασχόλησης ή να βεβαιώνονται με πιστοποιητικό το οποίο εκδίδει το συγκεκριμένο κράτος μέλος ([απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1989, Groener, C-379/87](#), και [απόφαση της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese, C-281/98](#)).

Επιπλέον, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να επιβάλει, επί ποινή ακυρότητας, να συντάσσονται στην επίσημη γλώσσα ή στις επίσημες γλώσσες του όλες οι **συμβάσεις εργασίας διασυνοριακού χαρακτήρα** που συνάπτονται με επιχείρηση εγκατεστημένη στο κράτος αυτό ([απόφαση της 16ης Απριλίου 2013, Las, C-202/11](#)).



Διακρίσεις
λόγω εθνοτικής καταγωγής

Το δίκαιο της Ένωσης περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, μεταξύ άλλων στον χώρο εργασίας και όσον αφορά την πρόσβαση στα αγαθά και στις υπηρεσίες. Το Δικαστήριο έχει αποσαφηνίσει, με τη νομολογία του, το περιεχόμενο αυτού του είδους διακρίσεων.

Το 2008 το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι υφίσταται άμεση δυσμενής διάκριση όταν εργοδότης γνωστοποιεί δημοσίως ότι δεν θα προσλάβει μισθωτούς ορισμένης εθνοτικής καταγωγής. Η υπόθεση ανέκυψε με αφορμή τις δημόσιες δηλώσεις διευθυντή επιχείρησης ο οποίος εξέφρασε την **άρνησή του να προσλάβει** αλλόχθονες, λόγω των ενδιασμών των πελατών του να επιτρέψουν σε αυτούς την πρόσβαση στην ιδιωτική κατοικία τους για την εγκατάσταση θυρών γκαράζ ([απόφαση της 10ης Ιουλίου 2008, Feryn, C-54/07](#)).

Το 2015 το Δικαστήριο έκρινε ότι μπορεί να στοιχειοθετηθεί δυσμενής διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής όταν, σε συνοικία στην οποία, ως επί το πλείστον, κατοικούν Ρομά, οι μετρητές κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας τοποθετούνται σε απρόσιτο ύψος (έξι έως επτά μέτρων), ενώ οι ίδιοι μετρητές τοποθετούνται σε προσιτό ύψος σε άλλες συνοικίες. Η **πρακτική** αυτή όχι μόνον καθιστά εξαιρετικά δυσχερές, εάν όχι αδύνατον, για τους ενδιαφερομένους να ελέγχουν τον μετρητή ηλεκτρικής ενέργειας ώστε να μπορούν να παρακολουθούν την κατανάλωσή τους, αλλά επιπλέον **τους εξευτελίζει και τους στιγματίζει**. Με την ευκαιρία αυτή, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται μόνο στα πρόσωπα συγκεκριμένης εθνοτικής καταγωγής, αλλά και σε πρόσωπα τα οποία, καίτοι δεν είναι της αυτής εθνοτικής καταγωγής, υφίστανται από κοινού με τα πρώτα λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ([απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



Διακρίσεις
λόγω φύλου

Το Δικαστήριο έχει αναπτύξει πλούσια νομολογία σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.



Διακρίσεις λόγω φύλου

Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην εργασία: γενικές αρχές

Ήδη από το 1976, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης, παράγει **άμεσο αποτέλεσμα** και, επομένως, μπορεί να προβληθεί άμεσα έναντι του εργοδότη ([απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne, 43/75](#)).

Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι η εξαίρεση των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων από το σύστημα επικουρικής σύνταξης επιχείρησης μπορεί να συνιστά **έμμεση διάκριση** εις βάρος των γυναικών, εάν η εξαίρεση αυτή πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών και, επομένως, δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο ([απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, Bilka, 170/84](#)).

Τέλος, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι, εφόσον οι υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν ίσα προσόντα, υφίσταται δυνατότητα προαγωγής κατά προτεραιότητα των γυναικών υποψηφίων στους τομείς του Δημοσίου όπου οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άνδρες στο αντίστοιχο επίπεδο θέσης («**θετική διάκριση**»), υπό την προϋπόθεση ότι το πλεονέκτημα δεν παρέχεται αυτομάτως και ότι διασφαλίζεται στους άνδρες υποψηφίους εξέταση της υποψηφιότητάς τους χωρίς να αποκλείονται εκ προοιμίου ([απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2008, Marschall, C-409/95](#)).



Διακρίσεις λόγω φύλου

Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην εργασία: έγκυοι εργαζόμενες

Το 1990 το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι τόσο η **άρνηση πρόσληψης** γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της όσο και η απόλυση μισθωτής για τον ίδιο λόγο συνιστούν άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου ([αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, Dekker, C-177/88](#), και [Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88](#)). Το Δικαστήριο διευκρίνισε μεταγενέστερα ότι η απαγόρευση **απόλυσης** εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της ισχύει ανεξαρτήτως του αν η σύμβαση εργασίας συνήφθη ως σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ως σύμβαση αορίστου χρόνου. Στο ίδιο πνεύμα, το Δικαστήριο έκρινε ότι η **μη ανανέωση** σύμβασης ορισμένης διάρκειας συνιστά δυσμενή διάκριση εάν οφείλεται στην εγκυμοσύνη της μισθωτής ([αποφάσεις της 4ης Οκτωβρίου 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, και Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι η απόλυση γυναίκας εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της λόγω απουσιών οφειλόμενων σε **ασθένεια σχετιζόμενη με την εγκυμοσύνη** συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου ([απόφαση της 30ής Ιουνίου 1998, Brown, C-394/96](#)). Επιπλέον, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι η απόλυση γυναίκας εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της ή/και του τοκετού παραμένει παράνομη ακόμη και αν η σχετική απόφαση κοινοποιηθεί μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ([απόφαση της 11ης Οκτωβρίου 2007, Paquay, C-460/06](#)).

Εξάλλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση μισθωτής εργαζομένης σε προχωρημένο στάδιο **τεχνητής γονιμοποίησης**, επειδή απουσίασε προσωρινά, για τον λόγο αυτόν, από την εργασία της, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, δεδομένου ότι η επέμβαση αυτή αφορά μόνον τις γυναίκες ([απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 2008, Mayr, C-506/06](#)).

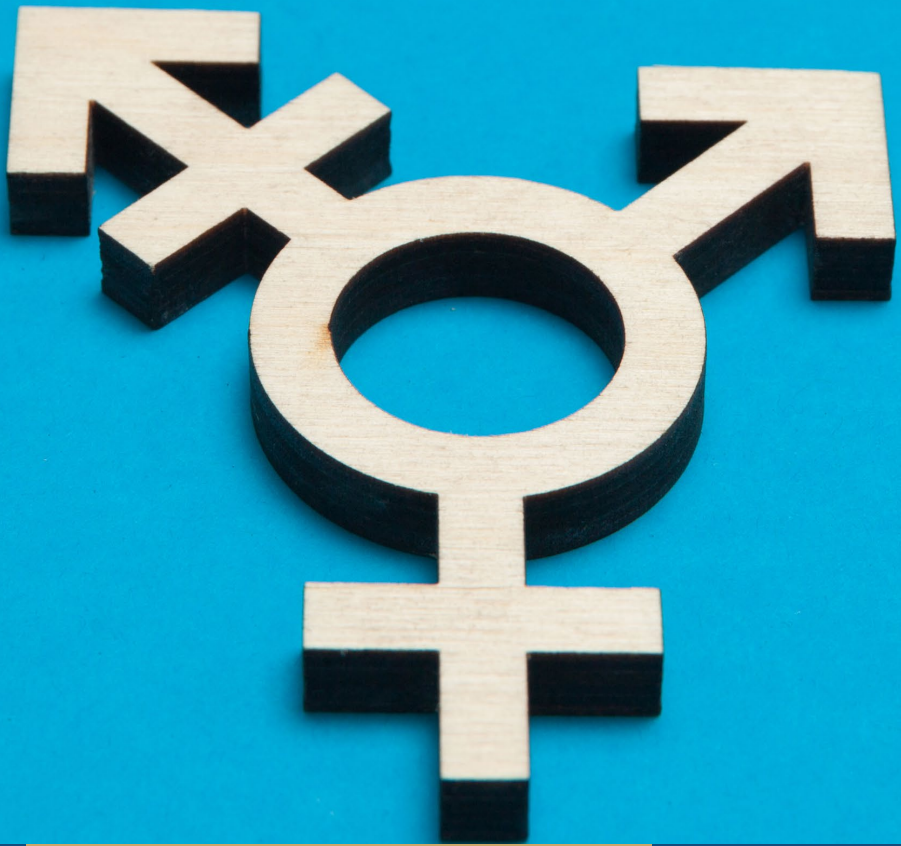


Διακρίσεις
λόγω φύλου

Άλλα παραδείγματα διακρίσεων λόγω φύλου: ασφαλίσεις και ένοπλες δυνάμεις

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε, το 2011, ότι η συνεκτίμηση του φύλου του ασφαλισμένου ως παράγοντα κινδύνου στις **συμβάσεις ασφάλισης** συνιστά διάκριση. Για τον λόγο αυτόν, από τις 21 Δεκεμβρίου 2012, στην Ένωση ισχύει ο κανόνας των ίδιων ασφαλίσεων και ασφαλιστικών παροχών χωρίς διάκριση ως προς το φύλο του ασφαλισμένου ([απόφαση της 1ης Μαρτίου 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats κ.λπ., C-236/09](#)).

Το 1999 το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η οργάνωση και η διοίκηση των ενόπλων δυνάμεων πρέπει να συνάδουν με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, έστω και αν η πρόσβαση σε ορισμένες μονάδες μπορεί να επιφυλάσσεται αποκλειστικά και μόνο στους άνδρες λόγω των **ειδικών συνθηκών επέμβασης** των μονάδων αυτών (για παράδειγμα, καταδρομείς) ([απόφαση της 26ης Οκτωβρίου 1999, Sirdar, C-273/97](#)). Εν πάση περιπτώσει, δεν επιτρέπεται να αποκλείονται εντελώς οι γυναίκες από τις στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται **τη χρήση όπλων** ([απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2000, Kreil, C-285/98](#)).



**Διακρίσεις
λόγω φύλου**

Διακρίσεις λόγω αλλαγής σεξουαλικής ταυτότητας

Το 1996 το Δικαστήριο έκρινε ότι **απόλυση λόγω αλλαγής φύλου** ενός ατόμου ή λόγω της βούλησης ενός ατόμου να υποβληθεί σε εγχείρηση αλλαγής φύλου συνιστά διάκριση, δεδομένου ότι αυτό υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα άτομα του φύλου στο οποίο θεωρητικά ανήκε προτού υποβληθεί στην εγχείρηση ([απόφαση της 30ής Απριλίου 1996, Ρ. κατά Σ., C-13/94](#)).

Το 2004 το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι εθνική ρύθμιση η οποία, μη αναγνωρίζοντας τη **νέα σεξουαλική ταυτότητα των τρανσεξουαλικών ατόμων**, τους απαγορεύει τη σύναψη γάμου αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης, εάν έχει ως συνέπεια να στερεί από τα άτομα αυτά το δικαίωμα σε σύνταξη χηρείας ([απόφαση της 7ης Ιανουαρίου 2004, Κ.Β., C-117/01](#)). Περαιτέρω, στο ίδιο πνεύμα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, το 2018, ότι πρόσωπο το οποίο προέβη σε αλλαγή φύλου δεν μπορεί να υποχρεωθεί να ακυρώσει τον γάμο που συνήψε πριν από την αλλαγή αυτή προκειμένου να λάβει σύνταξη γήρατος στην ηλικία που προβλέπεται για το φύλο το οποίο απέκτησε ([απόφαση της 26ης Ιουνίου 2018, ΜΒ, C-451/16](#)).



Διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού

Το 2015 το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι ο οριστικός αποκλεισμός των ομοφυλόφιλων και αμφιφυλόφιλων ανδρών από την **αιμοδοσία** ενδέχεται να συνιστά δυσμενή διάκριση, εκτός εάν αποδειχθεί επιστημονικά ότι, όσον αφορά τα συγκεκριμένα πρόσωπα, υφίσταται αυξημένος κίνδυνος μετάδοσης σοβαρών λοιμωδών νοσημάτων, ιδίως του ιού HIV, και υπό την προϋπόθεση ότι τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται σε κράτος μέλος να επιβάλει μόνιμο αποκλεισμό των ατόμων αυτών από την αιμοδοσία χωρίς να έχει προηγουμένως εξετάσει αν υφίστανται λιγότερο καταναγκαστικές αλλά εξίσου αποτελεσματικές τεχνικές για τον εντοπισμό του ιού HIV στο αίμα, παρά την ύπαρξη μιας περιόδου μετά την ιογενή λοίμωξη κατά τη διάρκεια της οποίας οι βιοδείκτες διάγνωσης που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο του ελέγχου της αιμοδοσίας παραμένουν αρνητικοί παρά τη λοίμωξη του δότη («περίοδος παραθύρου»). Επιπλέον, ένα ερωτηματολόγιο και μια προσωπική συνέντευξη με τον δότη θα μπορούσαν ενδεχομένως να συμβάλουν στον ακριβέστερο προσδιορισμό επικίνδυνων σεξουαλικών συμπεριφορών ([απόφαση της 29ης Απριλίου 2015, Léger, C-528/13](#)).

Επιπλέον, το Δικαστήριο έκρινε ότι εργαζόμενος ο οποίος συνήψε **αστικό σύμφωνο αλληλεγγύης** (PACS) με ομόφυλο άτομο πρέπει να λαμβάνει τα πλεονεκτήματα που χορηγούνται στους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους του επ' αφορμή του γάμου τους, όπως άδεια γάμου και επίδομα γάμου, όταν ο γάμος ομοφυλόφιλων ζευγών δεν επιτρέπεται, και ότι το «PACS» έχει το ίδιο νομικό κύρος με τον γάμο για τον σκοπό της χορήγησης άδειας γάμου ([απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Hay, C-267/12](#)).



Διακρίσεις λόγω αναπηρίας

Το Δικαστήριο είχε μεν διατυπώσει για πρώτη φορά, το 2006, ορισμό της «αναπηρίας», πλην όμως αυτός αναθεωρήθηκε το 2013 προκειμένου να ενσωματωθεί ο ορισμός που υιοθετήθηκε με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, την οποία η Ένωση επικύρωσε το 2009. Το Δικαστήριο έχει εξετάσει αρκετές περιπτώσεις διακρίσεων λόγω αναπηρίας σχετιζόμενων, συνήθως, με απόλυση.

Το Δικαστήριο ορίζει την αναπηρία ως μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε διαρκή πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Εξάλλου, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι η ασθένεια αυτή καθεαυτήν δεν μπορεί να εξομοιωθεί με αναπηρία. Αντιθέτως, στην περίπτωση που η ασθένεια ή άλλο πρόβλημα υγείας εμπίπτουν στον ορισμό αυτό (όπως ενδέχεται να συμβαίνει, για παράδειγμα, στην περίπτωση της παχυσαρκίας), πρέπει να θεωρηθούν αναπηρία, ανεξαρτήτως της φύσης ή της προέλευσής τους.

Επομένως, πρόσωπο το οποίο **απολύθηκε** για λόγους που σχετίζονται με τέτοια ασθένεια είναι θύμα δυσμενούς διάκρισης λόγω αναπηρίας (αποφάσεις της [11ης Ιουλίου 2006, Chacón Navas, C-13/05](#), της [11ης Απριλίου 2013, Ring και Skouboe Werge, C-335/11 και C-337/11](#), και της [18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA, C-354/13](#)).

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε, εξάλλου, το 2008, ότι το δίκαιο της Ένωσης προστατεύει τους εργαζομένους που υφίστανται δυσμενή διάκριση λόγω της **αναπηρίας του τέκνου τους**. Συγκεκριμένα, η απαγόρευση άμεσης δυσμενούς διάκρισης δεν περιορίζεται στα ίδια τα άτομα με αναπηρίες, αλλά περιλαμβάνει και τους εργαζομένους που πρέπει να παρέχουν φροντίδα στο τέκνο τους το οποίο έχει ειδικές ανάγκες ([απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, Coleman, C-303/06](#)).



Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας εφαρμόζεται κυρίως στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σε επίπεδο πρόσληψης, άσκησης της δραστηριότητας ή δικαιώματος σύνταξης.

Από το 2010, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι δεν επιτρέπεται, γενικώς, ο καθορισμός ορίου ηλικίας για την πρόσληψη εργαζομένων σε **ορισμένα επαγγέλματα**. Ο κανόνας αυτός μπορεί να μην ισχύει όταν η κατοχή ιδιαίτερων σωματικών ικανοτήτων είναι ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση ενός επαγγέλματος (όπως, μεταξύ άλλων, για τους πυροσβέστες που μετέχουν άμεσα στην καταπολέμηση των πυρκαγιών ή για τους αστυνομικούς που κατέχουν θέσεις οι οποίες απαιτούν τη χρήση σωματικής δύναμης) (αποφάσεις της 12ης Ιανουαρίου 2010, *Wolf*, C-229/08 της 13ης Νοεμβρίου 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, και της 15ης Νοεμβρίου 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15).

Αντιθέτως, το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι η **υποχρεωτική συνταξιοδότηση** σε ηλικία 65 ετών μπορεί να επιτρέπεται εφόσον στοχεύει στην καλύτερη κατανομή της πρόσβασης στην απασχόληση μεταξύ των γενεών και, ιδίως, στη μείωση της ανεργίας, και εφόσον τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα λαμβάνουν κατάλληλη σύνταξη (απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05). Στο ίδιο πνεύμα, το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι είναι νόμιμο το όριο ηλικίας 65 ετών που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης για τους **πιλότους στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών** επιβατών, φορτίου ή αλληλογραφίας. Το εν λόγω όριο ηλικίας δικαιολογείται από τον σκοπό διαφύλαξης της ασφάλειας της πολιτικής αεροπορίας (απόφαση της 5ης Ιουλίου 2017, *Fries*, C-190/16). Εντούτοις, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυτη απαγόρευση άσκησης της δραστηριότητας του **πιλότου** μετά το 60ό έτος της ηλικίας συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, διότι η απαγόρευση αυτή βαίνει πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την προστασία της ασφάλειας των πτήσεων (απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, *Prigge* κ.λπ., C-447/09).

Εξάλλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο σκοπός της διευκόλυνσης της επαγγελματικής ένταξης των **ηλικιωμένων εργαζομένων που είναι άνεργοι** δεν δικαιολογεί εθνική νομοθεσία η οποία επιτρέπει, χωρίς περιορισμούς, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για όλους τους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει το 52ο έτος της ηλικίας τους, είτε ήταν άνεργοι πριν από τη σύναψη της σύμβασης είτε όχι και όποια και αν ήταν η διάρκεια της περιόδου της ανεργίας τους (απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, *Mangold*, C-144/04).

Το Δικαστήριο αναγνώρισε επίσης ότι υφίσταται δυσμενής διάκριση όταν εργαζόμενος δεν λαμβάνει **αποζημίωση απόλυσης** με την αιτιολογία ότι μπορεί να λάβει σύνταξη γήρατος (απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2010, *Andersen*, C-499/08).

Τέλος, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, ακόμη και σε διαφορές μεταξύ ιδιωτών, να διασφαλίζουν την τήρηση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας **αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη** κάθε εθνική διάταξη η οποία αντιβαίνει σε αυτήν (απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, *Dansk Industri*, C-441/14).



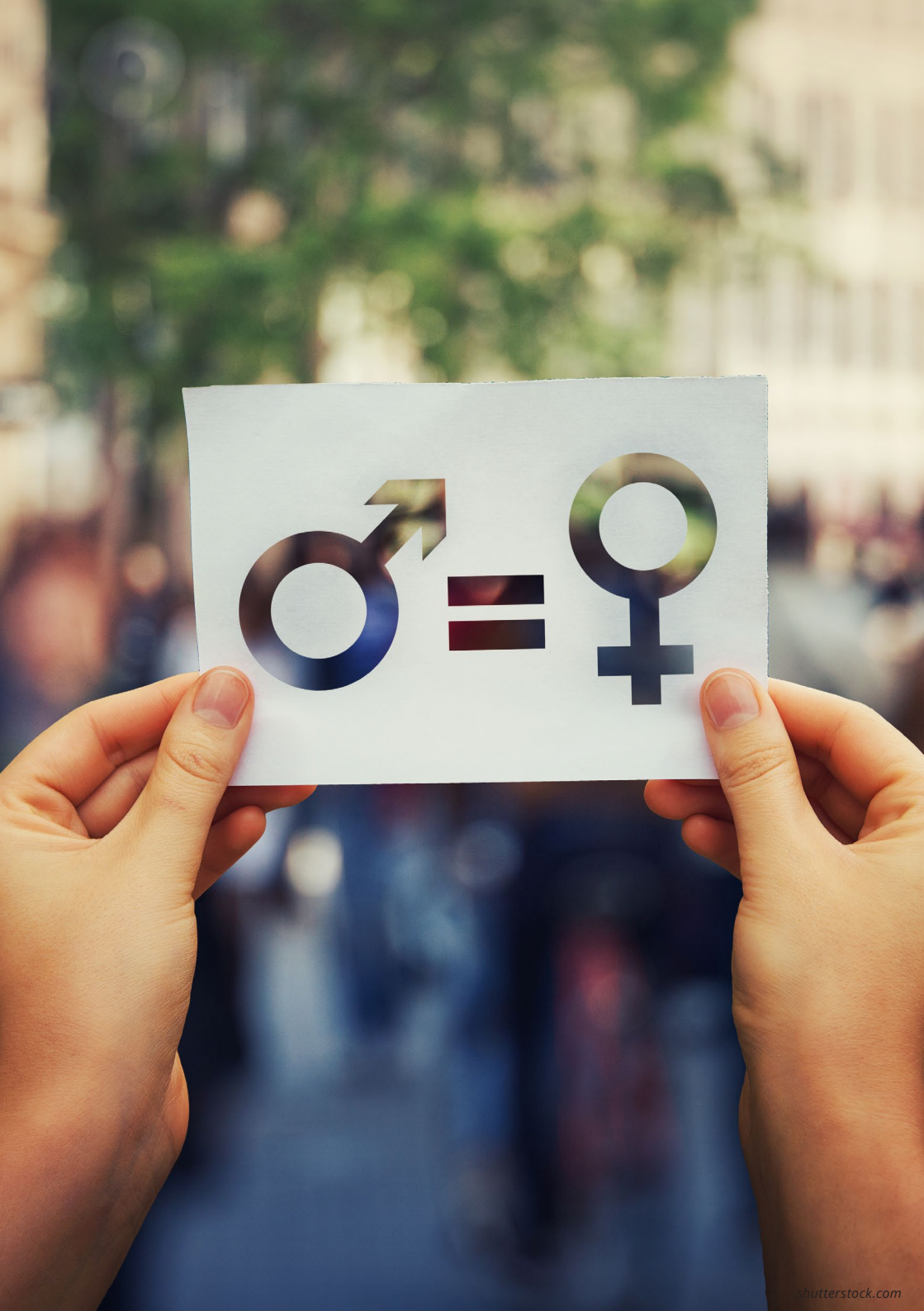
Διακρίσεις λόγω θρησκείας

Το Δικαστήριο έχει εκδώσει αρκετές αποφάσεις σχετικά με τις διακρίσεις λόγω θρησκείας κατά την πρόσληψη και την απόλυση εργαζομένων.

Όσον αφορά την πρόσληψη, το Δικαστήριο έκρινε ότι η **απαίτηση συγκεκριμένου θρησκευμάτος** για την πρόσληψη σε ορισμένη θέση σε εκκλησία ή θρησκευτικό οργανισμό πρέπει να μπορεί να υπόκειται σε αποτελεσματικό έλεγχο από τα εθνικά δικαστήρια. Η απαίτηση αυτή πρέπει να είναι αναγκαία, να υπαγορεύεται αντικειμενικά, λαμβανομένης υπόψη της δεοντολογίας της εκκλησίας ή του οργανισμού, από τη φύση ή τις συνθήκες άσκησης της συγκεκριμένης δραστηριότητας και να συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας ([απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16](#)).

Όσον αφορά την απόλυση, το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση καθολικού στο θρήσκευμα διευθυντή κλινικής καθολικού νοσοκομείου λόγω **σύναψης νέου γάμου** κατόπιν διαζυγίου ενδέχεται να συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω θρησκείας. Συγκεκριμένα, η απαίτηση να σέβεται ο καθολικός στο θρήσκευμα διευθυντής κλινικής τον ιερό και αδιάλυτο, κατά την ηθική διδασκαλία της Καθολικής Εκκλησίας, χαρακτήρα του γάμου δεν φαίνεται να αποτελεί ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση. Το Δικαστήριο κατέστησε επίσης σαφές ότι η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω θρησκείας έχει επιτακτικό χαρακτήρα ως γενική αρχή του δικαίου η οποία κατοχυρώνεται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, με αποτέλεσμα κάθε ιδιώτης να μπορεί να επικαλεστεί την απαγόρευση αυτή σε διαφορά που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ([απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, IR, C-68/17](#)).

Σε περιπτώσεις στις οποίες γυναίκες υπάλληλοι είχαν απολυθεί επειδή φορούσαν τη **μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας**, το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι μια επιχείρηση μπορεί, καταρχήν, βάσει εσωτερικού κανόνα, να απαγορεύει στους υπαλλήλους της να φορούν οποιοδήποτε εμφανές πολιτικό, φιλοσοφικό ή θρησκευτικό σύμβολο. Η γενική αυτή απαγόρευση δεν συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση. Ενδέχεται, εντούτοις, να συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση εάν συνεπάγεται τη μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω ορισμένης θρησκείας. Πάντως, ακόμη και στην περίπτωση αυτή, η απαγόρευση μπορεί να είναι δικαιολογημένη όταν ο εργοδότης τηρεί, στις σχέσεις με τους πελάτες του, πολιτική ουδετερότητας και η απαγόρευση αφορά μόνο τους υπαλλήλους που έχουν οπτική επαφή με τους πελάτες. Ο εργοδότης πρέπει να ελέγχει, ενδεχομένως, εάν μπορεί να προτείνει στο ενδιαφερόμενο πρόσωπο θέση εργασίας που δεν συνεπάγεται τέτοια οπτική επαφή. Εντούτοις, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η βούληση και μόνον του εργοδότη να ικανοποιήσει την επιθυμία πελάτη να μην εξυπηρετείται πλέον από υπάλληλο η οποία φορά τη μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί επαγγελματική απαίτηση που αποκλείει την ύπαρξη δυσμενούς διάκρισης ([αποφάσεις της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, και Bougnaoui, C-188/15](#)).







ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Διεύθυνση Επικοινωνίας
Τμήμα Εκδόσεων και Ηλεκτρονικών Μέσων

Ιούνιος 2020

shutterstock.com

Εκτυπώθηκε σε οικολογικό χαρτί

