



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 25/21
Λουξεμβούργο, 25 Φεβρουαρίου 2021

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις
C-804/18, IX κατά WABE e.V. και
C-341/19, MH Müller Handels GmbH κατά MJ

Κατά τον γενικό εισαγγελέα A. Ράντο, ο εργοδότης μπορεί να επιτρέψει, στο πλαίσιο της πολιτικής ουδετερότητας που ακολουθεί, τη χρήση από τους εργαζομένους θρησκευτικών συμβόλων μικρού μεγέθους

Υπόθεση C-804/18: Το WABE, ένα γερμανικό κοινωφελές σωματείο, διαχειρίζεται παιδικούς σταθμούς. Είναι πολιτικώς ουδέτερο και ανεξίθρησκο. Η IX είναι ειδική παιδαγωγός και απασχολείται στο WABE από το 2014. Στις αρχές του 2016 η IX, που είναι μουσουλμανικού θρησκευόμενος, αποφάσισε να φορέσει μαντίλα, συν τοις άλλοις και στον χώρο εργασίας της. Κατά την περίοδο από τον Οκτώβριο του 2016 έως τον Μάιο του 2018 ήταν σε γονική άδεια.

Τον Μάρτιο του 2018 το WABE εξέδωσε υπηρεσιακή οδηγία για την τήρηση της αρχής της ουδετερότητας. Η οδηγία αυτή απαγορεύει στους εργαζομένους να φορούν, στον χώρο εργασίας τους, εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών τους πεποιθήσεων. Η απαγόρευση αυτή αφορά, μεταξύ άλλων, τον χριστιανικό σταυρό, τη μουσουλμανική μαντίλα και την εβραϊκή κιπά. Η υποχρέωση τήρησης της αρχής της ουδετερότητας δεν ισχύει για τους εργαζομένους στα κεντρικά γραφεία του WABE, καθόσον δεν έρχονται σε επαφή με τους πελάτες.

Αφού έλαβε γνώση της υπηρεσιακής οδηγίας που εξέδωσε το WABE, η IX αρνήθηκε να αφαιρέσει τη μαντίλα της και, κατά συνέπεια, της απευθύνθηκαν έγγραφες παρατηρήσεις πριν τεθεί σε προσωρινή αναστολή της σχέσεως εργασίας.

Η εργαζόμενη προσέβαλε την απόφαση του WABE ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg (δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Αμβούργου, Γερμανία).

Υπόθεση C-341/19: Η εταιρεία MH Müller Handels εκμεταλλεύεται αλυσίδα καταστημάτων φαρμακευτικών προϊόντων και καλλυντικών στη Γερμανία. Η MJ, μουσουλμανικού θρησκευόμενος, εργάζεται στην επιχείρηση αυτή από το 2002 ως σύμβουλος πωλήσεων και ταμίας. Κατά την επάνοδό της από τη γονική άδεια, το έτος 2014, έφερε –σε αντίθεση με το παρελθόν– μουσουλμανική μαντίλα. Τον Ιούλιο του 2016, κατόπιν της αρνήσεώς της να αφαιρέσει τη μαντίλα στην εργασία, έλαβε από την εργοδότηριά της την οδηγία να εμφανιστεί στον τόπο εργασίας της χωρίς επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Η MJ προσέβαλε την απόφαση της εργοδότηριάς της, η οποία, από την πλευρά της, ζητεί από το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) να απορρίψει την αγωγή της MJ.

Αμφότερα τα δικαστήρια ζητούν από το Δικαστήριο να διευκρινίσει εάν οι ως άνω κανόνες των επιχειρήσεων συνάδουν προς την οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία¹.

Με τις σημερινές προτάσεις του ο γενικός εισαγγελέας Αθανάσιος Ράντος υπενθυμίζει κατ' αρχάς ότι, σύμφωνα με την οδηγία, «ίση μεταχείριση» σημαίνει απουσία άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως, μεταξύ άλλων, λόγω θρησκείας. Εκτιμά, παραπέμποντας στη νομολογία του Δικαστηρίου στις

¹ Οδηγία 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).

υποθέσεις G4S Secure Solutions ² et Bougnaoui ³, ότι η απαγόρευση χρήσης εντός του χώρου εργασίας οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, βάσει εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων έναντι των εργαζομένων που τηρούν ορισμένους ενδυματολογικούς κανόνες λόγω θρησκευτικών επιταγών καλύψεως της κεφαλής.

Ο γενικός εισαγγελέας εξετάζει, στη συνέχεια, εάν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης η απαγόρευση της χρήσης στον χώρο εργασίας επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων η οποία επιβάλλεται με εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως, στο πλαίσιο πολιτικής ουδετερότητας που αυτή τηρεί.

Στην απόφαση G4S Secure Solutions το Δικαστήριο αναφέρθηκε στην εμφανή χρήση οποιουδήποτε συμβόλου θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας. Έκρινε ότι η απαγόρευση της χρήσης των συμβόλων αυτών είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή μιας πολιτικής ουδετερότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πολιτική αυτή ακολουθείται όντως με συνοχή και συστηματικότητα. Το ζήτημα της απαγόρευσης της χρήσης επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων δεν έχει απασχολήσει ακόμη το Δικαστήριο.

Ο γενικός εισαγγελέας επισημαίνει ότι το ζήτημα αυτό αφορά την εξακρίβωση του εάν είναι αποδεκτή η εμφανής χρήση μικρών συμβόλων. Εκτιμά, στο πλαίσιο αυτό, ότι η στάση πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας ενός εργοδότη στις σχέσεις με τους πελάτες του δεν είναι ασυμβίβαστη με το να φορούν οι υπάλληλοί του θρησκευτικά σύμβολα εμφανή ή μη, αλλά πάντως μικρά, με άλλα λόγια διακριτικά, τα οποία δεν γίνονται αντιληπτά εκ πρώτης όψεως.

Κατά τον γενικό εισαγγελέα, δεν απόκειται στο Δικαστήριο να δώσει ακριβή ορισμό του όρου «μικρός», δεδομένου ότι ενδέχεται να ασκούν επιρροή οι περιστάσεις υπό τις οποίες χρησιμοποιείται το σύμβολο. Εντούτοις, εκτιμά ότι η μουσουλμανική μαντίλα δεν είναι μικρό θρησκευτικό σύμβολο. Εναπόκειται, επομένως, στο εθνικό δικαστήριο να εξετάζει την εκάστοτε περίπτωση.

Ο γενικός εισαγγελέας εκτιμά ότι, μολονότι η απαγόρευση της χρήσης, στον χώρο εργασίας, οποιουδήποτε εμφανούς συμβόλου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι επιτρεπτή, ο εργοδότης διαθέτει επίσης την ευχέρεια, στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του ελευθερίας, να απαγορεύει τη χρήση μόνον επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων.

Ο γενικός εισαγγελέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι εσωτερικός κανόνας ιδιωτικής επιχείρησης, ο οποίος απαγορεύει στον χώρο εργασίας, στο πλαίσιο της πολιτικής ουδετερότητας που αυτή τηρεί, μόνον τη χρήση επιδεικτικών ευμεγέθων συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, μπορεί να δικαιολογηθεί. Μια τέτοια πολιτική απαγόρευσης πρέπει να ακολουθείται με συνοχή και συστηματικότητα, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Τέλος, ο γενικός εισαγγελέας εξετάζει το ερώτημα αν τα κράτη μέλη δύνανται να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση για την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας κατά την εξέταση εργοδοτικής οδηγίας η οποία στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχειρήσεως που απαγορεύει τη χρήση συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, από τις γερμανικές συνταγματικές διατάξεις προκύπτει ότι η επιθυμία ενός εργοδότη να τηρεί πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών του είναι, κατ' αρχήν, θεμιτή μόνον εάν η έλλειψη της ουδετερότητας αυτής συνεπάγεται γι' αυτόν οικονομική ζημία.

Ο γενικός εισαγγελέας εκτιμά ότι είναι αναγκαία η συνεκτίμηση της ποικιλομορφίας των προσεγγίσεων των κρατών μελών όσον αφορά την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας. Θεωρεί ότι οι γερμανικές συνταγματικές διατάξεις δεν αντιβαίνουν προς την οδηγία για την ίση

² Απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions, C-157/15, βλ. επίσης ανακοινωθέν τύπου αριθ. 30/17.

³ Απόφαση της 14ης Μαρτίου 2017, Bougnaoui και Association de défense des droits de l'homme (ADDH) κατά Micropole Univers, C-188/15, βλ. επίσης ανακοινωθέν τύπου αριθ. 30/17.

μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Συγκεκριμένα, δεν απαγορεύουν την τήρηση από τον εργοδότη στάσεως πολιτικής, φιλοσοφικής ή θρησκευτικής ουδετερότητας, αλλά απλώς καθορίζουν μια πρόσθετη προϋπόθεση σχετικά με την εφαρμογή της, η οποία αφορά την ύπαρξη αρκούντως συγκεκριμένου κινδύνου οικονομικού μειονεκτήματος για τον εργοδότη ή τον θιγόμενο τρίτο.

Κατά συνέπεια, ο γενικός εισαγγελέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι **είναι δυνατή η εκ μέρους εθνικού δικαστηρίου εφαρμογή εθνικών συνταγματικών διατάξεων που προστατεύουν τη θρησκευτική ελευθερία κατά την εξέταση της συμβατότητας προς την οδηγία εσωτερικού κανόνα ιδιωτικής επιχείρησης που απαγορεύει τη χρήση συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, οι διατάξεις αυτές δεν πρέπει να παραβιάζουν την προβλεπόμενη από την οδηγία αυτή αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, όπερ εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει.**

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 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 ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

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

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

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