

## **Οριζόντια απαγόρευση χρήσης θρησκευτικών συμβόλων στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα**

**Η πολιτική αυστηρής ουδετερότητας σε δημόσια αρχή αποτελεί αντικειμενικώς θεμιτό σκοπό, ικανό να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις της αρχής της αναλογικότητας**

*προδικαστική παραπομπή – κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/EK – διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων – δημόσιος τομέας – κανονισμός εργασίας δημόσιας αρχής ο οποίος απαγορεύει την εμφανή χρήση οιασδήποτε φιλοσοφικού ή θρησκευτικού συμβόλου στον χώρο εργασίας – μουσουλμανική μαντίλα – απαίτηση ουδετερότητας στις επαφές με το κοινό, τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους*

ΔΕΕ C-148/22, Commune d'Ans, 28.11.2023, Τμήμα μείζονος συνθέσεως, Πρόεδρος: P.K. Lenaerts, Εισηγητής: F. Biltgen, Γεν. Εισαγγελέας: A.M. Collins, ECLI:EU:C:2023:924 – Προδικαστική παραπομπή

Υπάλληλος του Δήμου Ans του Βελγίου, η οποία ασκεί καθήκοντα «προϊσταμένης γραφείου» κατά κανόνα χωρίς να έρχεται σε επαφή με τους χρήστες της δημόσιας υπηρεσίας (θέση back office), ζήτησε να της επιτραπεί να φέρει «καλύπτρα στον χώρο εργασίας», αίτημα το οποίο απορρίφθηκε. Κατόπιν του ανωτέρω αιτήματος, το δημοτικό συμβούλιο θέσπισε κανονισμό εισάγοντας την υποχρέωση «αποκλειστικής ουδετερότητας» στον χώρο εργασίας, απαγορεύοντας δηλαδή σε όλους τους εργαζομένους του Δήμου να φέρουν, στον χώρο αυτόν, οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο δυνάμενο να αποκαλύψει τις πεποιθήσεις τους, μεταξύ άλλων δε τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις τους, τόσο στις επαφές τους με το κοινό όσο και στις σχέσεις τους με τους ιεραρχικώς προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους. Η ενδιαφερόμενη υπάλληλος, OP, προσέφυγε στο tribunal du travail de Liège (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών Λιέγης) με το επιχείρημα ότι ο νέος αυτός κανονισμός παραβιάζει τη θρησκευτική της ελευθερία και συνεπάγεται δυσμενή διάκριση. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν ο επίμαχος κανόνας αυστηρής ουδετερότητας εισάγει πράγματι διάκριση αντιβαίνουσα στο άρθρο 2 παρ. 2 στοιχεία α' και β' της Οδηγίας 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Το αιτούν δικαστήριο έθεσε επίσης το ζήτημα της συγκεκριμένης διάκρισης λόγω φύλου με βάση την ίδια Οδηγία, καθώς η ουδέτερη απαγόρευση θίγει κατά πλειοψηφία γυναίκες εργαζόμενες, το οποίο όμως το ΔΕΕ έκρινε ως απαράδεκτο, καθώς ο συγκεκριμένος λόγος διάκρισης δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας αυτής.

### **Παρατηρήσεις**

*Όλγα Μιχαλοπούλου\**

#### ***I. Εισαγωγικές παρατηρήσεις***

Η χρήση θρησκευτικών συμβόλων στον δημόσιο χώρο, και πιο συγκεκριμένα σε χώρους εργασίας και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ως ειδικότερη έκφανση της εκδήλωσης των θρησκευτικών πεποιθήσεων, αποτελεί ένα διαρκώς επίκαιρο νομικό ζήτημα, το οποίο έχει απασχολήσει πολλάκις τόσο το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου όσο και εκείνο του Στρασβούργου. Πρόκειται για ένα πολύ ευαίσθητο θέμα, καθώς θίγει θεμελιώδες δικαίωμα, αυτό της θρησκευτικής ελευθερίας, όπως αυτό προστατεύεται από το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ και τα άρθρα 10 και 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα εν λόγω άρθρα προστατεύουν τόσο το *forum internum* (εσωτερική διάσταση της θρησκευτικής ελευθερίας) όσο και το *forum externum* (εξωτερική διάσταση της θρησκευτικής ελευθερίας,

---

\* *Master I, ΜΔΕ, Δικηγόρος, Υπότροφος «Δ. Ευρυγένη», ΚΔΕΟΔ*

εκδήλωση)<sup>1</sup>. Ο ενωσιακός νομοθέτης έχει προβεί επίσης στη θεσμοθέτηση Οδηγίας (2000/78)<sup>2</sup> για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, μεταξύ άλλων λόγων, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη, αποδεικνύοντας τη σημασία του ζητήματος στον ευρωπαϊκό χώρο. Ειδικότερα, η Οδηγία αυτή, όπως διαφαίνεται ήδη από το Προοίμιό της<sup>3</sup>, αποσκοπεί στη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας όπου θα διασφαλίζεται η ισότητα ευκαιριών για όλους, και ιδίως για τα άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες, με στόχο την πλήρη συμμετοχή τους στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και στην προσωπική ανέλιξη. Το ΔΕΕ έχει πλούσια νομολογία επί του θέματος. Αποφάσεις-ορόσημα αποτελούν οι *G4S Secure Solutions* (C-157/15), *Bougnoui και ADDH* (C-188/15), *Wabe και MH Muller Handel* (C-804/18, C-341/19) και *S.C.R.C* (C-344/20). Στις αποφάσεις αυτές, οι εργοδότες προέβλεψαν την επιχειρηματική ελευθερία, η οποία επίσης προστατεύεται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης<sup>4</sup> και η οποία συνεπάγεται το δικαίωμά τους να εφαρμόσουν πολιτική ουδετερότητας στον εργασιακό χώρο, επιβάλλοντας απαγόρευση στους εργαζόμενους να φέρουν σύμβολα θρησκευτικών πεποιθήσεων. Ωστόσο, μολονότι υπάρχει ήδη πληθώρα νομολογιακών παραδειγμάτων όσον αφορά την απαγόρευση σε χώρους εργασίας του ιδιωτικού τομέα, η ανά χειράς απόφαση έχει ιδιαίτερη προστιθέμενη αξία. Η ιδιαιτερότητα της σχολιαζόμενης απόφασης έγκειται στο γεγονός ότι η αντίστοιχη απαγόρευση στους εργαζόμενους προέρχεται από εργοδότη υπαγόμενο στον δημόσιο και όχι στον ιδιωτικό τομέα, όπως συνέβαινε στις προηγούμενες υποθέσεις, καθώς αφορά υπηρεσία του Δήμου. Το ενδιαφέρον επίσης της απόφασης αυτής εστιάζεται στο ζήτημα της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας στην προκειμένη περίπτωση.

## **II. Οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης κατά την Οδηγία 2000/78**

Κάθε διάκριση που βασίζεται σε έναν από τους λόγους που απαριθμούνται εξαντλητικώς στο άρθρο 1 της Οδηγίας 2000/78 μπορεί να υπονομεύσει την επίτευξη των στόχων του ενωσιακού δικαίου, και ειδικότερα την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας όλων των ατόμων, χωρίς αποκλεισμούς<sup>5</sup>. Το άρθρο 2 της Οδηγίας κάνει λόγο για δύο κατηγορίες διακρίσεων, την άμεση και την έμμεση. Άμεση είναι η διάκριση όταν ένα πρόσωπο υφίσταται στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή σε σχέση με ένα άλλο πρόσωπο που βρίσκεται σε ανάλογη κατάσταση και η μεταχείριση αυτή στηρίζεται σε έναν από τους λόγους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, ήτοι σε λόγους θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού<sup>6</sup>. Έμμεση είναι η διάκριση όταν ένα μέτρο, μολονότι είναι φαινομενικά ουδέτερο, εν τέλει καταλήγει σε μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα<sup>7</sup>. Ωστόσο, σε περίπτωση έμμεσης διάκρισης, το εν λόγω μέτρο μπορεί να δικαιολογηθεί εφόσον επιδιώκεται μέσω αυτού ένας θεμιτός στόχος και τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

### **A. Άμεση διάκριση**

Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, κανόνας που απαγορεύει το να φορούν οι εργαζόμενοι εντός του χώρου εργασίας εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά ή θρησκευτικά σύμβολα δεν συνιστά άμεση διάκριση εφόσον καλύπτει αδιακρίτως κάθε εκδήλωση των πεποιθήσεων

<sup>1</sup> Βλ. ΔΕΕ C-157/15, *G4S Secure Solutions*, 14.03.2017, ECLI:EU:C:2016:382, σκ. 28.

<sup>2</sup> Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

<sup>3</sup> Βλ. αιτιολογικές σκ. 9 και 11 της Οδηγίας 2000/78.

<sup>4</sup> Άρθρο 16 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>5</sup> Βλ. αιτιολογική σκ. 11 της Οδηγίας 2000/78.

<sup>6</sup> Ibid, άρθρο 2 παρ. 2 στ. α'.

<sup>7</sup> Ibid, άρθρο 2 παρ. 2 στ. β'.

αυτών και αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους<sup>8</sup>. Στη συγκεκριμένη υπόθεση, ο επίμαχος κανόνας, όπως αυτός είναι διατυπωμένος – η χρήση του επιθέτου «εμφανές» είναι πολύ σημαντική – φαίνεται να εφαρμόζεται γενικώς και αδιακρίτως θρησκευτικών πεποιθήσεων σε όλα τα μέλη του προσωπικού της δημόσιας αρχής και να περιλαμβάνει κάθε ορατό σύμβολο φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων χωρίς να εισάγει άμεση διάκριση. Όπως επισημαίνει ο Γεν. Εισαγγελέας στις Προτάσεις του<sup>9</sup>, η απάντηση θα ήταν διαφορετική εάν η απαγόρευση αφορούσε μόνο τη χρήση επιδεικτικών και ευμεγεθών συμβόλων. Σε μια τέτοια περίπτωση, ένας τέτοιος κανόνας θα μπορούσε να θεωρηθεί ως άμεση διάκριση, καθώς η μαντίλα, καταφανώς, αποτελεί σε κάθε περίπτωση ένα επιδεικτικό και ευμέγεθες σύμβολο που είναι αρρήκτως συνδεδεμένο με τη μουσουλμανική θρησκεία, ενώ αντίθετα σύμβολα άλλων θρησκειών, όπως, για παράδειγμα, ο χριστιανικός σταυρός, μπορούν να είναι ορατά, αλλά όχι επιδεικτικά ή ευμεγέθη. Εναπόκειται λοιπόν στο εθνικό δικαστήριο να επιβεβαιώσει ότι ο επίμαχος κανόνας καλύπτει πράγματι γενικώς και αδιακρίτως κάθε εκδήλωση φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζόμενους προκειμένου να αποκλεισθεί το ενδεχόμενο άμεσης διάκρισης.

## B. Έμμεση διάκριση

Στη συνέχεια, το Δικαστήριο προέβη στην εξέταση ύπαρξης έμμεσης διάκρισης και της ενδεχόμενης αιτιολόγησής της. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του, κανόνας τον οποίο έχει θεσπίσει ο εργοδότης και ο οποίος απαγορεύει την εμφανή χρήση οποιουδήποτε συμβόλου πεποιθήσεων, μεταξύ άλλων φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, στον χώρο εργασίας μπορεί να συνιστά έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, όταν αυτή η εκ πρώτης όψεως ουδέτερη υποχρέωση, συνεπάγεται στην πραγματικότητα τη μειονεκτική μεταχείριση των προσώπων που ασπάζονται ορισμένη θρησκεία ή έχουν ορισμένες πεποιθήσεις<sup>10</sup>. Όπως ορθώς επισημαίνει ο Γεν. Εισαγγελέας, ανατρέχοντας στις Προτάσεις της Γεν. Εισαγγελέως στην υπόθεση *Bougnoui* και *ADDH*, ο επίμαχος στην κύρια δίκη κανόνας του άρθρου 9 του κανονισμού εργασίας του Δήμου, αν και είναι φαινομενικά ουδέτερος, τελικά δεν επηρεάζει με τον ίδιο τρόπο όλους τους εργαζομένους και θίγει κυρίως τους υπαλλήλους που ασπάζονται συγκεκριμένες θρησκευτικές πεποιθήσεις οι οποίες επιβάλλουν συγκεκριμένη ενδυμασία, επομένως η ύπαρξη της έμμεσης διάκρισης πρέπει να θεωρείται δεδομένη<sup>11</sup>. Ορισμένες θρησκείες, όπως ο μουσουλμανισμός, αποδίδουν ξεχωριστή σημασία στην εκδήλωση της πίστης («*forum externum*») μέσω της περιβολής μιας ιδιαίτερης ενδυμασίας<sup>12</sup> και η συμμόρφωση προς τους θρησκευτικούς κανόνες είναι καθοριστικής σημασίας. Η ισλαμική μαντίλα των μουσουλμάνων γυναικών αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας ενδυμασίας<sup>13</sup>. Συνεπώς, το Δικαστήριο, ακολουθώντας τις Προτάσεις του Γεν. Εισαγγελέα, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εν λόγω απαγόρευση εισάγει πράγματι διαφορετική μεταχείριση, η οποία όμως κατά το άρθρο 2 παρ. 2 στοιχείο β' σημείο i δεν συνιστά έμμεση διάκριση όταν αυτή εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό και αποτελεί μέσο πρόσφορο και αναγκαίο προς την επίτευξη αυτού<sup>14</sup>. Για την εξακρίβωση των ανωτέρω προϋποθέσεων, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι αρμόδιο είναι το εθνικό δικαστήριο<sup>15</sup>.

<sup>8</sup>. Σκ. 26 της σχολιαζόμενης απόφασης και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

<sup>9</sup>. Βλ. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα στη σχολιαζόμενη υπόθεση, 04.05.2023, ECLI:EU:C:2023:378, σημ. 54.

<sup>10</sup>. Σκ. 29 της σχολιαζόμενης απόφασης.

<sup>11</sup>. Δ. ΛΕΝΤΖΗΣ, Το ζήτημα της μουσουλμανικής μαντίλας στους χώρους εργασίας – Οι αποφάσεις του ΔΕΕ της 17.03.2017 στις υποθέσεις G4S Secure Solutions και Bougnoui και ADDH, ΕΕργΔ, 2017, σσ. 903-910.

<sup>12</sup>. Ibid.

<sup>13</sup>. Βλ. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα στη σχολιαζόμενη υπόθεση, ό.π., σημ. 59.

<sup>14</sup>. Σκ. 30 της σχολιαζόμενης απόφασης και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

<sup>15</sup>. Σκ. 31 της σχολιαζόμενης απόφασης.

### **III. Η αρχή της ουδετερότητας προβαλλόμενη από δημόσια υπηρεσία**

Στην κρινόμενη υπόθεση, η αρχή της ουδετερότητας της δημόσιας υπηρεσίας μέσω της διαμόρφωσης ενός «απολύτως ουδέτερου διοικητικού περιβάλλοντος» προβάλλεται εκ μέρους του Δήμου ως επιδιωκόμενος σκοπός που δικαιολογεί την επιβαλλόμενη στους υπαλλήλους του κατά την άσκηση των καθηκόντων τους απαγόρευση χρήσης συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Το επιχείρημα αυτό προσομοιάζει με το επιχείρημα περί επιχειρηματικής ελευθερίας, όπως αυτό προβλήθηκε και έγινε δεκτό στις υποθέσεις *G4S Secure Solutions*, *WABE* και *MH Muller Handel*, και *S.C.R.L.*, όπου είχε θεσπιστεί ανάλογος περιορισμός εκ μέρους των εργοδοτών προς τους υπάλληλους τους. Η διαφορά όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση σε σχέση με τις προηγούμενες είναι ότι η απαγόρευση αφορά τον δημόσιο και όχι τον ιδιωτικό τομέα εργασίας.

Το *rationae personae* πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας καλύπτει τα εμπλεκόμενα πρόσωπα (εργοδότες και εργαζομένους) τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα<sup>16</sup>. Αξίζει να σημειωθεί βέβαια ότι η νομική φύση του εργοδότη έχει βαρύνουσα σημασία, καθώς επηρεάζει δραστικά το αποτέλεσμα της στάθμισης συμφερόντων κατά τον έλεγχο της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας. Έτσι, στις περιπτώσεις επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα, όπως ήταν οι επιχειρήσεις των προηγούμενων αποφάσεων, η εκ μέρους του εργοδότη τήρηση μιας πολιτικής φιλοσοφικής, θρησκευτικής και πολιτικής ουδετερότητας στις σχέσεις του με τους πελάτες στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του ελευθερίας, και άρα η εξ αυτής απαγόρευση των θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας, επιδιώκει θεμιτό σκοπό που θα μπορούσε να καταστήσει δικαιολογημένη τυχόν έμμεση διάκριση<sup>17</sup>. Σε περιπτώσεις όμως που η εν λόγω απαγόρευση επιβάλλεται από εργοδότη δημοσίου δικαίου, το δημοτικό συμβούλιο εν προκειμένω, δεν μπορεί να γίνει επίκληση της επιχειρηματικής ελευθερίας. Σε αυτήν την περίπτωση, το Δικαστήριο έκρινε και πάλι ότι η διασφάλιση ενός απολύτως ουδέτερου θρησκευτικού περιβάλλοντος στη δημόσια υπηρεσία συνιστά επίσης θεμιτό σκοπό, αλλά η στάθμιση επηρεάζεται από το κατά πόσον η θρησκευτική αυτή ουδετερότητα επιβάλλεται συνταγματικά ή όχι. Εν προκειμένω, διαφαίνεται από τα στοιχεία της υπόθεσης ότι, παρά το γεγονός ότι η αρχή της ουδετερότητας χαρακτηρίζεται γενικώς ως συνταγματική αρχή στο Βέλγιο, δεν κατοχυρώνεται ως τέτοια στο Σύνταγμα του Βελγίου, ενώ δέον είναι να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι δεν υπάρχει μια κοινή πρακτική σε όλους τους Δήμους του κράτους, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να θεωρηθεί στοιχείο της εθνικής ταυτότητας του Βελγίου, ικανό να δικαιολογήσει έναν υπέρμετρο περιορισμό<sup>18,19</sup>, όπως θα αναλύσουμε παρακάτω.

### **IV. Η αρχή της ουδετερότητας ως θεμιτός σκοπός: ποια είναι τα όρια στο περιθώριο εκτίμησης των κρατών μελών;**

Η αρχή της ουδετερότητας της δημόσιας υπηρεσίας μέσω της διαμόρφωσης ενός «απολύτως ουδέτερου διοικητικού περιβάλλοντος» συνιστά θεμιτό σκοπό. Ωστόσο, εγείρονται ερωτήματα και αντιρρήσεις αναφορικά με το κατά πόσον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας του μέτρου για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού και η συγκεκριμένη απόφαση πηγαίνει ένα βήμα παραπέρα σε σχέση με την προηγούμενη νομολογία αναφορικά με το ζήτημα αυτό.

Είναι αλήθεια ότι η ίδια η Οδηγία δεν προκαθορίζει τον αναγκαίο συμβιβασμό μεταξύ της ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας και των θεμιτών σκοπών των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση για τη δικαιολόγηση άνισης μεταχείρισης<sup>20</sup>, αλλά θεσπίζει απλώς ένα γενικό

<sup>16</sup>. Δ. ΓΟΥΛΑΣ, Οι διακρίσεις λόγω θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας, εκδ. Σάκκουλα, 2019, σσ. 22-23

<sup>17</sup>. Ibid, σσ. 127-128.

<sup>18</sup>. Βλ. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα στη σχολιαζόμενη υπόθεση, ό.π., σημ. 71-73.

<sup>19</sup>. Εξάλλου, όπως έχει κρίνει το Γερμανικό Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο, για την επίτευξη του στόχου διαφύλαξης θρησκευτικής ουδετερότητας δεν είναι αναγκαία η οριζόντια απαγόρευση κάθε θρησκευτικού συμβόλου, ακόμα και αν η υποχρέωση αυτή επιβάλλεται συνταγματικά. Βλ. Δ. ΓΟΥΛΑΣ, ό.π.

<sup>20</sup>. Σκ. 35 της σχολιαζόμενης απόφασης.

πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία<sup>21</sup>, καταλείποντας στα κράτη μέλη, και κατά περίπτωση στις τοπικές ή περιφερειακές οντότητες, ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης ανάλογα με το δικό τους ιδιαίτερο πλαίσιο για την εύρεση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των διακυβευόμενων συμφερόντων<sup>22</sup>. Με αυτόν τον τρόπο, ο ενωσιακός νομοθέτης σέβεται την ποικιλομορφία των αντιλήψεων ως προς τη θέση της θρησκείας και των πεποιθήσεων και την εθνική ταυτότητα του κάθε κράτους μέλους<sup>23</sup>. Όμως, δεν πρέπει να λησμονούμε το γεγονός ότι το περιθώριο εκτίμησης των κρατών, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΕ, δεν είναι απεριόριστο και πρέπει σε κάθε περίπτωση να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της ισότητας, ως θεμελιώδης αρχή και αξία της Ένωσης, ακόμα και ελλείψει αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας, κατά τη διαδικασία ελέγχου της αναλογικότητας<sup>24</sup>.

Στις προηγούμενες αποφάσεις, η επίτευξη ουδετερότητας αποτελούσε θεμιτό σκοπό, αλλά περιοριζόταν σε περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι είχαν επαφές με το κοινό. Αφορούσαν λοιπόν υποθέσεις «ουδετερότητας χωρίς αποκλεισμούς» ή «ενδιάμεσες αντιλήψεις περί ουδετερότητας»<sup>25</sup>. Στη συγκεκριμένη απόφαση διευρύνεται σημαντικά το περιθώριο εκτίμησης που δίνεται στη δημόσια αρχή, αφού το Δικαστήριο αναγνωρίζει ως θεμιτό σκοπό την επίτευξη απόλυτης ουδετερότητας, ακόμα και σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι δεν έρχονται σε επαφή με το κοινό. Το γεγονός αυτό ωστόσο δημιουργεί προβληματισμό αναφορικά με το κατά πόσον ο επίμαχος κανόνας περιορίζεται στο «απολύτως αναγκαίο», ενώ ελλοχεύει ο κίνδυνος το τόσο ευρύ περιθώριο εκτίμησης να καταλήξει σε εν γένει αποκλεισμό από την εργασία των ατόμων που φέρουν θρησκευτικά σύμβολα στην εμφάνισή τους, σε αντίθεση προς τον σκοπό του ενωσιακού δικαίου και ειδικότερα προς το γράμμα της Οδηγίας 2000/78<sup>26</sup>. Το ΔΕΕ αναθέτει στο εθνικό δικαστήριο να προβεί στη στάθμιση των εμπλεκόμενων συμφερόντων – με άλλα λόγια στον έλεγχο της *stricto sensu* αναλογικότητας<sup>27</sup> – ήτοι, αφενός, του δικαιώματος στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας και της επακόλουθης αυτού απαγόρευσης κάθε διάκρισης λόγω θρησκείας και, αφετέρου, της αρχής της ουδετερότητας, και να εξακριβώσει εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις της αρχής της αναλογικότητας<sup>28</sup>.

#### **V. Καταληκτικές παρατηρήσεις: ανησυχία για τις συνέπειες της απόφασης στο μέλλον**

Η σχολιαζόμενη απόφαση αποτελεί, καταρχάς, επανάληψη της νομολογίας του ΔΕΕ, κατά την οποία η απαγόρευση χρήσης ορατών θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, αποκλείεται να συνιστά άμεση διάκριση, εφόσον ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται γενικώς και αδιακρίτως.

Η προστιθέμενη αξία της υπό σχολιασμό απόφασης εντοπίζεται κυρίως στο κομμάτι που αφορά το ενδεχόμενο ύπαρξης έμμεσης διάκρισης και τη δικαιολόγηση αυτής, καθώς έρχεται να διευρύνει σημαντικά το περιθώριο εκτίμησης των κρατών μελών κατά τη στάθμιση συμφερόντων ανάμεσα στη θρησκευτική ελευθερία και την αρχή της ουδετερότητας στις δημόσιες υπηρεσίες, η οποία συνιστά θεμιτό σκοπό ικανό να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση εργαζόμενου. Με αφορμή αυτήν την εξέλιξη της νομολογίας, εύλογα δημιουργείται η ανησυχία ότι η αποδοχή και δικαιολόγηση μιας οριζόντιας και απόλυτης

<sup>21</sup>. Βλ. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα στη σχολιαζόμενη υπόθεση, σημ. 44.

<sup>22</sup>. Σκ. 34 της σχολιαζόμενης απόφασης.

<sup>23</sup>. Βλ. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα στη σχολιαζόμενη υπόθεση, ό.π., σημ. 44-45.

<sup>24</sup>. Ibid, σημ. 45.

<sup>25</sup>. «Ουδετερότητα χωρίς αποκλεισμούς»: Σημασία έχει η ουδετερότητα των πράξεων του υπαλλήλου και όχι η ουδετερότητα της εμφάνισής του, επομένως δεν μπορεί να του απαγορευθεί να φέρει σύμβολα, μεταξύ άλλων, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. «Αποκλειστική ουδετερότητα»: τόσο οι πράξεις όσο και η εμφάνιση του υπαλλήλου πρέπει να είναι αυστηρώς ουδέτερες, επομένως απαγορεύεται σε όλους να φέρουν τέτοια σύμβολα στον χώρο εργασίας ανεξαρτήτως της φύσης των καθηκόντων τους και του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται. «Ενδιάμεσες αντιλήψεις περί ουδετερότητας»: τοποθετούνται στο μέσο μεταξύ των δύο προαναφερόμενων αντιλήψεων. Βλ. *ibid*, σημ. 66.

<sup>26</sup>. Βλ. αιτιολογική σκ. 11 της Οδηγίας 2000/78.

<sup>27</sup>. Δ. ΛΕΝΤΖΗΣ, ό.π.

<sup>28</sup>. Σκ. 40 της σχολιαζόμενης απόφασης.

απαγόρευσης εκδήλωσης των πολιτικών, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, όπως αυτή που εισάγει ο επίμαχος κανόνας, μπορεί να ωθήσει τους φορείς εμφανών θρησκευτικών χαρακτηριστικών, όπως εν προκειμένω τις μουσουλμάνες γυναίκες που φορούν μαντίλα, εκτός της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής, σε πλήρη αντίθεση προς τον σκοπό του ενωσιακού δικαίου και ειδικότερα προς το γράμμα της Οδηγίας 2000/78.