



Υπηρεσία Τύπου και  
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης  
**ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 128/21**

Λουξεμβούργο, 15 Ιουλίου 2021

Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις  
C-804/18 και C-341/19  
WABE και MH Müller Handel

**Η απαγόρευση να φέρουν οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας οιοδήποτε εμφανές σύμβολο εκδήλωσης πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων μπορεί να δικαιολογηθεί από την ανάγκη του εργοδότη να παρουσιάζει ουδέτερη εικόνα έναντι των πελατών ή να προλαμβάνει τις κοινωνικές αντιπαραθέσεις**

*Εντούτοις, η δικαιολόγηση αυτή πρέπει να ανταποκρίνεται σε πραγματική ανάγκη του εργοδότη και, στο πλαίσιο του συμβιβασμού των επίμαχων δικαιωμάτων και συμφερόντων, τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να λαμβάνουν υπόψη το ιδιαίτερο πλαίσιο κάθε κράτους μέλους και ιδίως τις ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις όσον αφορά την προστασία της θρησκευτικής ελευθερίας*

Η IX και η MJ, οι οποίες εργάζονται σε γερμανικές εταιρίες ως ειδική παιδαγωγός και ως σύμβουλος πωλήσεων και ταμίας, αντιστοίχως, άρχισαν να φορούν μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας τους.

Ο εργοδότης της IX, WABE eV (στο εξής: WABE), εκτιμώντας ότι η χρήση μουσουλμανικής μαντίλας δεν συμβιβαζόταν με την πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας που τηρούσε έναντι των γονέων, των παιδιών και των τρίτων, ζήτησε από την εργαζόμενη να αφαιρέσει την μαντίλα και, κατόπιν της άρνησής της, ανέστειλε δύο φορές προσωρινά τη σχέση εργασίας της, απευθύνοντάς της και αντίστοιχες έγγραφες παρατηρήσεις. Η εργοδότης της MJ, MH Müller Handels GmbH (στο εξής: MH), κατόπιν της άρνησης της εργαζομένης να αφαιρέσει τη μαντίλα στον χώρο εργασίας, της ανέθεσε άλλη εργασία κατά την οποία μπορούσε να συνεχίσει να τη φορά και, στη συνέχεια, αφού απάλλαξε την MJ από τα καθήκοντά της, της έδωσε την εντολή να εμφανίζεται στον τόπο εργασίας χωρίς επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα οποιωνδήποτε πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Η IX άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht Hamburg (δικαστηρίου εργατικών διαφορών Αμβούργου, Γερμανία), ζητώντας να υποχρεωθεί το WABE να αποσύρει από τον προσωπικό της φάκελο τις έγγραφες παρατηρήσεις σχετικά με τη χρήση μουσουλμανικής μαντίλας. Η δε MJ άσκησε αγωγή ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων ζητώντας την αναγνώριση της ακυρότητας της εντολής που της έδωσε η MH, καθώς και αποζημίωση. Κατόπιν της δικάιωσης της MJ από τα δικαστήρια της ουσίας, η MH άσκησε αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία).

Στο ως άνω πλαίσιο τα δύο αιτούντα δικαστήρια αποφάσισαν να υποβάλουν στο Δικαστήριο προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78<sup>1</sup>. Ζήτησαν από το Δικαστήριο να διευκρινίσει, μεταξύ άλλων, αν ένας εσωτερικός κανόνας επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας, συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί να δικαιολογηθεί η τυχόν διαφορετική έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων που προκύπτει από τον κανόνα αυτόν και ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο του ελέγχου του πρόσφορου χαρακτήρα της εν λόγω διαφορετικής μεταχείρισης.

<sup>1</sup> 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).

Με τη σημερινή απόφαση του τμήματος μείζονος συνθέσεως, το Δικαστήριο διευκρινίζει, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να δικαιολογηθεί η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων που προκύπτει από εσωτερικό κανόνα επιχείρησης.

## **Εκτίμηση του Δικαστηρίου**

Το Δικαστήριο εξετάζει, κατά πρώτον, στο πλαίσιο της υπόθεσης C-804/18, το ζήτημα αν ένας εσωτερικός κανόνας επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει στους εργαζομένους να φέρουν οιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεπτοιθήσεων στον χώρο εργασίας συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων την οποία απαγορεύει η οδηγία 2000/78<sup>2</sup>.

Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η χρήση σημείων ή ενδυμάτων προς εκδήλωση του θρησκειώματος ή των πεπτοιθήσεων καλύπτεται από την «ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας»<sup>3</sup>. Περαιτέρω, για την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78, οι όροι «θρησκεία» και «πεπτοιθήσεις» αποτελούν τις δύο όψεις ενός και του αυτού λόγου διάκρισης.

Εξάλλου, το Δικαστήριο υπενθυμίζει τη νομολογία του κατά την οποία ένας τέτοιος κανόνας δεν εισάγει άμεση διάκριση, εφόσον καλύπτει αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των ως άνω πεπτοιθήσεων και αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, επιβάλλοντάς τους, γενικώς και αδιακρίτως, μια ουδέτερη αμφίεση διά του αποκλεισμού τέτοιων συμβόλων. Το Δικαστήριο κρίνει ότι το συμπέρασμα αυτό δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ορισμένοι εργαζόμενοι τηρούν θρησκευτικές επιταγές που επιβάλλουν συγκεκριμένη ενδυμασία. Πράγματι, μολονότι ένας κανόνας όπως ο ανωτέρω μπορεί βεβαίως να είναι ιδιαίτερος δυσάρεστος για τους εν λόγω εργαζομένους, το γεγονός αυτό δεν ασκεί επιρροή στη διαπίστωση ότι ο κανόνας αυτός, ο οποίος εκφράζει πολιτική ουδετερότητας της επιχείρησης, δεν εισάγει, κατ' αρχήν, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων βασιζόμενη σε κριτήριο το οποίο είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με τη θρησκεία ή τις πεπτοιθήσεις.

Εν προκειμένω, ο επίμαχος κανόνας εφαρμοζόταν κατά τα φαινόμενα γενικώς και αδιακρίτως, δεδομένου ότι ο συγκεκριμένος εργοδότης ζήτησε από υπάλληλο να αφαιρέσει τον σταυρό που φορούσε στον λαιμό της και αυτή συμμορφώθηκε. Το Δικαστήριο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, υπό τις συνθήκες αυτές, ένας κανόνας όπως ο επίμαχος στην κύρια δίκη δεν συνιστά, έναντι των εργαζομένων που τηρούν συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες βάσει θρησκευτικών επιταγών, άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων.

Το Δικαστήριο εξετάζει, κατά δεύτερον, αν η έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων<sup>4</sup>, βάσει τέτοιου εσωτερικού κανόνα επιχείρησης μπορεί να δικαιολογηθεί από τη βούληση του εργοδότη να τηρεί στάση πολιτικής, φιλοσοφικής και θρησκευτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών του, προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τις θεμιτές προσδοκίες τους. Το Δικαστήριο δίνει καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό, προσδιορίζοντας όμως τις προϋποθέσεις στις οποίες στηρίζεται το συμπέρασμά του.

Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο επισημαίνει κατ' αρχάς ότι η βούληση του εργοδότη να τηρεί στις σχέσεις με τους πελάτες του μια πολιτική φιλοσοφικής, θρησκευτικής ή πολιτικής ουδετερότητας μπορεί να αποτελεί θεμιτό σκοπό. Ωστόσο, το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι η απλή βούληση του εργοδότη δεν αρκεί αφ' εαυτής για να δικαιολογήσει αντικειμενικά τη διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεπτοιθήσεις, δεδομένου ότι, για να γίνει δεκτό ότι η δικαιολόγηση είναι αντικειμενική, θα πρέπει να συντρέχει πραγματική ανάγκη του εργοδότη. Τα κρίσιμα στοιχεία για τον προσδιορισμό μιας τέτοιας ανάγκης είναι ιδίως τα

<sup>2</sup> Άρθρο 1 και άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78.

<sup>3</sup> Η οποία προστατεύεται από το άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

<sup>4</sup> Κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78, το οποίο απαγορεύει κάθε έμμεση διάκριση λόγω μεταξύ άλλων θρησκείας ή πεπτοιθήσεων, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική βάσει των οποίων αυτή προκύπτει δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

δικαιώματα και οι θεμιτές προσδοκίες των πελατών ή των αποδεκτών των υπηρεσιών και, ειδικότερα, όσον αφορά την εκπαίδευση, η επιθυμία των γονέων να περιβάλλονται τα τέκνα τους από πρόσωπα τα οποία δεν εκδηλώνουν τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους όταν έρχονται σε επαφή με τα παιδιά.

Προκειμένου να εκτιμηθεί αν συντρέχει πραγματική ανάγκη, έχει ιδιαίτερη σημασία το κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι, αν δεν τηρούσε τέτοια στάση ουδετερότητας θα θιγόταν η επιχειρηματική του ελευθερία<sup>5</sup>, κατά το μέτρο που, λαμβανομένης υπόψη της φύσης των δραστηριοτήτων του ή του πλαισίου εντός του οποίου εντάσσονται, θα υφίστατο δυσμενείς συνέπειες.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει, εν συνεχεία, ότι η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση πρέπει να είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή της πολιτικής ουδετερότητας, όπερ προϋποθέτει ότι αυτή ακολουθείται με συνοχή και συστηματικότητα. Τέλος, η απαγόρευση χρήσης οιοδήποτε εμφανούς σύμβολου πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας πρέπει να περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο υπό το πρίσμα της έκτασης και της σοβαρότητας των δυσμενών συνεπειών που επιδιώκει να αποφύγει ο εργοδότης μέσω αυτής.

Κατά τρίτον, στο πλαίσιο της υπόθεσης C-341/19, το Δικαστήριο εξετάζει το ζήτημα αν μια έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων που απορρέει από εσωτερικό κανόνα επιχείρησης ο οποίος απαγορεύει τη χρήση στον χώρο εργασίας εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, με σκοπό την τήρηση πολιτικής ουδετερότητας εντός της επιχείρησης, μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η απαγόρευση καλύπτει κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων ή αν αρκεί να περιορίζεται αυτή στα επιδεικτικά και ευμεγέθη σύμβολα, εφόσον εφαρμόζεται με συνοχή και συστηματικότητα.

Το Δικαστήριο τονίζει, ως προς το ζήτημα αυτό, ότι μια τέτοια περιορισμένη απαγόρευση ενδέχεται να θίγει περισσότερο όσους ανήκουν σε θρησκευτικά, φιλοσοφικά και μη ομολογιακά ρεύματα τα οποία προβλέπουν τη χρήση συγκεκριμένης ενδυμασίας ή ευμεγέθους και επιδεικτικού συμβόλου, όπως το κάλυμμα της κεφαλής. Συνεπώς, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες το κριτήριο της χρήσης επιδεικτικών και ευμεγέθων συμβόλων των ως άνω πεποιθήσεων είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με μία ή περισσότερες θρησκείες ή με συγκεκριμένες πεποιθήσεις, η απαγόρευση χρήσης, βάσει του κριτηρίου αυτού, των εν λόγω συμβόλων θα έχει ως συνέπεια ορισμένοι εργαζόμενοι να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σύγκριση με άλλους, βάσει της θρησκείας ή των πεποιθήσεων τους, όπερ ισοδυναμεί με μη δυνάμενη να δικαιολογηθεί άμεση διάκριση.

Στην περίπτωση όμως που δεν διαπιστωθεί η ύπαρξη άμεσης διάκρισης, το Δικαστήριο παρατηρεί ότι διαφορετική μεταχείριση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη θα αποτελούσε, αν προκαλεί στην πράξη μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, έμμεση διάκριση, η οποία μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον αν η απαγόρευση καλύπτει κάθε εμφανή μορφή εκδήλωσης των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ως προς το ζήτημα αυτό ότι η πολιτική ουδετερότητας μπορεί να αποτελεί θεμιτό σκοπό και ότι πρέπει να υπηρετεί πραγματική ανάγκη της επιχείρησης, όπως η πρόληψη των κοινωνικών αντιπαραθέσεων και η ουδετερότητα της εικόνας που παρουσιάζει ο εργοδότης έναντι των πελατών, προκειμένου να δικαιολογήσει αντικειμενικά τη διαφορετική μεταχείριση η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις. Πλην όμως, για να τηρείται αποτελεσματικά η πολιτική αυτή, δεν μπορεί να γίνει δεκτή καμία εμφανής εκδήλωση πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων κατά τις επαφές των εργαζομένων με τους πελάτες ή με τους λοιπούς εργαζομένους, δεδομένου ότι η χρήση οιοδήποτε συμβόλου, ακόμη και μικρού μεγέθους, δημιουργεί αμφιβολίες εάν ο κανόνας είναι κατάλληλος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Τέλος, το Δικαστήριο κρίνει ότι οι εθνικές διατάξεις περί προστασίας της θρησκευτικής ελευθερίας μπορούν να ληφθούν υπόψη ως ευνοϊκότερες διατάξεις<sup>6</sup>, στο πλαίσιο της εξέτασης του

<sup>5</sup> Η οποία αναγνωρίζεται στο άρθρο 16 του Χάρτη.

<sup>6</sup> Κατά την έννοια του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, το οποίο αφορά τις διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε σύγκριση με εκείνες που προβλέπει η οδηγία. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, όσον αφορά εθνικές διατάξεις οι οποίες υποβάλλουν τη δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχείρισης

πρόσφορου χαρακτήρα έμμεσης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων. Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο υπενθυμίζει, πρώτον, ότι, κατά την εξέταση του πρόσφορου χαρακτήρα, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, του περιορισμού που προκύπτει από το μέτρο που θεσπίστηκε για την εφαρμογή πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα διάφορα επίμαχα δικαιώματα και ελευθερίες και ότι εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα στοιχεία της δικογραφίας, να σταθμίσουν τα εμπλεκόμενα συμφέροντα και να περιορίσουν τις επίμαχες ελευθερίες μόνον κατά το μέτρο που τούτο είναι απολύτως αναγκαίο. Αυτό καθιστά δυνατό να διασφαλιστεί ότι, στην περίπτωση που εγείρεται ζήτημα ως προς πλείονα θεμελιώδη δικαιώματα και αρχές που κατοχυρώνονται με τις Συνθήκες, η εκτίμηση της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας πρέπει να διενεργείται λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης συμβιβασμού των επιταγών που συνδέονται με την προστασία των διαφόρων αυτών δικαιωμάτων και αρχών και με δίκαιη εξισορρόπηση μεταξύ τους. Το Δικαστήριο διαπιστώνει, δεύτερον, ότι ο νομοθέτης της Ένωσης μη προβαίνοντας ο ίδιος, με την οδηγία 2000/78, στον αναγκαίο συμβιβασμό μεταξύ της ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας και των θεμιτών σκοπών των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση για τη δικαιολόγηση άνισης μεταχείρισης, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας, και αναθέτοντας τον συμβιβασμό αυτόν στα κράτη μέλη και τα δικαιοδοτικά τους όργανα, έδωσε τη δυνατότητα να λαμβάνεται υπόψη το ιδιαίτερο πλαίσιο κάθε κράτους μέλους και να αναγνωρίζεται σε καθένα από αυτά περιθώριο εκτιμήσεων στο πλαίσιο του συμβιβασμού αυτού.

---

**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 ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.*

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασης είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

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

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της απόφασης διατίθενται από το "[Europe by Satellite](#)" 📡 (+32) 2 2964106

---

η οποία στηρίζεται εμμέσως στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις σε αυστηρότερες απαιτήσεις σε σχέση με εκείνες του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας.