



**Υπόθεση C-157/15: "Το ζήτημα της μαντίλας στη νομολογία του ΔΕΕ, μια χαμένη ευκαιρία "**

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά η διαφορά μεταξύ της υπαλλήλου και της Βέλγικης εταιρίας GS4 προέκυψε όταν η υπάλληλος (receptionist) MsSamiraAchbita αρνήθηκε να υπακούσει στον άγραφο κανόνα ουδετερότητας που επεδίωκε η επιχείρηση. Σύμφωνα με τον κανόνα αυτόν τα θρησκευτικά, πολιτικά και φιλοσοφικά σύμβολα απαγορεύονταν στον εργασιακό χώρο. Όταν η υπάλληλος μουσουλμανικής πεποιθήσεως αρνήθηκε να υπακούσει σε αυτήν την πολιτική της επιχείρησης και κατ' επέκταση να αφαιρέσει την μουσουλμανική μαντίλα, αυτή απολύθηκε παίρνοντας και την νόμιμη αποζημίωση.

Λίγες μέρες μετά, την ίδια πορεία είχε και η απόφαση C-188/15 που αφορούσε την A. Bougnaoui. Η τελευταία προσελήφθη ως μηχανικός μελετών από την εταιρία Micropole SA, εταιρία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών, τεχνικής υποστηρίξεως και επιμορφώσεως, εξειδικευμένη στην ανάπτυξη και την εφαρμογή επιχειρησιακών αποφάσεων. Της προσλήψεώς της ως υπαλλήλου από τη συγκεκριμένη εταιρία είχε προηγηθεί η ολοκλήρωση της πρακτικής ασκήσεώς της σε αυτήν με το πέρας των σπουδών. Κατά την πρόσληψή της στην εταιρία και κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με τον επιχειρησιακό μάνατζερ και την υπεύθυνη προσλήψεων, είχε θιγεί σαφώς το θέμα της αμφιέσεως με μαντίλα: *«Σας είχαμε διευκρινίσει ότι σεβόμαστε απολύτως την αρχή της ελευθερίας εκφράσεως, καθώς και τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του καθενός, αλλά, από τη στιγμή που θα είστε σε επαφή, εντός ή εκτός της επιχειρήσεως, με πελάτες της εταιρίας δεν θα μπορείτε να φοράτε τη μαντίλα σε κάθε περίπτωση. Για το συμφέρον και την ανάπτυξη της επιχειρήσεως, είμαστε αναγκασμένοι, έναντι των πελατών μας, να μεριμνούμε ώστε οι υπάλληλοί μας να είναι διακριτικοί όσον αφορά την έκφραση των προσωπικών τους επιλογών.Σας ρωτήσαμε εκ νέου εάν μπορείτε να*

δεχτείτε αυτούς τους επαγγελματικούς περιορισμούς δεχόμενη να μην φοράτε τη μαντίλα και απαντήσατε αρνητικά. Εκτιμούμε ότι τα εν λόγω περιστατικά δικαιολογούν, για τους προαναφερθέντες λόγους, τη λύση της συμβάσεως εργασίας σας.» Η διαφορά των δύο αποφάσεων είναι ότι στη μεν πρώτη ο κανονισμός που απαγόρευε την μαντίλα θεσπίστηκε σε μεταγενέστερο στάδιο, γι' αυτό τέθηκε ζήτημα για αναδρομική ισχύ του κανονισμού. Στη δεύτερη, όμως, περίπτωση ο κανονισμός της εταιρίας που απαγόρευε την μαντίλα προϋπήρχε της υποθέσεως.

Και στις δύο περιπτώσεις το ακυρωτικό δικαστήριο του Βελγίου (Hof van Cassatie) και το αναιρετικό δικαστήριο του Παρισιού αντίστοιχα υπέβαλαν προδικαστικό ερώτημα στο δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: **Ένας εσωτερικός κανονισμός μιας εταιρείας μπορεί να οδηγήσει στην απαγόρευση των μουσουλμανικών μαντίλων για τους υπαλλήλους που συναναστρέφονται άμεσα με πελάτες ή μία τέτοια συμπεριφορά προωθεί τις θρησκευτικές διακρίσεις στην εργασία σύμφωνα με την οδηγία 2000/78;**

Το δικαστήριο απεφάνθη ότι δεν συνιστά άμεση διάκριση, διότι ο αποκλεισμός τέτοιων συμβόλων γίνεται γενικώς και αδιακρίτως και επειδή η μουσουλμάννα υπάλληλος δεν τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σύγκριση με κάποιον άλλον λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Το δικαστήριο εξέτασε, επίσης, κατά πόσο αυτή η συμπεριφορά συνιστά έμμεση διάκριση κατά της εργαζομένης. Η έμμεση διάκριση υφίσταται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού **εκτός εάν** η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία (αρ.2 της οδηγίας 2000/78). Με άλλα λόγια, η συμπεριφορά δεν αποτελεί έμμεση διάκριση κατά της μουσουλμανικής θρησκείας αν ακολουθεί την **αρχή της αναλογικότητας**.

Η αρχή της αναλογικότητας με τα κριτήρια του πρόσφορου, του αναγκαίου και του θεμιτού της συμπεριφοράς δίνει την λύση στη στάθμιση μεταξύ δύο συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι η θρησκευτική

ελευθερία και η επιχειρηματική ελευθερία. Πιο συγκεκριμένα, το δικαστήριο έκρινε ότι ο σκοπός ήταν θεμιτός, γιατί έγινε στο πλαίσιο μιας πολιτικής, φιλοσοφικής, θρησκευτικής ουδετερότητας και συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία που αναγνωρίζεται στο αρ.16 του Χάρτη. Επίσης, διαπίστωσε ότι αποτελεί πρόσφορο μέσο, καθώς η απαγόρευση του θρησκευτικού συμβόλου της μαντίλας είναι κατάλληλη για να διασφαλιστεί η ορθή εφαρμογή μιας πολιτικής ουδετερότητας. Όμως, εναπόθεσε στο εθνικό δικαστήριο κάθε κράτους-μέλους να κρίνει αν αποτελεί και αναγκαίο μέσο δηλαδή αν θα υπήρχε η δυνατότητα αντί να την απολύσει να της προτείνει θέση εργασίας που δεν θα συνεπαγόταν οπτική επαφή με τους πελάτες της. Ουσιαστικά, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για άλλη μια φορά δεν λαμβάνει θέση στο θέμα και ακολουθεί τη νομολογία που έχει εδραιώσει το δικαστήριο του Στρασβούργου δίνοντας ευρύ περιθώριο ευχέρειας στα κράτη- μέλη.

Το ερώτημα είναι κατά πόσο μια τέτοια συμπεριφορά συνιστά διάκριση. Από αυτό το ερώτημα προκύπτουν τα εξής υποερωτήματα: Μήπως μια τέτοια συμπεριφορά δείχνει λιγότερη εύνοια σε συγκεκριμένες θρησκευτικές πεποιθήσεις και αν ναι, δικαιολογείται;

Θεωρείται ότι η συμπεριφορά αυτή επηρεάζει παραπάνω κάποιες θρησκείες από κάποιες άλλες, διότι εκ των πραγμάτων σε μερικές μόνο το θρησκευτικό σύμβολο είναι κάποιο ρούχο. Έτσι, οι μουσουλμάνοι, οι οπαδοί του σιχισμού και οι εβραίοι είναι θύματα αυτής της πρακτικής και όχι οι χριστιανοί που έχουν ως σύμβολο τον σταυρό. Δεν είναι, επίσης, καθόλου τυχαίο που αυτή η συμπεριφορά έκανε την εμφάνιση της σε κατά κύριο λόγο σε χώρα που πλειοψηφεί ο χριστιανικός πληθυσμός. Επομένως, η διάκριση προς τη μουσουλμανική θρησκεία είναι υπαρκτή, καθώς δεν πιστεύω ότι θα γινόταν παρόμοια παρατήρηση σε έναν χριστιανό υπάλληλο που θέλοντας να εκφράσει την πεποίθησή του, έφερε ένα χριστιανικό σταυρό.

Οι υποθέσεις αυτές ανοίγουν ένα ευρύ φάσμα ερωτημάτων και πρακτικών ζητημάτων: τί θα λέγαμε αν η μουσουλμάνα ήταν **υποχρεωμένη** από τη θρησκεία της να φοράει αυτή την μαντίλα ή απλά την φορούσε **εθελοντικά**, καθώς αισθανόταν άνετα με αυτή; Και στις δύο περιπτώσεις θα πρέπει να δώσουμε έμφαση στο ότι πρόκειται για επιλογή της συγκεκριμένης θρησκευόμενης και στο ότι είναι αδιάφορες οι συνθήκες που την οδήγησαν σε

αυτήν. Ακόμα και όταν της επιβάλλεται ως επιταγή από την θρησκεία της, σημασία έχει ότι η **ίδια επέλεξε** να υπακούσει και να ακολουθήσει πιστά αυτήν την παράδοση. Σε πολλές, μάλιστα, περιπτώσεις η μαντίλα είναι σύμβολο φεμινισμού. Οι μουσουλμάνες θεωρούν ότι φορώντας μαντίλα εκφράζουν το δικαίωμα τους να δείχνουν όποια μέρη του σώματος τους επιθυμούν. Έτσι, η επιλογή του ατόμου συνιστά **αναπόσπαστη έκφανση της προσωπικότητας της μουσουλμάνας** και δεν θα πρέπει να παραβιάζεται και να θυσιάζεται στον βωμό της επιχειρηματικής πολιτικής ουδετερότητας και του κέρδους. Με αυτόν τον τρόπο, λοιπόν, η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας δεν αποτελεί μόνο εμπόδιο στο δικαίωμα έκφρασης και άσκησης της θρησκείας, αλλά και εμπόδιο στο αναντίρρητο δικαίωμα της προσωπικότητας και επιλογής από μία μουσουλμάννα να ακολουθεί με κάθε τρόπο τη θρησκεία της.

Η επιχείρηση προέβαλε, επίσης, ως επιχείρημα για την απαγόρευση της μαντίλας την πολιτική ουδετερότητα και, συνεπώς, την ανάγκη διαβεβαίωσης των πελατών- μη Μουσουλμάνων ότι η μεταχείριση τους θα είναι εξίσου ισότιμη και δίκαιη. Καταρχήν δεν θεωρείται ότι μια μαντίλα ή ένα πολιτικό σήμα ενός υπάλληλου αντιπροσωπεύει την εικόνα και την πολιτική της επιχείρησης. Επίσης, το γεγονός ότι οι υπάλληλοι δεν μπορούν να δείξουν την θρησκεία τους δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να την έχουν ή ότι δεν μπορούν να την εκφράσουν με κάποιον άλλο τρόπο. Δηλαδή, ακόμα αν δεχτούμε ότι ο μη μουσουλμάνος πελάτης θα έχει χειρότερη μεταχείριση από τον μουσουλμάνο υπάλληλο, η αρνητική του συμπεριφορά δεν θα αποτρεπόταν με την απαγόρευση της μαντίλας. Αντίθετα, πιστεύω ότι το επιχείρημα της εταιρίας αποτελεί μια δικαιολογία του εργοδότη, ο οποίος θέτοντας ως προτεραιότητα το κέρδος και τα οικονομικά συμφέροντα της επιχείρησης θέλει να αποφύγει την δυσαρέσκεια ενός πελάτη-μη Μουσουλμάνου. Ουσιαστικά πιθανολογείται μια **προκατάληψη** του πελάτη προς τον μουσουλμάνο υπάλληλο και, έτσι, η πολιτική της ουδετερότητας σημαίνει τον σεβασμό των προκαταλήψεων του πελάτη που χρησιμεύει ως μέσο διασφάλισης κέρδους.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κρίνει ότι η συμπεριφορά αυτή δικαιολογείται από θεμιτό σκοπό(παρ.37) και είναι πρόσφορο μέσο(παρ.42) εναποθέτοντας στα κράτη- μέλη και στα δικαστήρια τους να κρίνουν μόνο εάν πρόκειται η εκάστοτε συμπεριφορά για αναγκαίο

μέσο. Έχουν, όμως, την ελευθερία τα κράτη- μέλη να διαφοροποιήσουν την στάθμιση τους και να προτάξουν την θρησκευτική ελευθερία και τον σεβασμό έναντι των οικονομικών συμφερόντων της επιχείρησης; Έχουν την ευχέρεια να υποστηρίξουν ότι η προκατάληψη των πελατών δεν συνιστά νόμιμο λόγο για έμμεσους τρόπους διάκρισης; Η απάντηση είναι όχι. Για την ακρίβεια οι δύο αποφάσεις φαίνεται να απορρίπτουν ως επιλογή την θρησκευτική ελευθερία και την ισότητα και να καθιερώνει το κέρδος ως απώτατο συμφέρον.

*Η απόφαση του ΔΕΕ αποφεύγει να λάβει θέση και επιδεικνύει διστακτικότητα παρόλο που τα προδικαστικά αυτά ερωτήματα και οι αποφάσεις του ΔΕΕ είχαν την δυνατότητα να αποτελέσουν σημείο αναφοράς για την ευρωπαϊκή νομολογία. Ωστόσο, ακολουθεί την ουδέτερη πρακτική που ακολουθούσε μέχρι τότε το δικαστήριο του Στρασβούργου. Η ουδετερότητα δεν θεωρείται θέση.*

Κοραλία Κοντού

Δόκιμη ερευνήτρια



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."*

J M