Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 31ης Μαΐου 2016 [1]

Υπόθεση C-157/15

Samira Achbita
και
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
κατά
G4S Secure Solutions NV
[αίτηση του Hof van Cassatie (Βέλγιο)

για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Θεμελιώδη δικαιώματα — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Έννοια της διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων — Οριοθέτηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διακρίσεως — Δικαιολόγηση — Απαγόρευση να φέρουν οι εργαζόμενοι εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα εντός επιχειρήσεως — Θρησκευτική ουδετερότητα και ουδετερότητα ως προς τις πεποιθήσεις — Απόλυση εργαζομένης μουσουλμανικού θρησκεύματος λόγω της σταθερής προθέσεως καλύψεως της κεφαλής με μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας»

I – Εισαγωγή

1. Μπορεί εργοδότης του ιδιωτικού τομέα να απαγορεύσει σε εργαζόμενη μουσουλμανικού θρησκεύματος να φορά μαντίλα στον χώρο εργασίας; Επίσης, μπορεί να την απολύσει, εάν αυτή αρνηθεί να αφαιρέσει τη μαντίλα στον χώρο εργασίας; Αυτά είναι, κατ' ουσία, τα ερωτήματα στα οποία το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει, εν προκειμένω, πρώτη φορά από τη σκοπιά του δικαίου της Ένωσης και μάλιστα υπό το πρίσμα της απαγορεύσεως διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

2. Στο σημείο αυτό δεν χρήζει ιδιαίτερης επισημάνσεως η κοινωνική σημασία του εν λόγω ζητήματος, ιδίως στο παρόν πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο όπου η Ευρώπη καλείται να διαχειρισθεί μια πρωτόγνωρη εισροή μεταναστών από τρίτες χώρες και συζητούνται έντονα σε όλα τα επίπεδα τα μέσα και οι τρόποι της βέλτιστης δυνατής ενσωματώσεως των προσώπων με μεταναστευτικό υπόβαθρο.

3. Εν τέλει, τα νομικά ζητήματα σχετικά με τη μουσουλμανική μαντίλα είναι αντιπροσωπευτικά του θεμελιώδους ζητήματος που έγκειται στο πόση διαφορετικότητα και πολυμορφία πρέπει να ανεχθεί εντός της μια ανοιχτή και πλουραλιστική ευρωπαϊκή κοινωνία και, αντιστρόφως, πόση προσαρμογή μπορεί να απαιτήσει από συγκεκριμένες μειονότητες.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

4. Με ανάλογη ένταση διεξάγονταν και διεξάγονται συχνά οι συζητήσεις σε σχέση με τη μουσουλμανική μαντίλα. Κατά τα τελευταία έτη, μάλιστα, το ζήτημα τούτο έχει απασχολήσει πολυάριθμα δικαστήρια εντός και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχει βρεθεί στο επίκεντρο της προσοχής των μέσων ενημερώσεως και της σχετικής βιβλιογραφίας.

5. Από τη σκοπιά του δικαίου της Ένωσης, σημείο αναφοράς για την επίλυση του ζητήματος συνιστά η οδηγία 2000/78/ΕΚ κατά των διακρίσεων[2], ως προς την ερμηνεία της οποίας ανώτατο βελγικό δικαστήριο ζητεί, εν προκειμένω, διευκρινίσεις από το Δικαστήριο. Παρόμοια ερωτήματα τίθενται και στο πλαίσιο της υποθέσεως C-188/15 (Bougnaoui και ADDH) που ανάγεται σε αίτηση προδικαστικής αποφάσεως γαλλικού δικαστηρίου και εκκρεμεί επί του παρόντος.

6. Σε αμφότερες τις υποθέσεις αναμένεται ότι η απόφαση του Δικαστηρίου θα έχει καθοριστική σημασία και θα μπορούσε, πέρα από τις συγκεκριμένες κύριες δίκες, να αποτελέσει οδηγό για την επαγγελματική ζωή στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Ως προς τους όρους εργασίας των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα (παραδείγματος χάρη σε σχολεία, υπηρεσίες και δικαστήρια, αλλά και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες δημόσιας φύσεως) μπορεί να ισχύουν συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες οι οποίες όμως δεν έχουν καμία σημασία στην υπό κρίση περίπτωση. Ομοίως, παρέλκει εν προκειμένω η εξέταση νομικών ζητημάτων σε σχέση με τη συμπεριφορά ιδιωτών σε δημόσιο χώρο (παραδείγματος χάρη περαστικών σε οδούς και πλατείες, χρηστών δημόσιων εγκαταστάσεων, καθώς και πελατών εστιατορίων ή καταστημάτων).

II – Το νομικό πλαίσιο

Α– *Το δίκαιο της Ένωσης*

7. Η οδηγία 2000/78 καθορίζει το νομικό πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως όσον αφορά το δίκαιο της Ένωσης. Σκοπός της εν λόγω οδηγίας, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1,

«είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

8. Το άρθρο 2 της οδηγίας 2000/78, το οποίο επιγράφεται «Η έννοια των διακρίσεων», προβλέπει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

2 — 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)· στο εξής, επίσης: οδηγία 2000/78 ή, απλώς, οδηγία.

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει 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, εκτός εάν:

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία […]

[…]

5. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.»

9. Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 ορίζεται στο άρθρο της 3:

«1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]».

10. Τέλος, πρέπει να επισημανθεί και το άρθρο 4 της οδηγίας 2000/78, το οποίο επιγράφεται «Επαγγελματικές απαιτήσεις» και στην παράγραφό του 1 προβλέπει τα ακόλουθα:

«Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.»

Β– *Το εθνικό δίκαιο*

11. Κατά τον κρίσιμο για τη διαφορά της κύριας δίκης χρόνο ίσχυε στο Βέλγιο ο νόμος κατά των διακρίσεων της 25ης Φεβρουαρίου 2003[3] ο οποίος μετέφερε στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 2000/78.

12. Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου, άμεση διάκριση υφίσταται,

«όταν διακριτική μεταχείριση, η οποία δεν δικαιολογείται κατά τρόπο σοβαρό και αντικειμενικό, συνδέεται άμεσα με το φύλο, τη λεγόμενη φυλή, το χρώμα του δέρματος, την καταγωγή, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την προσωπική κατάσταση, τη γέννηση, την περιουσία, την ηλικία, το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, την παρούσα ή μελλοντική κατάσταση υγείας, ειδική ανάγκη ή σωματικό χαρακτηριστικό.»

3 — *Belgisch Staatsblad* της 17ης Μαρτίου 2003, σ. 12844.

13. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, του ίδιου νόμου, πρόκειται για έμμεση διάκριση,

«όταν προφανώς ουδέτερη διάταξη, προφανώς ουδέτερο κριτήριο ή προφανώς ουδέτερη πρακτική θίγει, καθεαυτή, πρόσωπα ως προς τα οποία ισχύουν οι λόγοι διακρίσεως που παρατίθενται στην παράγραφο 1, εκτός αν αυτή η διάταξη, αυτό το κριτήριο ή αυτή η πρακτική δικαιολογείται κατά τρόπο σοβαρό και αντικειμενικό.»

14. Με απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2004, το βελγικό διαιτητικό δικαστήριο –νυν συνταγματικό δικαστήριο– κήρυξε αντισυνταγματική την αποκλειστική απαρίθμηση μεμονωμένων λόγων διακρίσεως στο άρθρο 2 του νόμου κατά των διακρίσεων. Κατόπιν τούτου, το άρθρο 2 εφαρμοζόταν για όλες τις διακρίσεις ανεξαρτήτως του λόγου στον οποίο οφείλονταν [4].

15. Εν τω μεταξύ, ο ανωτέρω νόμος κατά των διακρίσεων αντικαταστάθηκε από τον νόμο της 10ης Μαΐου 2007 για την καταπολέμηση συγκεκριμένων μορφών διακρίσεως [5]. Εντούτοις, τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης δεν εμπίπτουν στο χρονικό πεδίο εφαρμογής του νέου αυτού νόμου.

III – Τα πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη

16. Η G4S Secure Solutions NV (στο εξής: G4S) είναι εταιρία η οποία μεταξύ άλλων παρέχει υπηρεσίες φύλαξης και ασφάλειας, αλλά και υπηρεσίες υποδοχής σε πελάτες τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα. Στις 12 Φεβρουαρίου 2003 η Samira Achbita άρχισε να εργάζεται για την G4S ως υπάλληλος υποδοχής [ρεσεψιονίστ], με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

17. Οι εργαζόμενοι της G4S δεν μπορούν να φέρουν θρησκευτικά, πολιτικά ή φιλοσοφικά σύμβολα κατά την υπηρεσία τους. Αρχικώς, η απαγόρευση αυτή ίσχυε μόνον ως άγραφος κανόνας της επιχειρήσεως. Με έγκριση του διοικητικού συμβουλίου της εταιρίας προστέθηκε στον κανονισμό εργασίας της G4S, από τη 13η Ιουνίου 2006, ο ακόλουθος γραπτός κανόνας:

«Απαγορεύεται στους εργαζομένους να φέρουν στον χώρο εργασίας εμφανή σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων και/ή να ασκούν όποια πρακτική απορρέει από τις πεποιθήσεις αυτές.»

18. Η S. Achbita, η οποία κατά την πρόσληψή της ήταν ήδη μουσουλμάνα, φορούσε μαντίλα αποκλειστικά εκτός των ωρών εργασίας για περίοδο μεγαλύτερη των τριών ετών χωρίς να διαμαρτυρηθεί για τον σχετικό κανόνα της επιχειρήσεως. Ωστόσο, τον Απρίλιο του 2006 γνωστοποίησε ότι είχε την πρόθεση εις το εξής, για θρησκευτικούς λόγους, να φοράει μαντίλα και κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Η διεύθυνση της εταιρείας της επισήμανε ότι αυτό αντιβαίνει στην ουδετερότητα που επιδιώκει η G4S.

19. Μετά από μια περίοδο ασθένειας, στις 12 Μαΐου 2006 η S. Achbita ανακοίνωσε ότι στις 15 Μαΐου 2006 θα επέστρεφε στην εργασία φορώντας μαντίλα. Στις 12 Ιουνίου 2006 η S. Achbita απολύθηκε λόγω της σταθερής προθέσεώς της να φοράει, ως μουσουλμάνα, μουσουλμανική μαντίλα. Έλαβε αποζημίωση απολύσεως.

4 — Απόφαση αριθ. 157/2004 του βελγικού διαιτητικού δικαστηρίου.

5 — *Belgisch Staatsblad* της 30ής Μαΐου 2007, σ. 29016.

20. Στις 26 Απριλίου 2007 η S. Achbita άσκησε ενώπιον του Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] αγωγή αποζημιώσεως κατά της G4S λόγω καταχρηστικής απολύσεως και ζήτησε, επικουρικώς, αποζημίωση λόγω παραβάσεως του νόμου κατά των διακρίσεων. Το 2009 το βελγικό Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Κέντρο για την ισότητα ευκαιριών και για την καταπολέμηση του ρατσισμού· στο εξής: Centrum) [7] παρενέβη στη διαφορά υπέρ της S. Achbita.

21. Με απόφαση της 27ης Απριλίου 2010, το Arbeidsrechtbank απέρριψε την αγωγή της S. Achbita, καθόσον δεν υφίστατο άμεση ή έμμεση δυσμενής διάκριση. Στον δεύτερο βαθμό, το Arbeidshof te Antwerpen [8], με απόφαση της 23ης Δεκεμβρίου 2011, απέρριψε επίσης τα αιτήματά της για τον λόγο ότι, λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών απόψεων στη νομολογία και στη θεωρία, η G4S δεν όφειλε να γνωρίζει ότι η απαγόρευση που ίσχυε εντός της επιχειρήσεώς της ήταν παράνομη και, ως εκ τούτου, η απόλυση της S. Achbita δεν μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι προδήλως δυσανάλογη ή ότι εισάγει δυσμενή διάκριση. Κατά της δευτεροβάθμιας αποφάσεως εκκρεμεί πλέον ενώπιον του βελγικού Hof van Cassatie [9], του αιτούντος δικαστηρίου, αίτηση αναιρέσεως η οποία ασκήθηκε από τη S. Achbita και από το Centrum.

IV – Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

22. Με απόφαση της 9ης Μαρτίου 2015, που περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 3 Απριλίου 2015, το ακυρωτικό δικαστήριο ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

Πρέπει το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/ΕΚ να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας στον χώρο εργασίας δεν συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση όταν ο κανόνας που ισχύει στη συγκεκριμένη επιχείρηση απαγορεύει σε όλους τους εργαζομένους να φέρουν εντός του χώρου εργασίας εξωτερικά σημεία πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων;

23. Στο πλαίσιο της διαδικασίας εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως ενώπιον του Δικαστηρίου κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις οι G4S, το Centrum, η Βελγική Κυβέρνηση, η Γαλλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση της 15ης Μαρτίου 2016 παραστάθηκαν οι εν λόγω μετέχοντες στη διαδικασία, καθώς και το Ηνωμένο Βασίλειο. Την ίδια ημέρα πραγματοποιήθηκε και η επ' ακροατηρίου συζήτηση για την υπόθεση C-188/15.

V – Εκτίμηση

24. Αντικείμενο της παρούσας αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως συνιστά η έννοια της «διακρίσεως λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων» κατά τα άρθρα 1 και 2 της οδηγίας 2000/78.

6 — Δικαστήριο εργατικών διαφορών της Αμβέρσας.

7 — Πρόκειται για βελγικό οργανισμό δημοσίου δικαίου, που συστήθηκε το 1993 διά νόμου και σκοπεί ιδίως στην καταπολέμηση του ρατσισμού, καθώς και διαφόρων μορφών διακρίσεως. Το Centrum είναι γνωστό στο Δικαστήριο, μεταξύ άλλων, και από την υπόθεση Feryn (C-54/07).

8 — Εφετείο εργατικών διαφορών της Αμβέρσας.

9 — Στο εξής, επίσης: ακυρωτικό δικαστήριο.

25. *Δυσμενή διάκριση* συνιστά μια άνιση μεταχείριση η οποία δεν είναι δικαιολογημένη [10]. Από το γράμμα της οδηγίας 2000/78 δεν προκύπτει μεν σαφής διαχωρισμός μεταξύ των εννοιών «άνιση μεταχείριση» και «διάκριση», αλλά ο νομοθέτης της Ένωσης δέχεται προφανώς ότι «ο διαχωρισμός μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται […] και των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας» [11].

26. Αντιθέτως προς την παράλληλη υπόθεση C-188/15, στην προκειμένη διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως ζητείται, τυπικώς, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει μόνον την έννοια της άμεσης διακρίσεως κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78 και, επομένως, να αποσαφηνίσει εν τέλει, επίσης, την οριοθέτηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης διακρίσεως, αλλά όχι να λάβει θέση επί της τυχόν δικαιολογήσεως μιας –οποιασδήποτε– δυσμενούς διακρίσεως (ή άνισης μεταχειρίσεως). Τούτο μπορεί να οφείλεται στο ότι το βελγικό ακυρωτικό δικαστήριο εκτιμά, προφανώς, ως αυτονόητο ότι σε περίπτωση όπως η εξεταζόμενη δύναται να δικαιολογηθεί μόνον έμμεση και όχι άμεση δυσμενής διάκριση.

27. Εντούτοις, όπως θα αναλύσω στη συνέχεια, άμεση άνιση μεταχείριση ενδέχεται επίσης να είναι δικαιολογημένη υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Συγχρόνως, επιβάλλεται να ληφθεί υπόψη ότι τόσο η δικαιολόγηση άμεσης άνισης μεταχειρίσεως όσο και η δικαιολόγηση έμμεσης άνισης μεταχειρίσεως συνδέεται με την τήρηση συγκεκριμένων απαιτήσεων που ορίζει το δίκαιο της Ένωσης. Για να δοθεί, λοιπόν, χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο [12] και μάλιστα υπό το φως της ανομοιόμορφης πρακτικής εθνικών δικαστηρίων εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Δικαστήριο δεν πρέπει να παραλείψει, στην υπό κρίση υπόθεση, να εξετάσει εκτενώς το ζήτημα των δυσμενών διακρίσεων, περιλαμβανομένης και της πιθανής δικαιολογήσεως τους. Τούτο επισήμανε ορθώς και η Επιτροπή κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση.

28. Αρχικώς, θα διευκρινίσω εν συντομία το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 (βλ. σχετικά ακολούθως, ενότητα Α) πριν εξετάσω την έννοια της δυσμενούς διακρίσεως λόγω θρησκείας (βλ., κατωτέρω, ενότητα Β) και, τέλος, θα τοποθετηθώ επί των δυνατοτήτων δικαιολογήσεως (βλ. τελευταία ενότητα Γ).

Α– *Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78*

29. Όπως απορρέει από το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται «εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα […] σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά […] τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών».

10 — Βλ. τις προτάσεις μου στην υπόθεση Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, σημείο 28).

11 — Βλ. συναφώς –αν και σε σχέση με τη διάκριση λόγω ηλικίας– το τελευταίο εδάφιο της αιτιολογικής σκέψεως 25 της οδηγίας 2000/78. Βλ. επίσης το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, κατά το οποίο τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, υπό τις προϋποθέσεις δικαιολογήσεως που ορίζει η διάταξη αυτή, «η διαφορετική μεταχείριση […] δεν συνιστά διάκριση». Ομοίως και η –όχι πάντοτε ομοιόμορφη– νομολογία, βλ. παραδείγματος χάρη, σχετικά με τη διάκριση λόγω ηλικίας, απόφαση Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 27).

12 — Επί της ανάγκης παροχής χρήσιμης απαντήσεως στο αιτούν δικαστήριο, διευκρινίζοντας, εν ανάγκη, και πτυχές του δικαίου της Ένωσης που δεν έχουν καταστεί ρητώς αντικείμενο της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, βλ. αποφάσεις SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, σκέψη 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, σκέψη 50), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, σκέψη 37) και Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, σκέψεις 33 και 34), καθώς και, ειδικά για την οδηγία 2000/78, αποφάσεις Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 48) και Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 23).

30. Δεδομένου ότι η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας στον χώρο εργασίας, η οποία απορρέει από τη γενική απαγόρευση εμφανών θρησκευτικών συμβόλων εντός της επιχειρήσεως, είχε καθοριστική σημασία προκειμένου η G4S να προβεί στη λήξη της εργασιακής σχέσεως της S. Achbita, συγκαταλέγεται στους όρους που αφορούν την απόλυση κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78. Συνεπώς, η εξεταζόμενη περίπτωση κινείται εντός του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.

31. Η Γαλλία τονίζει ότι, βάσει του εισαγωγικού εδαφίου του άρθρου 3, παράγραφος 1, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 καλύπτει μόνον περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πλαίσιο των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα (πλέον Ένωση). Για τον λόγο αυτόν, κατά τη Γαλλία, η οδηγία δεν προορίζεται να εφαρμοσθεί σε καταστάσεις που άπτονται της εθνικής ταυτότητας των κρατών μελών. Τούτο το κράτος μέλος υποστηρίζει ιδίως ότι η εφαρμογή της οδηγίας υπόκειται σε περιορισμούς όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών του δημόσιου τομέα («service public») λόγω της ισχύουσας στη Γαλλία συνταγματικής αρχής του διαχωρισμού της θρησκείας από το κράτος[13] («laïcité»). Συναφώς, η Γαλλία επικαλείται την προβλεπόμενη στο άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ υποχρέωση της Ένωσης να σέβεται την εθνική ταυτότητα των κρατών μελών που είναι συμφυής με τη θεμελιώδη πολιτική και συνταγματική τους δομή.

32. Ως προς αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι η προκειμένη διαδικασία δεν αφορά περίπτωση απασχολήσεως στον δημόσιο τομέα. Πέραν τούτου, η κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών της απορρέει από τις Συνθήκες. Μόνον από την προβλεπόμενη στο άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ υποχρέωση της Ένωσης περί σεβασμού της εθνικής ταυτότητας των κρατών μελών της δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι συγκεκριμένοι τομείς ή δραστηριότητες εξαιρούνται πλήρως από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78[14]. Αντιθέτως, η *εφαρμογή* της εν λόγω οδηγίας δεν επιτρέπεται να θίγει την εθνική ταυτότητα των κρατών μελών. Η εθνική ταυτότητα, λοιπόν, δεν περιορίζει καθεαυτό το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη δεόντως κατά την ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως που προβλέπει η οδηγία, καθώς και των λόγων που δικαιολογούν τυχόν περιπτώσεις άνισης μεταχειρίσεως[15]. Εξάλλου και η Γαλλία παραδέχθηκε, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ότι τέτοια πρακτική συνιστά εύλογο τρόπο διαφυλάξεως της εθνικής ταυτότητας.

Β– *Η έννοια της δυσμενούς διακρίσεως λόγω θρησκείας*

33. Όπως απορρέει από το άρθρο της 1 σε συνδυασμό με το άρθρο της 2, παράγραφος 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η καταπολέμηση στην απασχόληση και την εργασία τόσο των άμεσων όσο και των έμμεσων δυσμενών διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων. Για τους σκοπούς της υπό κρίση υποθέσεως παρέλκει η περαιτέρω διαφοροποίηση μεταξύ «θρησκείας» και «πεποιθήσεων». Επομένως, για λόγους απλοποιήσεως θα αναφέρομαι μόνο σε «διάκριση λόγω θρησκείας» ή «θρησκευτική διάκριση».

1. Η σχέση της προκειμένης περιπτώσεως με τη θρησκεία

34. Οποιοδήποτε ζήτημα σχετίζεται με τη «θρησκεία» είναι ως εκ της φύσεώς του περίπλοκο, διότι συνδυάζει αντικειμενικά δεδομένα με στοιχεία των υποκειμενικών πεποιθήσεων κάθε ατόμου.

13 — Βλ. άρθρο 1, πρώτο εδάφιο, του Συντάγματος της Γαλλικής Δημοκρατίας της 4ης Οκτωβρίου 1958. Βλ. σχετικά και τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Şahin κατά Τουρκίας (προσφυγή υπ' αριθ. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, σκέψη 56) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψη 47).

14 — Βλ., συναφώς, τις αποφάσεις Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, σκέψεις 92 έως 94), καθώς και Runevič-Vardyn και Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, σκέψεις 86 και 87), στις οποίες το Δικαστήριο μεταχειρίσθηκε επίσης την εθνική ταυτότητα κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ ως θεμιτό σκοπό για τη δικαιολόγηση των παρεμβάσεων των κρατών μελών σε δικαιώματα ιδιωτών που κατοχυρώνονται στο δίκαιο της Ένωσης και όχι ως όριο του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης.

15 — Βλ. σχετικά, κατωτέρω, σκέψη 123 αυτών των προτάσεων.

35. Η έννοια «θρησκεία» που χρησιμοποιείται στο άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ευρύ. Δεν περιλαμβάνει μόνον, καθεαυτό, το θρήσκευμα ενός προσώπου (forum internum), αλλά και τη θρησκευτική λατρεία, καθώς και την εκδήλωση του θρησκεύματος, μάλιστα και σε δημόσιο χώρο (forum externum). Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τον τίτλο, το προοίμιο και το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, αυτή σκοπεί στην καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας. Ο γενικός σκοπός της εν λόγω οδηγίας συνίσταται στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις[16]. Για τη βέλτιστη δυνατή επίτευξη του ανωτέρω σκοπού, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενώς[17]. Τούτο το συμπέρασμα ενισχύεται στον βαθμό που η οδηγία 2000/78 συγκεκριμενοποιεί την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως η οποία συγκαταλέγεται στις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης με χαρακτήρα θεμελιώδους δικαιώματος και κατοχυρώνεται πανηγυρικά στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων[18].

36. Παρομοίως, το άρθρο 10, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ορίζει επίσης ότι η θρησκευτική ελευθερία συνεπάγεται και την ελευθερία κάθε προσώπου να εκδηλώνει, δημοσία ή κατ' ιδίαν, το θρήσκευμά του και μάλιστα, μεταξύ άλλων, με την άσκηση θρησκευτικών καθηκόντων.

37. Ασφαλώς, η ευρεία ερμηνεία της έννοιας «θρησκεία» δεν σημαίνει ότι οποιαδήποτε συμπεριφορά ή πράξη προσώπων προστατεύεται εκ προοιμίου από την έννομη τάξη απλώς και μόνον επειδή λαμβάνει χώρα κατ' επίκληση ορισμένης θρησκευτικής πεποιθήσεως[19].

38. Στην υπό κρίση υπόθεση όμως δεν χωρεί αμφιβολία, με βάση τη διάταξη περί παραπομπής, ότι η S. Achbita –όπως και αρκετές άλλες μουσουλμάνες– φορά τη μαντίλα της για θρησκευτικούς λόγους και δεν υφίσταται καμία ένδειξη που να θέτει εν αμφιβόλω τη σοβαρότητα των θρησκευτικών κινήτρων της. Προσεγγίζοντας την πρακτική του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ[20] και την πρακτική πολυάριθμων εθνικών δικαστηρίων και φορέων[21], το Δικαστήριο θα έπρεπε επίσης να εκτιμήσει το στοιχείο τούτο ως επαρκές θρησκευτικό σημείο αναφοράς, ώστε η εξεταζόμενη περίπτωση να καλύπτεται από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της απαγορεύσεως θρησκευτικών διακρίσεων στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης.

2. Επί της οριοθετήσεως μεταξύ άμεσης και έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως

39. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του αιτούντος δικαστηρίου βρίσκεται το ζήτημα αν η επίδικη απαγόρευση συνιστά θρησκευτική διάκριση άμεσης ή έμμεσης μορφής.

16 — Συναφώς, αποφάσεις Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψη 19), Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 39) και Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 28).

17 — Στο ίδιο πνεύμα, σε σχέση με τη συναφή οδηγία 2000/43/ΕΚ, αποφάσεις Runevič-Vardyn και Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, σκέψη 43) και CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψεις 42 και 66).

18 — Αποφάσεις Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, σκέψη 21) και Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 38).

19 — Συναφώς, αποφάσεις ΕΔΔΑ Leyla Şahin κατά Τουρκίας (προσφυγή υπ' αριθ. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, σκέψη 105), S.A.S. κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, σκέψη 125) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψη 54), σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

20 — Βλ., τέλος, αποφάσεις ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψεις 83, 84 και 97) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψεις 21 έως 28 και 63).

21 — Βλ., παραδείγματος χάρη, την πρόσφατη νομολογία του γερμανικού Bundesverfassungsgericht [Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου] (απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, σκέψεις 83 έως 87), του ανώτατου δανικού δικαστηρίου (Højesteret, απόφαση της 21ης Ιανουαρίου 2005, Ufr.2005.1265H), του γαλλικού ακυρωτικού δικαστηρίου (Cour de cassation, απόφαση υπ' αριθ. 13-28.369, «Baby Loup», FR:CCASS:2014:AP00612) και την πρακτική των αποφάσεων του ολλανδικού ινστιτούτου για τα δικαιώματα του ανθρώπου (College voor de Rechten van de Mens, απόφαση [Oordeel] υπ' αριθ. 2015-145 της 18ης Δεκεμβρίου 2015)· βλ. επίσης –εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης– τη νομολογία του ανώτατου δικαστηρίου των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής (U.S. Supreme Court, απόφαση της 1ης Ιουνίου 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

40. Από νομικής απόψεως, βαρύνουσα σημασία έχει η οριοθέτηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως πρωτίστως εκ του λόγου ότι οι δυνατότητες δικαιολογήσεώς της μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με το εάν η άνιση μεταχείριση που προϋποθέτουν συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με τη θρησκεία. Ιδίως, οι πιθανοί στόχοι, που μπορούν να ληφθούν υπόψη προκειμένου να δικαιολογήσουν την άμεση άνιση μεταχείριση λόγω θρησκείας, παρουσιάζουν πολύ μικρότερη ποικιλία από εκείνους που μπορούν να δικαιολογήσουν την έμμεση άνιση μεταχείριση [22].

41. Η G4S υποστηρίζει ότι δεν υφίσταται καμία δυσμενής διάκριση, ενώ η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο αναγνωρίζουν έμμεση δυσμενή διάκριση και το Βέλγιο και το Centrum θεωρούν δεδομένη την άμεση δυσμενή διάκριση [23]. Στην υπό κρίση υπόθεση C-157/15, η Επιτροπή τάσσεται υπέρ της διαπιστώσεως έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως, ενώ στην παράλληλη υπόθεση C-188/15 δέχεται την ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Η πρακτική των εθνικών δικαστηρίων σε τέτοιες περιπτώσεις είναι επίσης ανομοιόμορφη [24].

42. *Άμεση θρησκευτική διάκριση* κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λόγω θρησκείας μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, σε συνδυασμό με το άρθρο 1)· συνεπώς, η άνιση μεταχείριση αποτελεί άμεση συνάρτηση της θρησκείας. Αντιθέτως, συντρέχει απλώς *έμμεση θρησκευτική διάκριση*, όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση με έναν ιδιαίτερο τρόπο ενός προσώπου ορισμένης θρησκείας σε σχέση με άλλα πρόσωπα (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′).

43. Εκ πρώτης όψεως, απαγόρευση όπως η επιβαλλόμενη από την G4S θα μπορούσε να θεωρηθεί ως άμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας. Ωστόσο, βάσει του εσωτερικού κανονισμού της επιχειρήσεως, απαγορεύεται ρητώς στους εργαζομένους της G4S να φέρουν εμφανή σύμβολα των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας και, ως εκ τούτου, το γράμμα του εν λόγω κανόνα συνδέεται άμεσα με τη θρησκεία. Κατ' εφαρμογή του κανόνα αυτού, η εργαζομένη μουσουλμανικού θρησκεύματος S. Achbita απολύθηκε διότι, επικαλούμενη λόγους θρησκευτικών πεποιθήσεων, επέμενε να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας ή διότι αρνούνταν να αφαιρέσει τη μαντίλα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας.

44. Πέραν τούτου, το Δικαστήριο, στη μέχρι τούδε νομολογία του επί διάφορων απαγορεύσεων διακρίσεων στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης, έχει χρησιμοποιήσει σε γενικές γραμμές ευρεία ερμηνεία της έννοιας της άμεσης διακρίσεως και έχει διαπιστώσει τέτοια διάκριση σε κάθε περίπτωση στην οποία ορισμένο μέτρο συνδεόταν άρρηκτα με τον εξεταζόμενο λόγο άνισης μεταχειρίσεως [25].

45. Όλες αυτές οι περιπτώσεις όμως αφορούσαν πάντοτε σωματικά χαρακτηριστικά ή προσωπικές ιδιότητες ανθρώπων που δεν ήταν δυνατόν να μεταβληθούν –παραδείγματος χάρη το φύλο [26], η ηλικία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός– και όχι συμπεριφορές που οφείλονταν σε υποκειμενική επιλογή ή πεποίθηση, όπως εν προκειμένω η κάλυψη ή μη της κεφαλής.

22 — Ομοίως, οι προτάσεις μου στην υπόθεση Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, σημείο 31) και –σε σχέση με τη συναφή οδηγία 2000/43– οι προτάσεις μου στην υπόθεση CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, σημείο 73)· βλ., επίσης, την απόφαση Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 45).

23 — Στην υπόθεση C-188/15, τάσσεται και η Σουηδία υπέρ της διαπιστώσεως άμεσης δυσμενούς διακρίσεως.

24 — Βλ., ιδίως, τις αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων και φορέων που παρατίθενται ανωτέρω στην υποσημείωση 21.

25 — Βλ., παραδείγματος χάρη, τις αποφάσεις Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, σκέψεις 12 και 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, σκέψη 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, σκέψη 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, σκέψη 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψεις 23 και 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, σκέψη 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, σκέψη 52) και Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψεις 41 και 44)· στο ίδιο πνεύμα και η απόφαση CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψεις 76, 91 και 95).

26 — Στο παρόν πλαίσιο δεν λαμβάνεται υπόψη η σπάνια ειδική περίπτωση της αλλαγής φύλου· βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στην υπόθεση Association belge des Consommateurs Test-Achats κ.λπ. (C-236/09, EU:C:2010:564, υποσημείωση 36).

46. Υπό αυτό το πρίσμα, κατόπιν προσεκτικότερης εξετάσεως, το πεδίο της άμεσης δυσμενούς διακρίσεως δεν δύναται να καλύψει δεόντως απαγόρευση όπως η επίδικη εν προκειμένω.

47. Πιο συγκεκριμένα, για τη διαπίστωση άμεσης θρησκευτικής διακρίσεως έχει καθοριστική σημασία, σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, ένα πρόσωπο να υφίσταται *λόγω θρησκείας* «μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο».

48. Στην υπό κρίση υπόθεση δεν υπάρχουν ενδείξεις τέτοιας «λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως». Όπως θα αναλύσω στη συνέχεια, δεν διαπιστώνεται εν προκειμένω ούτε δυσμενής μεταχείριση των μελών συγκεκριμένης θρησκευτικής κοινότητας έναντι των πιστών άλλων θρησκειών, ούτε δυσμενής μεταχείριση προσώπων που έχουν ορισμένο θρήσκευμα έναντι προσώπων που δεν έχουν θρήσκευμα ή έναντι προσώπων που δηλώνουν άθεοι.

49. Κατ' αρχάς πρέπει να τονισθεί ότι η επίδικη απαγόρευση αφορά εξίσου όλα τα εμφανή θρησκευτικά σύμβολα. Δεν συντρέχει, λοιπόν, καμία διάκριση *μεταξύ θρησκειών*. Βάσει του συνόλου των πληροφοριακών στοιχείων που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, *δεν* πρόκειται ιδίως για μέτρο το οποίο στρέφεται ειδικά κατά των εργαζομένων μουσουλμανικού θρησκεύματος ή ειδικά κατά των *γυναικών* εργαζομένων αυτού του θρησκεύματος. Δηλαδή, κανόνας επιχειρήσεως όπως αυτός της G4S δύναται να επηρεάσει ομοίως και άνδρα εργαζόμενο εβραϊκού θρησκεύματος ο οποίος παρουσιάζεται στην εργασία του με κιπά ή τον σιχ ο οποίος επιθυμεί να εκτελεί την υπηρεσία του φορώντας νταστάρ (τουρμπάν) ή εργαζόμενες και εργαζόμενους χριστιανικού θρησκεύματος που θέλουν να φορούν στην εργασία τους εμφανή σταυρό ή μπλούζα με την επιγραφή «Jesus is great».

50. Πράγματι, η οδηγία, η οποία πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ευρύ[27], δεν απαγορεύει απλώς τη διάκριση *λόγω θρησκείας*, αλλά κάθε διάκριση *λόγω της θρησκείας* (άρθρο 2, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 και το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων). Ακόμη και υπό αυτό το πρίσμα, πάντως, περίπτωση όπως η προκειμένη δεν καθιστά δυνατή τη διαπίστωση άμεσης θρησκευτικής διακρίσεως.

51. Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι κανόνας επιχειρήσεως όπως αυτός της G4S δεν περιορίζεται μόνο στα εμφανή σύμβολα *θρησκευτικών* πεποιθήσεων, αλλά συγχρόνως απαγορεύει ρητώς και εμφανή σύμβολα πολιτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων. Τούτος ο κανόνας της επιχειρήσεως, λοιπόν, αποτελεί έκφραση γενικής και αδιακρίτως εφαρμοζόμενης πολιτικής της επιχειρήσεως που συνίσταται στη θρησκευτική ουδετερότητα και την ουδετερότητα ως προς τις πεποιθήσεις.

52. Αυτή η απαίτηση ουδετερότητας έχει ακριβώς το ίδιο αποτέλεσμα τόσο για εργαζόμενο με ορισμένο θρήσκευμα όσο και για έναν πεπεισμένο άθεο, ο οποίος εκφράζει εμφανώς με την ενδυμασία του τις αντιθρησκευτικές του απόψεις, ή για έναν πολιτικά δραστήριο εργαζόμενο ο οποίος με στοιχεία της ενδυμασίας του δηλώνει την υποστήριξή του στο πολιτικό κόμμα που προτιμά ή σε συγκεκριμένο πολιτικό περιεχόμενο (παραδείγματος χάρη με σύμβολα, κονκάρδες ή συνθήματα που φέρει στο πουκάμισο, τη μπλούζα ή το κάλυμμα της κεφαλής).

53. Στην υπό κρίση περίπτωση, λοιπόν, απομένει μόνο μια άνιση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων που θέλουν να εκφράσουν ενεργητικά συγκεκριμένες πεποιθήσεις –θρησκευτικής, πολιτικής ή φιλοσοφικής φύσεως – και των συναδέλφων τους που δεν αισθάνονται αυτήν την ανάγκη. Τούτο όμως δεν αποτελεί «λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση» η οποία συνδέεται κατά τρόπο άμεσο και συγκεκριμένο με τη θρησκεία.

27 — Βλ. σχετικά, ανωτέρω, σημείο 35 με υποσημείωση 17 αυτών των προτάσεων.

54. Το γεγονός και μόνον ότι η απαγόρευση εμφανών θρησκευτικών συμβόλων στον χώρο εργασίας μπορεί να συνιστά παρέμβαση στη θρησκευτική ελευθερία (άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων[28])[29] δεν οδηγεί κατ' ανάγκη σε άλλη εκτίμηση. Συγκεκριμένα, κάθε ενδεχόμενη παρέμβαση στην εν λόγω ελευθερία δεν επιβάλλεται οπωσδήποτε, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, να χαρακτηρισθεί ως εισάγουσα δυσμενή διάκριση, πόσο μάλλον ως εισάγουσα *άμεση* δυσμενή διάκριση.

55. Ασφαλώς, θα ήταν διαφορετική η κατάσταση εάν αποδεικνυόταν ότι απαγόρευση, όπως η επίδικη εν προκειμένω, στηρίζεται σε στερεότυπα ή προκαταλήψεις που αφορούν μία ή περισσότερες συγκεκριμένες θρησκείες –ή και μόνον θρησκευτικές πεποιθήσεις εν γένει. Σε τέτοια περίπτωση, θα υφίστατο αναμφίβολα άμεση διάκριση λόγω θρησκείας[30]. Ωστόσο, από τα διαθέσιμα πληροφοριακά στοιχεία δεν προκύπτει καμία σχετική ένδειξη.

56. Κατά συνέπεια, απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, δεν πρέπει να θεωρείται ως *άμεση* διάκριση λόγω θρησκείας (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78).

57. Ωστόσο, δεδομένου ότι τέτοιος κανόνας δύναται εν τοις πράγμασι να προκαλέσει δυσμενή μεταχείριση προσώπων συγκεκριμένων θρησκευμάτων ή πεποιθήσεων –στην εξεταζόμενη περίπτωση, γυναικών εργαζομένων μουσουλμανικού θρησκεύματος– σε σχέση με άλλους εργαζόμενους, μπορεί να εισάγει *έμμεση* θρησκευτική διάκριση (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78), με την επιφύλαξη ενδεχόμενης δικαιολογήσεως.

Γ– *Οι δυνατότητες δικαιολογήσεως*

58. Εάν η απαγόρευση που επιβάλλει η G4S θεωρηθεί ως –έμμεση ή και άμεση– διάκριση λόγω θρησκείας, πρέπει να εξετασθεί αν η σχετική άνιση μεταχείριση δύναται να δικαιολογηθεί με βάση την οδηγία 2000/78 ή αν πρόκειται για απαγορευόμενη δυσμενή διάκριση, λόγω αδυναμίας δικαιολογήσεως.

59. *Έμμεση* θρησκευτική διάκριση[31] μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από κάθε θεμιτό (νόμιμο) στόχο, εφόσον το επίδικο μέσο –εν προκειμένω: η απαγόρευση εμφανών πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών συμβόλων– είναι πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου αυτού (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78).

60. Στους θεμιτούς στόχους, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας 2000/78, συγκαταλέγονται αναμφίβολα εκείνοι που αναγνωρίζει ρητώς ο ίδιος ο νομοθέτης της Ένωσης, δηλαδή, αφενός, η τήρηση ιδιαίτερων επαγγελματικών απαιτήσεων (άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας) και, αφετέρου, η προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων (άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας). Σε αυτούς τους δύο στόχους θα επικεντρωθώ στη συνέχεια.

61. Αμφότερες οι σχετικές διατάξεις συγκεκριμενοποιούν, στο επίπεδο του παράγωγου δικαίου, τους περιορισμούς στους οποίους υπόκειται, όπως και όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως διακρίσεων που κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (βλ. σχετικά, εν γένει, άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη).

28 — Επί της θρησκευτικής ελευθερίας, βλ. συμπληρωματικώς κατωτέρω σημείο 112 αυτών των προτάσεων.

29 — Βλ., παραδείγματος χάρη, αποφάσεις ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψεις 83, 84 και 97) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψη 47), σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

30 — Όπως προκύπτει από την απόφαση CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψη 82), το Δικαστήριο εκτιμά ως ένδειξη για την ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διακρίσεως (λόγω εθνοτικής καταγωγής) τη λήψη μέτρου που στηρίχθηκε σε στερεότυπα και προκαταλήψεις έναντι συγκεκριμένης ομάδας προσώπων.

31 — Βλ., σχετικά, τις ανωτέρω παρατηρήσεις μου, ιδίως το σημείο 57 αυτών των προτάσεων.

62. Δεδομένου ότι το άρθρο 2, παράγραφος 5, και το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας εφαρμόζονται πάντοτε, ανεξάρτητα από το είδος της διακρίσεως, οι παρατηρήσεις μου επί των δύο αυτών δικαιολογητικών λόγων καλύπτουν και την περίπτωση που το Δικαστήριο –αντιθέτως προς την ανωτέρω πρότασή μου– δεν θα διαπιστώσει έμμεση, αλλά άμεση διάκριση λόγω θρησκείας.

63. Οι μετέχοντες στη διαδικασία διαφωνούν ριζικά ως προς το αν απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, επιδιώκει θεμιτό στόχο, ιδίως θεμιτό στόχο κατά την έννοια αυτών των δύο διατάξεων της οδηγίας, και αν αντέχει σε έλεγχο αναλογικότητας. Τούτο γίνεται μεν δεκτό από την G4S, αλλά το Centrum, το Βέλγιο και η Γαλλία αντιτάσσονται. Επίσης, η Επιτροπή εκφράζει ορισμένες αμφιβολίες [32]. Η πρακτική των εθνικών δικαστηρίων επί του ζητήματος αυτού δεν είναι ομοιόμορφη [33].

64. Αρχικώς, θα εξετάσω το εν λόγω ζήτημα από τη σκοπιά των επαγγελματικών απαιτήσεων (άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78· βλ. σχετικά, ακολούθως, ενότητα 1) και έπειτα υπό το πρίσμα της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων (άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας· βλ. σχετικά, κατωτέρω, ενότητα 2).

1. Η επίδικη απαγόρευση ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση (άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78)

65. Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, «τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 [της οδηγίας], δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη».

66. Με πιο απλή διατύπωση, δηλαδή, επαγγελματικές απαιτήσεις κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας, οι οποίες απορρέουν από τη φύση ορισμένης δραστηριότητας ή από το πλαίσιο εντός του οποίου διεξάγεται αυτή, μπορεί να υπηρετούν θεμιτό στόχο και, επομένως, να συνιστούν αντικειμενικό λόγο ικανό να δικαιολογήσει άνιση μεταχείριση λόγω θρησκείας, ώστε να μην υφίσταται απαγορευόμενη διάκριση.

67. Αντιθέτως προς την αρχική εντύπωση που δημιουργεί το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας («[…] τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν […]»), οι επαγγελματικές απαιτήσεις για τη δικαιολόγηση άνισης μεταχείρισεως δεν επιβάλλεται κατ' ανάγκη να ορίζονται κυριαρχικά από τα κράτη μέλη υπό τη μορφή νόμων και διαταγμάτων, αλλά αρκεί να ισχύει σχετικός κανόνας εντός ορισμένης επιχειρήσεως [34]. Ακριβώς αυτό συμβαίνει και στην περίπτωση της G4S, καθόσον η επίδικη απαγόρευση στηρίζεται σε εσωτερικό κανόνα της επιχειρήσεως που θεσπίσθηκε μάλιστα με έγκριση του διοικητικού της συμβουλίου.

68. Συνεπώς, όπως έχει διευκρινίσει ήδη το Δικαστήριο, βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας αποτελεί το ότι τέτοια επαγγελματική απαίτηση δεν πρέπει να συνιστά ο *λόγος* επί του οποίου στηρίζεται η άνιση μεταχείριση –στο παρόν πλαίσιο: η θρησκεία–, αλλά ένα *χαρακτηριστικό* συνδεόμενο με τον λόγο αυτόν [35].

32 — Στην υπόθεση C-188/15, μάλιστα, η Επιτροπή υποστηρίζει κατηγορηματικώς την άποψη ότι δεν είναι δυνατή η δικαιολόγηση βάσει της οδηγίας 2000/78.

33 — Βλ., εκ νέου, τις προαναφερθείσες στην υποσημείωση 21 αποφάσεις εθνικών δικαστηρίων και φορέων.

34 — Συναφώς, απόφαση Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 59 σε συνδυασμό με σκέψεις 68 και 69) η οποία αφορούσε κανόνα συλλογικής συμβάσεως ο οποίος είχε συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

35 — Αποφάσεις Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 35, τελευταίο εδάφιο), Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 66) και Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 36).

69. Τούτο ισχύει εν προκειμένω, διότι η G4S δεν απαγορεύει στις εργαζόμενές της να έχουν συγκεκριμένο θρήσκευμα ή να ασκούν τα θρησκευτικά τους καθήκοντα, παρά μόνον απαιτεί από εκείνες να μην φέρουν ορισμένα ενδύματα, όπως η μαντίλα, που μπορεί να συνδέονται με συγκεκριμένη θρησκεία. Δηλαδή, τίθεται ζήτημα αν εργοδότης επιτρέπεται να θέτει όρους σε εργαζόμενη, στο πλαίσιο των επαγγελματικών απαιτήσεων, όσον αφορά ορισμένα χαρακτηριστικά της εξωτερικής της εμφανίσεως και συγκεκριμένα σε σχέση με ορισμένα στοιχεία της ενδυμασίας της, σε περίπτωση που αυτά μπορεί να έχουν θρησκευτική σημασία.

70. Για τον σκοπό αυτόν, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 προβλέπει δύο προϋποθέσεις: αφενός, πρέπει να θίγεται «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση». Αφετέρου, η προϋπόθεση πρέπει να είναι «ανάλογη» και να σκοπεί στην επίτευξη «θεμιτού στόχου».

α) Το κριτήριο της ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋποθέσεως

71. Κατ' αρχάς επιβάλλεται να εξετασθεί αν απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, συγκαταλέγεται εν γένει στις επαγγελματικές απαιτήσεις κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και, ειδικότερα, αν πρέπει να θεωρηθεί ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Οι περισσότεροι εκ των μετεχόντων στη διαδικασία δεν το δέχονται αυτό.

i) Επαγγελματικές απαιτήσεις

72. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνεύεται στενώς, καθόσον εισάγει εξαίρεση σε απαγόρευση διακρίσεων με χαρακτήρα θεμελιώδους δικαιώματος [36]. Η προσέγγιση αυτή δεν βρίσκει έρεισμα μόνο στο σχετικά περιοριστικό γράμμα της διατάξεως [37], αλλά και στο προοίμιο της οδηγίας [38], όπου υπογραμμίζεται ιδιαιτέρως ότι τούτος ο δικαιολογητικός λόγος εφαρμόζεται μόνο «σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις».

73. Ωστόσο, ακόμη και στο πλαίσιο της πιο περιοριστικής ερμηνείας, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας παρέχει τη δυνατότητα να ληφθεί υπόψη τυχόν ενδυματολογικός κώδικας που ορίζει η εκάστοτε επιχείρηση. Πράγματι, η εν λόγω διάταξη δεν καλύπτει μόνον καθεαυτή την εκτέλεση των «επαγγελματικών δραστηριοτήτων», αλλά και το «πλαίσιο εντός του οποίου διεξάγονται αυτές». Εξάλλου, όπως μαρτυρά και η χρήση του «ή» στο άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας, το «πλαίσιο εντός του οποίου διεξάγονται οι δραστηριότητες» έχει αυτοτελές περιεχόμενο έναντι της «φύσεως των επαγγελματικών δραστηριοτήτων». Καθένα εξ αυτών των δύο στοιχείων, λοιπόν, δύναται να χρησιμοποιηθεί ανεξάρτητα ως δικαιολογητικός λόγος για την άνιση μεταχείριση λόγω θρησκείας.

74. Σε περίπτωση όπως η προκειμένη, τούτο σημαίνει ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν αφορά μόνον τις απαιτήσεις που διέπουν τις λειτουργικές διαδικασίες της δραστηριότητας υπαλλήλου υποδοχής σε επιχείρηση ή υπηρεσία (παραδείγματος χάρη τον χαιρετισμό των επισκεπτών, την παροχή πληροφοριών, τη διενέργεια ελέγχων προσβάσεως ή το άνοιγμα και το κλείσιμο θύρας ή μπάρας), αλλά βάσει του «πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται οι δραστηριότητες» καλύπτει και το πλαίσιο εντός του οποίου παρέχονται οι εν λόγω υπηρεσίες [39].

36 — Αποφάσεις Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 72) und Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 47).

37 — Ήδη από τη διατύπωση αυτού του δικαιολογητικού λόγου προκύπτει το σχετικά στενό πλαίσιο εφαρμογής του, καθόσον ο νομοθέτης της Ένωσης επιμένει στις «συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες», στην «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», καθώς στον «θεμιτό στόχο» και την «ανάλογη προϋπόθεση».

38 — Αιτιολογική σκέψη 23 της οδηγίας 2000/78.

39 — Η σημασία του πλαισίου και του χρόνου που εκδηλώνονται οι θρησκευτικές πεποιθήσεις αναγνωρίζεται και από το ΕΔΔΑ· βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις Leyla Şahin κατά Τουρκίας (προσφυγή υπ' αριθ. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, σκέψη 109) και S.A.S. κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, σκέψη 130), καθώς και τις επισημάνσεις της δικαστή O'Leary στην απόφαση Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, τμήμα ΙΙΙ της μειοψηφούσας γνώμης).

75. Ακόμη και αν καθεαυτή η δραστηριότητα της υπαλλήλου υποδοχής μπορεί να ασκείται εξίσου καλά με μαντίλα ή χωρίς μαντίλα, στο πλαίσιο ασκήσεως της δραστηριότητας μπορεί να εμπίπτει η τήρηση του ενδυματολογικού κώδικα που έχει ορίσει ο εργοδότης (παραδείγματος χάρη η υποχρέωση αμφίεσης με ένδυμα εργασίας ή στολή, καθώς και η τυχόν απαγόρευση εμφανών θρησκευτικών, πολιτικών ή φιλοσοφικών συμβόλων) με αποτέλεσμα η εργαζόμενη να πρέπει να ασκεί τα καθήκοντά της σε πλαίσιο εντός του οποίου δεν δύναται να φορά μαντίλα.

76. Κάποια επιχείρηση ενδέχεται να στοχεύει συνειδητά στην ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα του προσωπικού που απασχολεί, προβάλλοντας μάλιστα αυτήν την εικόνα ως σήμα κατατεθέν της. Εντούτοις, είναι εξίσου θεμιτό μια επιχείριση –όπως εν προκειμένω η G4S– να επιλέξει πολιτική αυστηρής θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις και να απαιτεί από τους εργαζομένους της, ως επαγγελματική προϋπόθεση, να έχουν αντίστοιχα ουδέτερη εμφάνιση στον χώρο εργασίας με σκοπό τη διατήρηση αυτής της εικόνας.

ii) Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση

77. Πάντως, η τήρηση συγκεκριμένου ενδυματολογικού κώδικα –και κατ' επέκταση, η επίδικη εν προκειμένω υποχρέωση αφαιρέσεως της μαντίλας– από εργαζόμενη μπορεί να απαιτηθεί με βάση το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 μόνον όταν συνιστά «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση».

78. Επομένως, το εμπόδιο για τη δικαιολόγηση άνισης μεταχειρίσεως σε σχέση με τη θρησκεία είναι υψηλό, αλλά δεν είναι ανυπέρβλητο.

79. Ιδίως σε περιπτώσεις όπως η εξεταζόμενη, η εφαρμογή του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν δύναται να αποκλεισθεί γενικώς κατ' επίκληση της νομολογιακής πρακτικής σύμφωνα με την οποία αμιγώς οικονομικοί λόγοι δεν μπορούν να δικαιολογήσουν δυσμενή διάκριση [40]. Αντιθέτως, η πεμπτουσία την εν λόγω διατάξεως συνίσταται ακριβώς στη δικαιολόγηση άνισης μεταχειρίσεως για οικονομικούς –πιο συγκεκριμένα: επιχειρηματικούς– λόγους, έστω και μόνον υπό τις περιοριστικές προϋποθέσεις που έχει ορίσει ο νομοθέτης της Ένωσης.

80. Το αν και ποιες συγκεκριμένες επαγγελματικές προϋποθέσεις μπορούν να θεωρηθούν ως ουσιαστικές και καθοριστικές λαμβανομένης υπόψη της φύσεως της εκάστοτε επαγγελματικής δραστηριότητας, καθώς και του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγεται αυτή, πρέπει να εκτιμηθεί με βάση αντικειμενικά στοιχεία υπό το πρίσμα όλων των κρίσιμων περιστάσεων της κάθε μεμονωμένης περιπτώσεως.

81. Συναφώς, επιβάλλεται να αναγνωρισθεί στον εργοδότη ορισμένη επιχειρηματική ευχέρεια εκτιμήσεως, η οποία βρίσκει έρεισμα εν τέλει στο θεμελιώδες δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων [41]). Η ελευθερία αυτή καλύπτει καταρχήν τη δυνατότητα του επιχειρηματία να ορίζει τον τρόπο και τους όρους οργανώσεως και εκτελέσεως των εργασιών που ανακύπτουν στο πλαίσιο της επιχειρήσεως, καθώς και τη μορφή με την οποία θα προσφέρονται τα αγαθά και οι υπηρεσίες του.

40 — Συναφώς, παραδείγματος χάρη, αποφάσεις Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, σκέψη 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, σκέψη 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, σκέψεις 28 και 29) καθώς και Schönheit και Becker (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583, σκέψη 85) · ομοίως, απόφαση Specht κ.λπ. (συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψη 77).

41 — Επί της επιχειρηματικής ελευθερίας, βλ. συμπληρωματικώς, κατωτέρω, σημείο 132 αυτών των προτάσεων.

82. Πέραν των ιδιαιτέρως προφανών περιπτώσεων στις οποίες η αυστηρή τήρηση συγκεκριμένων ενδυματολογικών κανόνων είναι αναγκαία για λόγους υγιεινής ή ασφάλειας στον χώρο εργασίας (παραδείγματος χάρη σε νοσοκομεία[42], εργαστήρια, κουζίνες, εργοστάσια ή εργοτάξια), ο εργοδότης δύναται και σε άλλες περιπτώσεις να υπαγορεύσει στους εργαζομένους του συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς ή αμφίεσης, στο πλαίσιο της τυχόν επιχειρηματικής πολιτικής που ορίζει ο ίδιος[43]. Τούτο ισχύει ιδίως όταν οι θιγόμενοι εργαζόμενοι –όπως εν προκειμένω η S. Achbita – έχουν τακτικά κατά πρόσωπο επαφή με τους πελάτες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους[44].

83. Τέτοιοι κανόνες είναι συνήθεις. Μπορεί να περιορίζονται σε συγκεκριμένο ενδυματολογικό ύφος (παραδείγματος χάρη κοστούμι και γραβάτα για τους άνδρες εργαζόμενους σε διάφορες υπηρεσίες ή επιχειρήσεις, συμμόρφωση με συγκεκριμένη τάση της μόδας για πωλήτριες και πωλητές σε πολυκαταστήματα και καταστήματα ενδύσεως), αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις περιλαμβάνουν και υποχρέωση αμφίεσης με υπηρεσιακό ένδυμα ή στολή (παραδείγματος χάρη αστυνομικοί, στρατιώτες, καθώς και εργαζόμενοι σε υπηρεσίες ασφάλειας και αεροπορικές εταιρίες, των οποίων η ενδυμασία πρέπει να αποπνέει συγχρόνως σεβασμό και εμπιστοσύνη και, επιπλέον, να εξασφαλίζει ορισμένη διακριτότητα και δυνατότητα αναγνωρίσεως).

84. Κατόπιν τούτου, από αντικειμενικής απόψεως και λαμβανομένης υπόψη της επιχειρηματικής ευχέρειας εκτιμήσεως, δεν είναι καθόλου παράδοξο το ότι υπάλληλος υποδοχής, όπως η S. Achbita, πρέπει να ασκεί τα καθήκοντά της τηρώντας συγκεκριμένο ενδυματολογικό κώδικα –εν προκειμένω: χωρίς να φορά μουσουλμανική μαντίλα. Απαγόρευση όπως αυτή που προβλέπει η G4S, λοιπόν, μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

β) Τα κριτήρια του θεμιτού στόχου και της ανάλογης προϋποθέσεως

85. Απομένει να αποσαφηνισθεί αν απαγόρευση όπως η επιβαλλόμενη από την G4S συνιστά ανάλογη προϋπόθεση με θεμιτό στόχο. Με αυτά τα δύο επιπρόσθετα κριτήρια που καθιερώνονται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, διευκρινίζεται εν τέλει ότι η επιχειρηματική ευχέρεια εκτιμήσεως του εργοδότη κατά τον καθορισμό επαγγελματικών απαιτήσεων υπόκειται σε περιορισμούς που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης.

86. Ενώ το ένα κριτήριο («η ανάλογη προϋπόθεση») παραπέμπει μόνο στην αρχή της αναλογικότητας[45], την οποία θα εξετάσω στη συνέχεια (βλ. σχετικά, κατωτέρω, ενότητα ii), το άλλο κριτήριο («ο θεμιτός στόχος») καθιστά σαφές ότι, κατά τον καθορισμό επαγγελματικών απαιτήσεων, ο εργοδότης δεν μπορεί να επιδιώκει αυθαίρετα οποιονδήποτε σκοπό της επιλογής του, αλλά μόνον θεμιτούς στόχους (βλ., σχετικά, την ακόλουθη ενότητα i).

42 — Βλ., σχετικά, απόφαση ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψεις 98 και 99).

43 — Ομοίως και η απόφαση ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψη 94), όπου η επιθυμία του εργοδότη να παρουσιάσει συγκεκριμένα επιχειρηματική εικόνα («the employer's wish to project a certain corporate image») κρίνεται ως «αναμφίβολα θεμιτή» («this aim was undoubtedly legitimate»).

44 — Αντιθέτως, μπορεί να είναι διαφορετική η κατάσταση εάν πρόκειται για εργαζόμενο ο οποίος ασκεί τα καθήκοντά του χωρίς να απαιτείται η κατά πρόσωπο επαφή του με τους πελάτες (παραδείγματος χάρη τηλεφωνητής σε τηλεφωνικό κέντρο ή υπάλληλος στο λογιστήριο επιχειρήσεως ή στο τμήμα ζημιών ασφαλιστικής εταιρίας).

45 — Τούτο μαρτυρά με ιδιαίτερη σαφήνεια το γαλλικό κείμενο («pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée*»), καθώς και το αγγλικό γράμμα («provided that […] the requirement is *proportionate*») του άρθρου 4, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο της οδηγίας 2000/78· η υπογράμμιση δική μου. Συναφώς και απόφαση Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 45).

i) Θεμιτός στόχος

87. Για να εκτιμηθεί αν ο στόχος του εργοδότη είναι θεμιτός απαιτείται κανονιστική προσέγγιση στο πλαίσιο της οποίας πρέπει να ληφθούν υπόψη κυρίως οι θεμελιώδεις αξίες της Ένωσης και οι βασικοί σκοποί που αυτή επιδιώκει (άρθρα 2 και 3 ΣΕΕ). Εξάλλου, αυτές οι αξίες και οι σκοποί τονίζονται ιδιαιτέρως στο προοίμιο της οδηγίας 2000/78 [46].

88. Σε περίπτωση όπως η εξεταζόμενη, τούτο σημαίνει ότι ο ενδυματολογικός κώδικας τον οποίο επιβάλλει στους εργαζομένους της επιχείρηση όπως η G4S, προβλέποντας μεταξύ άλλων και απαγόρευση της μαντίλας, δύναται να δικαιολογήσει άνιση μεταχείριση λόγω θρησκείας μόνον εάν ο συγκεκριμένος κώδικας και η επιχειρηματική εικόνα («corporate image» ή «corporate identity») που προβάλλεται βάσει αυτού είναι θεμιτά και συνάδουν προς το δίκαιο της Ένωσης.

89. Επί παραδείγματι, εάν επιχείρηση ήθελε να προβάλλει «corporate identity» η οποία προωθεί ιδεολογία που δεν σέβεται τις ανθρώπινες αξίες, η πρακτική της θα αντέβαινε προδήλως στις θεμελιώδεις αξίες της Ένωσης (άρθρο 2 ΣΕΕ). Συναφής ενδυματολογικός κώδικας δεν θα επεδίωκε «θεμιτό στόχο» κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, τελευταίο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 και δεν θα μπορούσε να δικαιολογήσει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση μεταξύ των εργαζομένων.

90. Παρόμοια είναι η προσέγγιση και όταν η επιχείρηση ευθυγραμμίζεται με τις επιθυμίες τρίτων: ασφαλώς, επιχείρηση δύναται και οφείλει, ως εκ της φύσεώς της, να λαμβάνει υπόψη τις προτιμήσεις και τις επιθυμίες των συνεργατών της, ιδίως της πελατείας της, κατά τη διαμόρφωση των επιχειρηματικών πρακτικών της. Ειδάλλως δεν θα μπορούσε να διατηρήσει επί μακρόν τη θέση της στην αγορά. Ωστόσο, η επιχείρηση δεν επιτρέπεται να ενδίδει απερίσκεπτα και άκριτα σε κάθε απαίτηση ή βούληση τρίτων.

91. Παραδείγματος χάρη, εάν κάποιος πελάτης, ακόμη και σημαντικός πελάτης, απαιτούσε από την επιχείρηση να εξυπηρετείται μόνον από εργαζομένους της που έχουν ορισμένο θρήσκευμα, ορισμένη εθνοτική καταγωγή, ορισμένο χρώμα δέρματος, ορισμένο φύλο, ορισμένη ηλικία, ορισμένο γενετήσιο προσανατολισμό, ή από εργαζομένους χωρίς ειδικές ανάγκες, θα ήταν πρόδηλο ότι τούτο δεν συνιστά θεμιτή επιδίωξη [47] που θα επέτρεπε στην οικεία επιχείρηση να ορίσει έναντι των εργαζομένων της σχετικές επαγγελματικές απαιτήσεις κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 [48].

92. Αντιθέτως, κάθε καλοπροαίρετος πελάτης μπορεί να απαιτεί να εξυπηρετείται χωρίς διακρίσεις και με σεβασμό, τηρουμένων των στοιχειωδών κανόνων ευγένειας [49]. Είναι απολύτως θεμιτό μια επιχείρηση να αναγάγει την εκπλήρωση αυτών των προσδοκιών των πελατών της σε όρο ασκήσεως της δραστηριότητας των εργαζομένων της και, επομένως, σε ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 [50].

46 — Βλ., ιδίως, τις αιτιολογικές σκέψεις 1, 4 και 5 της οδηγίας 2000/78.

47 — Σπάνιες εξαιρέσεις επιβεβαιώνουν αυτόν τον κανόνα. Δηλαδή, μπορεί να είναι θεμιτό, σε συγκεκριμένες, πολύ περιορισμένες περιπτώσεις (παραδείγματος χάρη μετά από βιασμό), οι γυναίκες ασθενείς να θέλουν να εξετάζονται από γυναίκες εργαζόμενες σε νοσοκομεία και ιατρεία. Ομοίως, μπορεί να είναι θεμιτό ο έλεγχος επιβατών –παραδείγματος χάρη σε αεροδρόμια– να διενεργείται κατά κανόνα από προσωπικό ασφαλείας του ιδίου φύλου.

48 — Συναφής η απόφαση Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), που αφορά περίπτωση στην οποία επιχείρηση δήλωσε δημοσίως ότι κατόπιν δήθεν επιθυμίας πελατών δεν ήθελε να προσλάβει «Μαροκινούς» (βλ., σχετικά, τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Poiares Maduro στην εν λόγω υπόθεση, EU:C:2008:155, ιδίως σημεία 3 και 4, καθώς και 16 έως 18).

49 — Παραδείγματος χάρη θα ήταν απολύτως θεμιτή και μάλιστα αυτονόητη η επιθυμία των πελατών που εισέρχονται σε κατάστημα, εστιατόριο, ξενοδοχείο, ιατρείο, κολυμβητήριο ή θέατρο να μην υποστούν καμία δυσμενή διάκριση λόγω της θρησκείας τους, της εθνοτικής καταγωγής τους, του χρώματος του δέρματός τους, του φύλου τους, της ηλικίας τους, του γενετήσιου προσανατολισμού τους ή λόγω των ειδικών αναγκών τους. Στο πνεύμα αυτό, το ΕΔΔΑ ενέκρινε την απόλυση εργαζομένης η οποία, επικαλούμενη τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις, αρνήθηκε να παράσχει συγκεκριμένες υπηρεσίες σε ομόφυλα ζευγάρια (απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψη 109).

50 — Για παράδειγμα, δεν θα ήταν ανεκτό, εάν άνδρας υπάλληλος επιχειρήσεως αρνούνταν να τείνει το χέρι του ή να απευθύνει τον λόγο σε γυναίκα πελάτη.

93. Στην υπό κρίση υπόθεση, η απαγόρευση της μαντίλας απορρέει από την πολιτική της G4S περί θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις την οποία έχει υιοθετήσει η επιχείρηση. Τέτοια πολιτική ουδετερότητας δεν υπερβαίνει τα όρια της επιχειρηματικής ευχέρειας εκτιμήσεως. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται στον βαθμό που η G4S συνιστά επιχείρηση η οποία παρέχει, μεταξύ άλλων, υπηρεσίες φύλαξης και ασφάλειας, αλλά και υπηρεσίες υποδοχής σε διάφορους πελάτες τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και οι εργαζόμενοί της πρέπει να έχουν την ευελιξία να εργασθούν για όλους τους πελάτες.

94. Σε τέτοια περίπτωση, η πολιτική ουδετερότητας επιβάλλεται ιδίως, όχι μόνον λόγω της ποικιλίας των πελατών που εξυπηρετεί η G4S, αλλά και λόγω της ιδιαίτερης φύσεως των δραστηριοτήτων του προσωπικού της που χαρακτηρίζονται από διαρκή κατά πρόσωπο επαφή με τρίτα πρόσωπα και επηρεάζουν την εικόνα της ίδιας της G4S, αλλά κυρίως τη δημόσια εικόνα του εκάστοτε πελάτη της.

95. Όπως ορθώς επισήμανε η Γαλλία στο πλαίσιο αυτό, πρέπει κατά κύριο λόγο να αποκλεισθεί το ενδεχόμενο δημιουργίας εντυπώσεως στους τρίτους ότι οι πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις που προβάλλει δημοσίως εργαζόμενη διά της ενδυμασίας της συνδέονται ή ταυτίζονται με την επιχείρηση G4S ή με πελάτη που εξυπηρετεί η G4S.

ii) Έλεγχος αναλογικότητας («ανάλογη προϋπόθεση»)

96. Τέλος, απομένει να εξετασθεί αν απαγόρευση όπως η επιβαλλόμενη από την G4S συνιστά «ανάλογη προϋπόθεση» κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, δηλαδή αν αντέχει στη βάσανο του ελέγχου αναλογικότητας [51].

97. Κατά πάγια νομολογία, η αρχή της αναλογικότητας συγκαταλέγεται μεταξύ των γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης. Η αρχή αυτή απαιτεί τα μέσα για την επίτευξη των νομίμως επιδιωκομένων από την οικεία ρύθμιση σκοπών να είναι πρόσφορα και να μην υπερβαίνουν το αναγκαίο για την επίτευξη των σκοπών αυτών μέτρο [52]. Εφόσον υφίσταται επιλογή μεταξύ περισσότερων του ενός πρόσφορων μέτρων, πρέπει να επιλέγεται το λιγότερο επαχθές· επιπροσθέτως, οι επιβαλλόμενες επιβαρύνσεις δεν πρέπει να είναι δυσανάλογες σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό [53].

98. Από την πάγια νομολογία των γαλλικών δικαστηρίων, για παράδειγμα, προκύπτει η σαφώς πιο κομψή, αλλά απολύτως συμπίπτουσα επί της ουσίας, επισήμανση ότι ένα μέτρο πρέπει να είναι «πρόσφορο, αναγκαίο και ανάλογο σε σχέση με τον σκοπό που επιδιώκει» [54]. Εξίσου σαφής είναι και ο κανόνας που έχει αναπτυχθεί στη γερμανική νομολογία, ο οποίος απαιτεί κάθε παρέμβαση σε θεμελιώδες δικαίωμα να εξυπηρετεί «θεμιτό σκοπό και να συνιστά πρόσφορο, αναγκαίο και ανάλογο μέσο για τον σκοπό αυτόν» [55].

51 — Βλ. σχετικά, εκ νέου, ανωτέρω σημείο 83 με την υποσημείωση 38 αυτών των προτάσεων.

52 — Αποφάσεις Maizena κ.λπ. (137/85, EU:C:1987:493, σκέψη 15), Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (C-84/94, EU:C:1996:431, σκέψη 57), British American Tobacco (Investments) και Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, σκέψη 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 και C-594/12, EU:C:2014:238, σκέψη 46) και Gauweiler κ.λπ. (C-62/14, EU:C:2015:400, σκέψη 67).

53 — Αποφάσεις Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, σκέψη 21), Jippes κ.λπ. (C-189/01, EU:C:2001:420, σκέψη 81) και ERG κ.λπ. (C-379/08 και C-380/08, EU:C:2010:127, σκέψη 86)· στο ίδιο πνεύμα και η απόφαση Gauweiler κ.λπ. (C-62/14, EU:C:2015:400, σκέψη 91).

54 — Στο πρωτότυπο γαλλικό κείμενο: «adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit»· βλ., παραδείγματος χάρη, Conseil constitutionnel, αποφάσεις αριθ. 2015-527 QPC της 22ας Δεκεμβρίου 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, σκέψεις 4 και 12) και αριθ. 2016-536 QPC της 19ης Φεβρουαρίου 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, σκέψεις 3 και 10)· ομοίως Conseil d'État, απόφαση αριθ. 317827 της 26ης Οκτωβρίου 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Βλ., σχετικά, την πρόσφατη νομολογία του γερμανικού Bundesverfassungsgericht, παραδείγματος χάρη *BVerfGE* 120, 274, 318 επ. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, σκέψη 218). Στο πλαίσιο αυτό το «ανάλογο» σημαίνει «ανάλογο εν στενή εννοία».

99. Σε περιπτώσεις όπως η προκειμένη, ο έλεγχος αναλογικότητας είναι λεπτό ζήτημα, ως προς το οποίο το Δικαστήριο, προσεγγίζοντας την πρακτική του ΕΔΔΑ σε σχέση με το άρθρο 9 και το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ [56], θα πρέπει να αναγνωρίσει στις εθνικές αρχές –ιδίως στα εθνικά δικαστήρια– ορισμένη ευχέρεια εκτιμήσεως την οποία θα μπορούν να εξαντλούν εφόσον τηρούν αυστηρώς τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης. Στο σημείο αυτό δεν επιβάλλεται να υπαγορευθεί από το Λουξεμβούργο ενιαία λύση για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντιθέτως, φρονώ ότι θα αρκούσε το Δικαστήριο να επισημάνει στο αιτούν δικαστήριο όλα τα κρίσιμα στοιχεία που πρέπει να συνεκτιμηθούν για τον έλεγχο αναλογικότητας και, κατά τα λοιπά, να αφήσει το αιτούν δικαστήριο να προβεί στη συγκεκριμένη στάθμιση συμφερόντων επί της ουσίας.

– Ο πρόσφορος χαρακτήρας της απαγορεύσεως για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού

100. Πρώτον, πρέπει να διευκρινισθεί αν απαγόρευση όπως η επίδικη εν προκειμένω είναι *πρόσφορη* ως επαγγελματική προϋπόθεση για να επιτευχθεί ο θεμιτός σκοπός που επιδιώκει η επιχείρηση G4S.

101. Καταρχήν δεν χωρούν αμφιβολίες ως προς τον πρόσφορο χαρακτήρα αυτού του μέτρου. Δηλαδή, αν όλοι οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η απαγόρευση ασκούν τα καθήκοντά τους χωρίς να προβάλλουν εμφανή θρησκευτικά σύμβολα και οι εργαζόμενες μουσουλμανικού θρησκεύματος, όπως η S. Achbita, δεν φορούν μουσουλμανικές μαντίλες, τούτο συμβάλλει στην επίτευξη της επιχειρηματικής πολιτικής θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις την οποία έχει υιοθετήσει η G4S.

102. Μόνο για λόγους πληρότητας θα επισημάνω, συμπληρωματικώς, ότι επαγγελματική προϋπόθεση ενδέχεται να μην είναι πρόσφορη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού εάν το περιεχόμενό της δεν είναι σαφές και δεν μπορεί να γίνει αντιληπτό με ακρίβεια από τους εργαζόμενους. Εντούτοις, στην υπό κρίση υπόθεση, δεν υφίστανται ενδείξεις οποιασδήποτε ελλείψεως σαφήνειας ή ακρίβειας του επίδικου κανόνα της επιχειρήσεως. Ακόμη και κατά τον χρόνο πριν από τις 13 Ιουνίου 2006, που δεν υφίστατο σχετική γραπτή θεμελίωση, η απαγόρευση εμφανών θρησκευτικών, πολιτικών και φιλοσοφικών συμβόλων στο πλαίσιο της G4S ίσχυε αναμφίβολα ως άγραφος κανόνας της επιχειρήσεως. Στη διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου δεν προβλήθηκε καμία αμφισβήτηση ως προς το περιεχόμενο του εν λόγω άγραφου κανόνα.

103. Επιπλέον, ένας κανόνας επαγγελματικών απαιτήσεων δεν πρέπει να είναι αντιφατικός και οφείλει να εφαρμόζεται και να επιβάλλεται από τον εργοδότη με συνέπεια έναντι όλων των εργαζομένων του. Τέτοιος κανόνας είναι κατάλληλος να διασφαλίσει την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου μόνον αν αποσκοπεί πράγματι στην επίτευξή του με συνοχή και συστηματικότητα [57]. Στην προκειμένη περίπτωση δεν υφίσταται καμία ένδειξη ότι ο επίδικος επιχειρηματικός κανόνας της G4S μπορεί να στερούνταν συνοχής ή συστηματικής εφαρμογής. Ως προς τούτο διαφέρει κυρίως η παρούσα υπόθεση από την υπόθεση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, την οποία εξέτασε πριν από μερικά έτη το ΕΔΔΑ [58].

56 — Αποφάσεις ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψεις 84, 88, 94, 109) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψεις 56 και 65).

57 — Απόφαση Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 53)· βλ., επίσης, τη θεμελιώδη για την ανάγκη συνοχής απόφαση Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, σκέψη 55), καθώς και την πρόσφατη απόφαση Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, σκέψη 65).

58 — Στην απόφαση Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψη 94), το ΕΔΔΑ έκρινε ότι υπήρξε παράβαση του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ κυρίως για τον λόγο ότι η οικεία επιχείρηση είχε επιτρέψει ή τουλάχιστον ανεχθεί σε προγενέστερες περιπτώσεις το να φέρουν μεμονωμένοι εργαζόμενοι εμφανή θρησκευτικά σύμβολα.

– Η ανάγκη της απαγορεύσεως για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού

104. Δεύτερον, τίθεται το ζήτημα αν απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, ήταν *αναγκαία* για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Συναφώς, επιβάλλεται να εξετασθεί αν ο ίδιος σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί με μέσα ηπιότερα της απαγορεύσεως. Τέτοια εξέταση πρότεινε ιδίως η Γαλλία με την επισήμανση ότι κανόνας επιχειρήσεως όπως αυτός της G4S θα μπορούσε να θεωρηθεί ως «πολύ γενικός και απόλυτος». Παρόμοια ήταν και η άποψη της Επιτροπής.

105. Αφενός –σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Επιτροπής–, θα ήταν δυνατόν η G4S να διαθέσει στις γυναίκες εργαζόμενές της στολή που να περιλαμβάνει ως προαιρετικό στοιχείο μαντίλα ή βέλο κατάλληλου χρώματος και ύφους, το οποίο θα μπορούσαν να φορούν οικειοθελώς οι εργαζόμενες μουσουλμανικού θρησκεύματος εφόσον το επιθυμούσαν.

106. Αναμφίβολα, τέτοια πρακτική θα ήταν λιγότερο παρεμβατική για εργαζόμενες όπως η S. Achbita σε σύγκριση με την απαγόρευση της μαντίλας που ισχύει στην G4S, καθόσον οι ενδιαφερόμενες θα είχαν τη δυνατότητα να παρουσιασθούν στον χώρο εργασίας τους με κάλυμμα κεφαλής, έστω και αν αυτό θα το παρείχε ο εργοδότης ή θα συμμορφωνόταν τουλάχιστον εξωτερικά με τις προδιαγραφές που θα όριζε ο εργοδότης.

107. Εντούτοις, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι τέτοια πρακτική θα ήταν πολύ λιγότερο κατάλληλη και μάλλον απολύτως απρόσφορη να εξυπηρετήσει τον σκοπό της θρησκευτικής ουδετερότητας και της ουδετερότητας θρησκευτικών πεποιθήσεων τον οποίο έχει αναγάγει σε επαγγελματική προϋπόθεση η G4S. Συγκεκριμένα, εργαζόμενη που φορά μουσουλμανική μαντίλα προβάλλει ένα εμφανές θρησκευτικό σύμβολο ανεξαρτήτως του αν η μαντίλα αυτή εναρμονίζεται ή όχι, από απόψεως χρώματος και ύφους, με την επαγγελματική ενδυμασία της. Επιπλέον: αν το θρησκευτικό σύμβολο καταστεί τμήμα της στολής, ο εργοδότης θα εγκαταλείψει μάλιστα την ιδέα της ουδετερότητας την οποία έχει επιλέξει.

108. Αφετέρου, πρέπει να εξετασθεί το ενδεχόμενο εργοδότης όπως η G4S να μετακινήσει εργαζόμενες όπως η S. Achbita σε εσωτερικές υπηρεσίες όπου δεν θα έχουν αξιόλογη κατά πρόσωπο επαφή με τρίτα πρόσωπα, ή να αναθέσει σε αυτές καθήκοντα –προς αποφυγή ενδεχόμενων συγκρούσεων– μόνο σε σχέση με πελάτες που δεν έχουν αντιρρήσεις ως προς την απασχόληση υπαλλήλων υποδοχής που φέρουν στην αμφίεσή τους εμφανή και ευδιάκριτα σύμβολα θρησκευτικών πεποιθήσεων όπως η μουσουλμανική μαντίλα.

109. Ωστόσο, δεν συνηγορεί εκ νέου υπέρ της ανωτέρω πρακτικής, η οποία πρέπει να εκτιμάται χωριστά σε κάθε μεμονωμένη περίπτωση και να εξετάζεται ως προς την ύπαρξη συγκεκριμένων συγκρούσεων, το ότι αυτή θα ήταν σαφώς λιγότερο κατάλληλη να θέσει σε εφαρμογή την επιχειρηματική πολιτική της θρησκευτικής ουδετερότητας και της ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις. Πράγματι, ακόμη και αν η μουσουλμανική μαντίλα γινόταν δεκτή από πελάτη της G4S, στον οποίο η εργαζόμενη θα απασχολούνταν ως υπάλληλος υποδοχής, ενδυμασία όπως αυτή της S. Achbita θα εξακολουθούσε να υπονομεύει την πολιτική ουδετερότητας του ίδιου του εργοδότη της, της G4S.

110. Μόνο για λόγους πληρότητας θα συμπληρώσω ότι η συγκεκριμένη αναζήτηση εναλλακτικών δυνατοτήτων χρησιμοποιήσεως κάθε μεμονωμένης εργαζόμενης επιβαρύνει τον εργοδότη με σημαντικό επιπρόσθετο οργανωτικό φόρτο τον οποίο δεν δύναται να αναλάβει άνευ ετέρου κάθε επιχείρηση. Συναφώς, πρέπει να συνεκτιμηθεί ιδιαιτέρως το ότι ο νομοθέτης της Ένωσης προβλέπει κατά κανόνα «εύλογες προσαρμογές» μόνο για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες «[γ]ια να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης» (άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78). Σε σχέση με άλλους λόγους άνισης μεταχειρίσεως, ιδίως σε σχέση με τη θρησκεία, δεν απαιτούνται τέτοιες προσαρμογές από τους εργοδότες, αντιθέτως προς τη νομοθετική κατεύθυνση της οδηγίας

2000/78[59]. Ασφαλώς, τούτο δεν αποκλείει την αναζήτηση εξατομικευμένων λύσεων ανάλογα με κάθε περίπτωση, αλλά στο πλαίσιο αυτό δεν μπορεί να απαιτηθεί από τον εργοδότη ιδιαιτέρως αυξημένη οργανωτική επιβάρυνση. Ο εργαζόμενος, δηλαδή, δεν πρέπει κατ' ανάγκη να ασκεί συγκεκριμένα θρησκευτικά καθήκοντα στον χώρο εργασίας, αλλά δύναται να τα ασκεί κατά κανόνα αρκούντως και στον ελεύθερο χρόνο του.

111. Συνολικώς, λοιπόν, απαγόρευση όπως αυτή που χρησιμοποιείται από την G4S συνιστά αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη μιας επιχειρηματικής πολιτικής που συνίσταται στη θρησκευτική ουδετερότητα και την ουδετερότητα ως προς τις πεποιθήσεις. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου δεν προβλήθηκαν λιγότερο παρεμβατικές και εξίσου πρόσφορες εναλλακτικές για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει η G4S.

– Η απαγόρευση δεν θίγει υπέρμετρα τους εργαζομένους

112. Τρίτον, τέλος, απομένει να εξετασθεί η αναλογικότητα εν στενή εννοία. Βάσει αυτής δεν πρέπει τα μέτρα, ακόμη και αν είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη θεμιτών σκοπών, να επάγονται μειονεκτήματα δυσανάλογα προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς. Δηλαδή, πρέπει να εξασφαλίζεται ότι απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, δεν θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων[60]. Στο πλαίσιο τούτο επιβάλλεται εν τέλει η εξισορρόπηση των αντικρουόμενων συμφερόντων των εργαζομένων όπως η S. Achbita και των επιχειρήσεων όπως η G4S.

113. Συναφώς, πρέπει να αναγνωρισθεί, αφενός, ότι η θρησκεία αποτελεί σημαντικό τμήμα της προσωπικής ταυτότητας πολλών ανθρώπων. Μολονότι εργαζόμενος δεν δύναται να επικαλεσθεί άμεσα τη θρησκευτική ελευθερία (άρθρο 10 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων) έναντι του ιδιώτη εργοδότη του, διότι αυτή δεσμεύει μόνον τα όργανα της Ένωσης και τα κράτη μέλη –όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης– (άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη), αυτό το θεμελιώδες δικαίωμα αποτελεί μία από τις βάσεις της δημοκρατικής κοινωνίας[61] και έκφραση του συστήματος αξιών στο οποίο στηρίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (βλ. σχετικά και άρθρο 2 ΣΕΕ). Κατά συνέπεια, οι αντιλήψεις περί αξιών που απορρέουν από τη θρησκευτική ελευθερία επηρεάζουν, τουλάχιστον έμμεσα, και τις ιδιωτικές σχέσεις εργασίας. Στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78, οι εν λόγω αντιλήψεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη δεόντως υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως κατά την αναζήτηση δίκαιης σταθμίσεως μεταξύ των συμφερόντων των εργοδοτών και των εργαζομένων[62].

114. Αφετέρου, επιβάλλεται να συνεκτιμηθεί το ότι απαγόρευση όπως η επίδικη εν προκειμένω δεν αφορά τόσο καθεαυτή τη θρησκεία, δηλαδή το θρήσκευμα ενός προσώπου (forum internum) ή την ένταξή του σε ορισμένη θρησκευτική κοινότητα. Πιο συγκεκριμένα, επιχείρηση όπως η G4S δεν αναζητεί τους υπαλλήλους της –όπως προκύπτει– με βάση τις θρησκευτικές πεποιθήσεις τους[63], ούτε στηρίζεται σε αυτές τις πεποιθήσεις τους για να τους επιφυλάξει ευνοϊκότερη ή δυσμενέστερη

59 — Διαφορετική είναι η κατάσταση στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής όπου ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει «religious accommodation» στο πεδίο εφαρμογής του *Civil Rights Act* του 1964, *Title VII* (42 U.S.C. § 2000e-2, βλ., σχετικά, την απόφαση του U.S. Supreme Court της 1ης Ιουνίου 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — Συναφώς, αποφάσεις Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 73) και Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, σκέψη 47), σε σχέση με ζήτημα δυσμενούς διακρίσεως λόγω ηλικίας στο πλαίσιο της οδηγίας 2000/78.

61 — Στο πνεύμα αυτό –σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ– αποφάσεις ΕΔΔΑ Leyla Şahin κατά Τουρκίας (προσφυγή υπ' αριθ. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, σκέψη 104), S.A.S. κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, σκέψη 124) και Ebrahimian κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, σκέψη 54).

62 — Παρόμοια ως προς το συμπέρασμα και η απόφαση ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψεις 94 και 99), σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

63 — Η G4S εκτιμά ότι το ποσοστό των εργαζομένων της που έχουν μουσουλμανικό θρήσκευμα ανέρχεται σχεδόν στο 11 %.

μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Αντιθέτως, σημείο αναφοράς για την άνιση μεταχείριση που συνδέεται με απαγόρευση όπως αυτή που εφαρμόζει η G4S είναι μόνον η εμφανής εξωστρεφής εκδήλωση των θρησκευτικών πεποιθήσεων των εργαζομένων διά της ενδυμασίας τους και, ως εκ τούτου, μια μεμονωμένη πτυχή της θρησκευτικής λατρείας (forum externum).

115. Ασφαλώς, αυτή η μορφή θρησκευτικής λατρείας –που αναγνωρίζεται από το δίκαιο της Ένωσης στο άρθρο 10, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων– μπορεί να συνιστά χωρίς αμφιβολία σημαντικό στοιχείο της αναπτύξεως της προσωπικότητας για την οποία περιλαμβάνει ιδιαίτερη μνεία η οδηγία 2000/78 [64].

116. Αντιθέτως προς το φύλο, το χρώμα του δέρματος, την εθνοτική καταγωγή, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την ηλικία και τις ειδικές ανάγκες ενός προσώπου, η θρησκευτική λατρεία δεν συνιστά τόσο αμετάβλητο δεδομένο όσο πτυχή του προσωπικού τρόπου ζωής την οποία οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι μπορούν να καθορίσουν με τη βούλησή τους. Ενώ ο εργαζόμενος δεν δύναται να «αποχωρισθεί» το φύλο του, το χρώμα του δέρματός του, την εθνοτική του καταγωγή, τον γενετήσιο προσανατολισμό του, την ηλικία του ή τις ειδικές ανάγκες του μόλις εισέλθει στον χώρο του εργοδότη του, είναι εύλογο να επιδείξει ορισμένη αυτοσυγκράτηση όσον αφορά τη θρησκευτική λατρεία στον χώρο εργασίας, είτε σε σχέση με θρησκευτικές πρακτικές και συμπεριφορές με θρησκευτικά κίνητρα είτε –όπως εν προκειμένω– σε σχέση με την ενδυμασία του.

117. Συναφώς, το μέτρο της αυτοσυγκράτησης που μπορεί να απαιτηθεί από εργαζόμενο εξαρτάται από τη συνολική εκτίμηση όλων των κρίσιμων περιστάσεων κάθε μεμονωμένης περιπτώσεως.

118. Πρώτον, όσον αφορά τη χρήση θρησκευτικών συμβόλων ως στοιχείων της ενδυμασίας έχει σημασία το πόσο εμφανή ή ευδιάκριτα είναι αυτά σε σχέση με τη συνολική εμφάνιση του εργαζομένου [65]. Σε περίπτωση αμφιβολίας, ένα μικρό θρησκευτικό σύμβολο το οποίο φέρεται κατά τρόπο διακριτικό –παραδείγματος χάρη ως σκουλαρίκι, κολιέ ή καρφίτσα– θα ήταν πιθανότερο να επιτραπεί εν αντιθέσει με κάποιο ευδιάκριτο κάλυμμα κεφαλής όπως καπέλο, τουρμπάν ή μαντίλα. Όσον αφορά μάλιστα εργαζόμενους που υποχρεούνται να φορούν ένδυμα εργασίας ή στολή, οι απαγορεύσεις εμφανών θρησκευτικών συμβόλων ενδέχεται να είναι αυστηρότερες από εκείνες που ισχύουν για πρόσωπα τα οποία, σε μεγάλο βαθμό, μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα την ενδυμασία τους στον χώρο εργασίας.

119. Δεύτερον, ιεραρχικά ανώτερος εργαζόμενος ή πρόσωπο κύρους αναμένεται, σε περίπτωση αμφιβολίας, να επιδείξει περισσότερη αυτοσυγκράτηση από εργαζόμενο με κατώτερα καθήκοντα. Επίσης, μπορεί να απαιτηθεί από απασχολούμενο ο οποίος στο πλαίσιο των επαγγελματικών του καθηκόντων έχει συχνές και ποικίλες κατά πρόσωπο επαφές με τρίτα πρόσωπα να είναι πιο συγκρατημένος από εργαζόμενο που απασχολείται αποκλειστικώς σε εσωτερικές υπηρεσίες και δεν έχει καμία επαφή με πελάτες.

120. Τρίτον, είναι σημαντικό ότι κανόνας επιχειρήσεως όπως αυτός της G4S απαιτεί από τους εργαζόμενους μόνον *ουδετερότητα* σε σχέση με τις θρησκευτικές, πολιτικές και φιλοσοφικές τους πεποιθήσεις. Τέτοιου είδους απλή υποχρέωση αυτοσυγκράτησης των εργαζομένων είναι πολύ πιο εύλογη από την επιβολή ενεργητικής υποχρεώσεως που συνίσταται στην υποστήριξη συγκεκριμένης θέσεως σε θρησκευτικά, πολιτικά ή φιλοσοφικά ζητήματα ή στην έμπρακτη συμμόρφωση προς συγκεκριμένη θεωρία [66].

64 — Αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας 2000/78.

65 — Συναφής και η απόφαση ΕΔΔΑ Eweida κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου (προσφυγή υπ' αριθ. 48420/10 κ.λπ., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, σκέψη 94), σε σχέση με το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ.

66 — Το τελευταίο θα ήταν πιθανό στο πλαίσιο των κοινώς καλούμενων επιχειρήσεων με συγκεκριμένο ιδεολογικό προσανατολισμό υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78.

121. Τέταρτον, κατά τη στάθμιση συμφερόντων πρέπει να εξετάζεται αν συντρέχουν συγχρόνως και άλλοι λόγοι άνισης μεταχειρίσεως. Υπέρ του δυσανάλογου χαρακτήρα μιας απαγορεύσεως επιβαλλόμενης από τον εργοδότη θα συνηγορούσε, παραδείγματος χάρη, το ότι η απαγόρευση δεν προκαλεί μειονεκτική μεταχείριση μόνο σε εργαζόμενους ορισμένου θρησκεύματος, αλλά και σε εργαζόμενους ορισμένου φύλου, ορισμένου χρώματος δέρματος ή ορισμένης εθνοτικής καταγωγής (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78). Ωστόσο, κανόνας επιχειρήσεως όπως ο επίδικος, εν προκειμένω, της G4S μπορεί να θίγει –όπως προκύπτει– τόσο άνδρες όσο και γυναίκες[67], ενώ από τον εν λόγω κανόνα δεν απορρέει προφανώς ούτε δυσμενής μεταχείριση εργαζομένων με ορισμένο χρώμα δέρματος ή ορισμένη εθνοτική καταγωγή.

122. Πέμπτον, τέλος, ενδέχεται να έχει σημασία και το γενικότερο πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται τυχόν σύγκρουση μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του σχετικά με τα εμφανή θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας.

123. Αφενός, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και συγκεκριμενοποιείται στην οδηγία 2000/78, σκοπεί ρητώς να διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία για ομάδες του πληθυσμού που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, προκειμένου να προωθήσει τη συμμετοχή τους στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και να ενισχύσει την προσωπική ανέλιξη του ατόμου[68]. Για τον σκοπό αυτόν επιβάλλεται η εξάλειψη παραδοσιακών προκαταλήψεων και η υπέρβαση αγκυλώσεων. Δεν θα ήταν δυνατόν, δηλαδή, να διατηρηθούν υφιστάμενες περιπτώσεις άνισης μεταχειρίσεως μόνον για τον λόγο ότι εκφράζουν ορισμένες παραδόσεις, συνήθειες ή κοινωνικές δομές.

124. Αφετέρου όμως, ειδικά σε σχέση με την απαγόρευση της μαντίλας, δεν θα έπρεπε να υποστηριχθεί κατά τρόπο πρόωρο και γενικό ότι τέτοιο μέτρο δυσχεραίνει υπέρμετρα την ένταξη των μουσουλμάνων γυναικών στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή. Τούτο μαρτυρά, κατά τρόπο πολύ παραστατικό, ιδίως η περίπτωση της S. Achbita: η εν λόγω εργαζόμενη ασκούσε επί τρία έτη σχεδόν τη δραστηριότητά της στην G4S ως υπάλληλος υποδοχής χωρίς να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας, δηλαδή είχε ενταχθεί πλήρως ως μουσουλμάνα στην επαγγελματική ζωή παρά την απαγόρευση της μαντίλας. Μετά το πέρας τριών ετών επαγγελματικής δραστηριότητας στην επιχείρηση G4S επέμεινε να της επιτραπεί να εμφανίζεται στον χώρο εργασίας με μαντίλα και ακολούθως απώλεσε τη θέση εργασίας της.

125. Τέλος, κατά την ερμηνεία και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η εθνική ταυτότητα των κρατών μελών όπως αυτή εκφράζεται από τις θεμελιώδεις πολιτικές και συνταγματικές δομές (άρθρο 4, παράγραφος 2, ΣΕΕ). Σε σχέση με το επίμαχο εν προκειμένω ζήτημα, τούτο μπορεί να σημαίνει ότι σε κράτη μέλη όπως η Γαλλία όπου η αρχή του διαχωρισμού της θρησκείας από το κράτος έχει συνταγματική ισχύ και, επομένως, διαμορφώνει την κοινωνική συμβίωση[69], η αμφίεση που περιλαμβάνει εμφανή θρησκευτικά σύμβολα μπορεί να υπόκειται σε αυστηρότερους περιορισμούς –μάλιστα και στον ιδιωτικό τομέα[70] και εν γένει στο δημόσιο χώρο[71] – σε σύγκριση με άλλα κράτη μέλη των οποίων η συνταγματική τάξη αντιμετωπίζει διαφορετικά ή με λιγότερη σαφήνεια το εν λόγω ζήτημα.

126. Η συνολική αποτίμηση όλων των ανωτέρω σκέψεων συνηγορεί μάλλον υπέρ του ότι απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, δεν θίγει υπέρμετρα τα θεμιτά συμφέροντα των εργαζομένων τους οποίους αφορά και, επομένως, πρέπει να θεωρηθεί ως σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.

67 — Βλ. σχετικά, εκ νέου, τα παραδείγματα που αναφέρονται ανωτέρω στο σημείο 49 αυτών των προτάσεων.

68 — Βλ. τις αιτιολογικές σκέψεις 9 και 11 της οδηγίας 2000/78.

69 — Βλ. σχετικά, ανωτέρω, σημείο 31 με υποσημείωση 13 αυτών των προτάσεων.

70 — Στην υπόθεση «Baby Loup», επί παραδείγματι, το γαλλικό Cour de cassation έκρινε στην ολομέλεια ότι παιδικός σταθμός του ιδιωτικού τομέα μπορεί να επιβάλει στο προσωπικό του υποχρέωση ουδετερότητας (απόφαση αριθ. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Απόφαση ΕΔΔΑ S.A.S. κατά Γαλλίας (προσφυγή υπ' αριθ. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, σκέψεις 121, 122, 147 και 153 έως 159).

127. Εν τέλει όμως απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξισορροπήσει τα αντικρουόμενα συμφέροντα λαμβάνοντας υπόψη όλες τις κρίσιμες περιστάσεις της συγκεκριμένης περιπτώσεως, ιδίως το μέγεθος και τη διακριτότητα του θρησκευτικού συμβόλου, τη φύση της δραστηριότητας της εργαζομένης και το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να ασκεί τη δραστηριότητά της, καθώς και την εθνική ταυτότητα του Βελγίου.

γ) Ενδιάμεσο συμπέρασμα

128. Συνολικώς, λοιπόν, απαγόρευση όπως η επιβαλλόμενη από την G4S μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιαστική, καθοριστική και θεμιτή προϋπόθεση κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, η οποία καταρχήν είναι πρόσφορη να δικαιολογήσει περιπτώσεις άνισης μεταχειρίσεως –είτε άμεσης είτε έμμεσης φύσεως– λόγω θρησκείας, υπό την προϋπόθεση τηρήσεως της αρχής της αναλογικότητας.

129. Η επίδικη απαγόρευση διαθέτει τα απαιτούμενα στοιχεία του θεμιτού (νόμιμου) στόχου κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, σημείο i, της οδηγίας 2000/78, ιδίως εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας και διασφαλίζεται η αναλογικότητα.

2. Η επίδικη απαγόρευση από τη σκοπιά της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων (άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78)

130. Πέραν του χαρακτηρισμού της ως επαγγελματικής προϋποθέσεως κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, απαγόρευση όπως η επίδικη, εν προκειμένω, δύναται να εκτιμηθεί και από τη σκοπιά της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78. Όπως προκύπτει από την τελευταία διάταξη, η οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία, μεταξύ άλλων, για την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

131. Θεσπίζοντας τη διάταξη αυτή, η οποία αρχικώς δεν προβλεπόταν στην πρόταση της Επιτροπής[72], ο νομοθέτης της Ένωσης θέλησε να αποτρέψει και να «επιλύσει τυχόν σύγκρουση» στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, μεταξύ, αφενός, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως και, αφετέρου, μεταξύ άλλων, της προστασίας των δικαιωμάτων και των ατομικών ελευθεριών που είναι απαραίτητα για τη λειτουργία μιας δημοκρατικής κοινωνίας[73].

Τα θιγόμενα δικαιώματα και ελευθερίες άλλων

132. Εάν οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι φέρουν εμφανή σύμβολα των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων, όπως τη μουσουλμανική μαντίλα[74], τούτο μπορεί να θίξει κυρίως με δύο τρόπους τα δικαιώματα και τις ελευθερίες άλλων: αφενός, ενδέχεται να υπάρξουν επιπτώσεις στις ελευθερίες των συναδέλφων τους, αλλά και των πελατών της επιχειρήσεως –ιδίως υπό το πρίσμα της αρνητικής θρησκευτικής ελευθερίας– και, αφετέρου, μπορεί να θιγεί η επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη.

72 — Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, COM(99) 565 τελικό (ΕΕ 2000, C 177 E, σ. 42).

73 — Απόφαση Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 55, πρώτο εδάφιο). Κυρίως πρόσωπα ή οργανώσεις που υπό την κάλυψη της θρησκείας διαπράττουν εγκλήματα, διαταράσσουν τη δημόσια ασφάλεια και τάξη ή θίγουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες άλλων δεν πρέπει να μπορούν να επικαλούνται την απαγόρευση των διακρίσεων.

74 — Βλ. άλλα παραδείγματα, ανωτέρω, στο σημείο 49 αυτών των προτάσεων.

133. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως του βελγικού ακυρωτικού δικαστηρίου θέτει υπό εξέταση τον επιχειρηματικό κανόνα της G4S μόνον από τη σκοπιά της πολιτικής ουδετερότητας που υιοθετεί η εν λόγω επιχείρηση. Συνεπώς, θα επικεντρωθώ ειδικά στο στοιχείο της επιχειρηματικής ελευθερίας κατά την εξέταση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

134. Στο πλαίσιο μιας Ένωσης που οφείλει να υπηρετεί την κοινωνική οικονομία της αγοράς (άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, ΣΕΕ) και θέλει να εκπληρώνει τον σκοπό αυτόν βάσει των απαιτήσεων μιας ανοιχτής οικονομίας της αγοράς με ελεύθερο ανταγωνισμό (άρθρο 119, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ και άρθρο 120 ΣΛΕΕ), η επιχειρηματική ελευθερία έχει ιδιαίτερη σημασία. Αυτό το θεμελιώδες δικαίωμα ίσχυε και προγενέστερα ως γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης[75] και σήμερα κατοχυρώνεται πανηγυρικά στο άρθρο 16 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

135. Επομένως, δεν μπορεί να αποκλεισθεί εκ προοιμίου το ενδεχόμενο το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 να επιτρέπει παρέκκλιση από την απαγόρευση διακρίσεων με σκοπό την προστασία της επιχειρηματικής ελευθερίας.

Η έννοια των μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων

136. Πάντως, το θεμελιώδες δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας, το οποίο μπορεί να υποστεί ποικίλους περιορισμούς[76], δεν δικαιολογεί άνευ ετέρου τέτοια παρέκκλιση από την απαγόρευση διακρίσεων. Αντιθέτως, το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78, το οποίο πρέπει να ερμηνεύεται στενώς ως εξαίρεση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως[77], προϋποθέτει την ύπαρξη συγκεκριμένων *μέτρων* για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

137. Αντιθέτως προς τις επαγγελματικές απαιτήσεις κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, τέτοια μέτρα οφείλουν να λαμβάνονται, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας, στο πλαίσιο ασκήσεως δημόσιας εξουσίας ή να στηρίζονται τουλάχιστον σε εξουσιοδότηση η οποία παρασχέθηκε σε τέτοιο πλαίσιο[78]. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας με τη μνεία στα «μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος» παραπέμπει στον κανόνα του άρθρου 9, παράγραφος 2, της ΕΣΔΑ σε σχέση με τη θρησκευτική ελευθερία, κατά τον οποίο επιτρέπονται μόνον περιορισμοί «που προβλέπονται από τον νόμο και είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία», μεταξύ άλλων, «για την προάσπιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων».

138. Ασφαλώς, κανόνας επιχειρήσεως όπως αυτός της G4S, από τον οποίο απορρέει η επίδικη εν προκειμένω απαγόρευση, δεν έχει θεσπισθεί στο πλαίσιο ασκήσεως δημόσιας εξουσίας ούτε στηρίζεται σε αρκούντως σαφή σχετική εξουσιοδότηση[79]. Τουλάχιστον το Δικαστήριο δεν διαθέτει κανένα στοιχείο για την ύπαρξη ειδικής εξουσιοδοτήσεως βάσει του εθνικού δικαίου, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως νομική βάση για τη θέσπιση μέτρου όπως αυτό που επέβαλε η G4S.

75 — Βλ., ιδίως, αποφάσεις Nold κατά Επιτροπής (4/73, EU:C:1974:51, σκέψεις 13 και 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, σκέψεις 15, 16 και 32), ABNA κ.λπ. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 και C-194/04, EU:C:2005:741, σκέψη 87) και Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, σκέψη 54)· σε αυτές αναφερόταν ενίοτε ως συνώνυμο το «δικαίωμα ελεύθερης ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας» ή η «ελευθερία ασκήσεως επαγγέλματος».

76 — Απόφαση Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, σκέψη 46).

77 — Αποφάσεις Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 60), Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 56) και Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, σκέψη 46).

78 — Απόφαση Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψεις 59 έως 61 και 64).

79 — Βλ. απόφαση Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψεις 61 και 64).

139. Για τον λόγο αυτόν, θα μπορούσαν το πολύ να εκληφθούν ως εξουσιοδότηση για την έκδοση μέτρων κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 5, της οδηγίας, οι νομικές διατάξεις που θεσπίσθηκαν σε εθνικό επίπεδο για τη μεταφορά του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 στην εσωτερική έννομη τάξη. Συναφώς όμως το άρθρο 4, παράγραφος 1, θα θεωρούνταν ότι συνιστά lex specialis ως προς το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας και ότι συγκεκριμενοποιεί αυτό που ο νομοθέτης της Ένωσης κρίνει ως εύλογο μέτρο για την προστασία της επιχειρηματικής ελευθερίας.

Ενδιάμεσο συμπέρασμα

140. Κατόπιν τούτου, λοιπόν, σε περίπτωση όπως η προκειμένη, το άρθρο 2, παράγραφος 5, της οδηγίας 2000/78 δεν έχει καμία αυτοτελή σημασία ως δικαιολογητικός λόγος άνισης μεταχειρίσεως λόγω θρησκείας παράλληλα με το άρθρο 4, παράγραφος 1. Επομένως, το ζήτημα της δικαιολογήσεως μιας απαγορεύσεως όπως αυτή που ισχύει εν προκειμένω στην G4S, πρέπει να εκτιμηθεί μόνο με βάση το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας.

VI – Πρόταση

141. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως του Hof van Cassatie ως εξής:

1) Όταν απαγορεύεται σε εργαζόμενη μουσουλμανικού θρησκεύματος να φορά μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας, δεν συντρέχει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, εφόσον η απαγόρευση αυτή δεν απορρέει από στερεότυπα ή προκαταλήψεις έναντι μίας ή περισσότερων συγκεκριμένων θρησκειών ή έναντι των θρησκευτικών πεποιθήσεων εν γένει, αλλά στηρίζεται σε γενικό κανόνα της επιχειρήσεως που δεν επιτρέπει εμφανή πολιτικά, φιλοσοφικά και θρησκευτικά σύμβολα στον χώρο εργασίας. Η εν λόγω απαγόρευση όμως μπορεί να συνιστά έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας με βάση το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας.

2) Τέτοια διάκριση μπορεί να δικαιολογείται, προκειμένου να εφαρμοσθεί η πολιτική θρησκευτικής ουδετερότητας και ουδετερότητας ως προς τις θρησκευτικές πεποιθήσεις την οποία επιδιώκει ο εργοδότης στην εκάστοτε επιχείρηση, εφόσον τηρείται στο εν λόγω πλαίσιο η αρχή της αναλογικότητας.

Για τον σκοπό αυτόν πρέπει να λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

— το μέγεθος και η διακριτότητα του θρησκευτικού συμβόλου,

— η φύση της δραστηριότητας της εργαζομένης,

— το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να ασκεί τη δραστηριότητά της, καθώς και

— η εθνική ταυτότητα του εκάστοτε κράτους μέλους.