

## Θρησκευτική ελευθερία στον χώρο εργασίας: Προκλήσεις, ζητήματα και προοπτικές

*Αλεξάνδρα Χάιτα,*

*Δικηγόρος Αθηνών, ΜΔΕ Εργατικού Δικαίου ΕΚΠΑ*

*Διαπιστευμένη Διαμεσολαβήτρια του Υπ. Δικαιοσύνης*

Η μετακίνηση πληθυσμών ως παγκόσμιο φαινόμενο που εντάθηκε κατά τη δεύτερη δεκαετία του 21<sup>ου</sup> αιώνα φέρει μια τεράστια δυναμική στην τρέχουσα δεκαετία, ενώ έχει ήδη προκαλέσει σημαντικές αλλαγές και ανακατατάξεις σε διεθνές επίπεδο. Οι μεταναστευτικές ροές, η κλιματική κρίση, το brain drain και η πολιτική οπισθοδρόμηση στην οποία διολισθαίνουν ορισμένα κράτη μέσω του αναθεωρητισμού και της στροφής προς τον απολυταρχισμό είναι μερικές από τις αιτίες που δημιουργούν πληθυσμιακή κινητικότητα οδηγώντας σε ένα σύγχρονο «μωσαϊκό» πολυπολιτισμικότητας, διαφορετικής κουλτούρας και θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Στο πλαίσιο της κοινωνικής ενσωμάτωσης και ένταξης των μετακινούμενων ατόμων στις χώρες υποδοχής, το δικαίωμα της θρησκευτικής συνείδησης, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 13 του ελληνικού Συντάγματος, αποκτά νέες διαστάσεις, καθώς εμπλουτίζεται τόσο ερμηνευτικά μέσω της νομολογίας όσο και πραγματολογικά μέσα από την ίδια την πραγματικότητα που υποδεικνύει τις πρακτικές ανάγκες που προκύπτουν κάθε φορά. Όταν δε το δικαίωμα στη θρησκευτική ελευθερία αλληλεπιδρά με το δικαίωμα στην εργασία τότε πλέον οδηγούμαστε αναπόδραστα σε έναν δυναμικό μετασχηματισμό που εγκαινιάζει καινούργια ζητήματα με νέα δεδομένα.

Το δικαίωμα στη θρησκευτική ελευθερία συνδέεται άμεσα με το δικαίωμα του ανθρώπου να αναπτύσσει ανεμπόδιστα την προσωπικότητά του μέσα στο κοινωνικό σύνολο που ανήκει. Με άλλα λόγια, μέσα από την κατοχύρωση της θρησκευτικής ελευθερίας αναγνωρίζεται η πνευματική υπόσταση του ατόμου ως αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικότητάς του. Για αυτό άλλωστε το εν λόγω δικαίωμα κατοχυρώνεται τόσο εθνικά σε επίπεδο Συντάγματος (άρθρο 13 Σ) όσο και

υπερεθνικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο (άρθρο 9 ΕΣΔΑ) και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 10 ΧΘΔΑ). Υπό αυτό το πρίσμα, ανάλογη «προστιθέμενη αξία» έχει για τη προσωπικότητα του ανθρώπου και το δικαίωμα στην εργασία, όπως το ανιχνεύουμε συνταγματικά στο άρθρο 22 Σ αλλά και στα άρθρα 27-34 του ΧΘΔΑ και στο άρθρο 1 του ν. 1426/1984 που κύρωσε τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Επομένως, αμφότερα τα δικαιώματα αυτά ολοκληρώνουν την εν τοις πράγμασι ελευθερία του ατόμου διασφαλίζοντας παράλληλα την ίση μεταχείρισή του ως ιδιώτη, ήτοι την ισότητα ευκαιριών στη πρόσβαση στην εργασία και στον εργασιακό χώρο, αλλά και ως πολίτη, δηλαδή την ισότητα στα δημόσια βάρη και δη την ισότητα απέναντι στο νόμο και στην ισόρροπη άσκηση των ατομικών και άλλων δικαιωμάτων, μέσω της απαγόρευσης των διακρίσεων.

Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις συγκρούσεων αυτών των δύο δικαιωμάτων που ανακύπτουν εξαιτίας της ετερογένειας των σύγχρονων κοινωνιών ως απόρροια των πληθυσμιακών ανακατανομών που στη πλειοψηφία τους είναι διηπειρωτικές. Νομολογιακά σημειώνεται όγκος αποφάσεων του ΔΕΕ που έχουν εκδοθεί επί τη βάσει προδικαστικών ερωτημάτων με κύριο ζήτημα προς εξέταση αν το δικαίωμα πολιτικής ουδετερότητας του εργοδότη αποτελεί θεμιτό περιορισμό του δικαιώματος του εργαζομένου να εκφράζει τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις φέροντας εξωτερικά και σε εμφανές σημείο θρησκευτικά σύμβολα εν ώρα εργασίας.

Αυτή η διεγκυστίδα μεταξύ εκδήλωσης της πίστης του εργαζομένου μέσω εξωτερίκευσης στον χώρο εργασίας από τη μία πλευρά και της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη από την άλλη βρίσκει την ισορροπία της στην αρχή της αναλογικότητας. Συγκεκριμένα, το ΔΕΕ επαναλαμβάνει στο σκεπτικό του ότι η πρόβλεψη στον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης περί απαγόρευσης των εργαζομένων να φέρουν εμφανή διακριτικά σύμβολα των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών τους πεποιθήσεων δεν συνιστά άμεση διάκριση έναντι εργαζομένου που τηρεί συγκεκριμένους ενδυματολογικούς κανόνες, σύμφωνα με τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις, αφού καταλαμβάνει το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται. Ταυτόχρονα, γίνεται δεκτό ότι μια τέτοια απαγόρευση αφενός μεν αποτελεί έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2 παρ.2β' της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ αφετέρου δικαιολογείται αν κρίνεται ότι η βούληση του εργοδότη να διασφαλίζει τη πολιτική

ουδετερότητα της επιχείρησής του έναντι των πελατών του ή να προλαμβάνει κοινωνικές αντιπαραθέσεις, ως έκφανση της επιχειρηματικής του ελευθερίας, αποτελεί θεμιτό σκοπό προκειμένου να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των πελατών. Παρόλα αυτά, μία τέτοια διαφορετική μεταχείριση πρέπει να τηρεί τους όρους της αρχής της αναλογικότητας, δηλαδή να είναι κατάλληλη για τη διασφάλιση της πολιτικής ουδετερότητας της επιχείρησης, πρόσφορη προς την εξυπηρέτηση του συγκεκριμένου σκοπού και ανάλογη ώστε να περιορίζεται στο αναγκαίο μέτρο. Κατά την ακριβολογία του το ΔΕΕ επισημαίνει ως κρίσιμο στοιχείο για να αποφευχθεί η ύπαρξη άμεσης διάκρισης ότι θα πρέπει η διαφορετική μεταχείριση που εισάγει η πολιτική της επιχείρησης να έχει συνοχή και συστηματικότητα και άρα να καταλαμβάνει όλα τα σύμβολα ανεξαρτήτως μεγέθους, σχήματος κλπ. (C-804/18 και C-341/19).

Εντούτοις, η στάθμιση αυτή δεν είναι πάντοτε ευχερής αφού κατά τη διαδικασία εναρμόνισης των αντικρουόμενων δικαιωμάτων είναι δυνατό να γεννηθεί μια νέα σύγκρουση. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι η απόφαση του εργοδότη να μετακινήσει την εργαζόμενη σε άλλη θέση εργασίας ώστε να μην εκτίθεται στους πελάτες και να μην εμφανίζεται το διακριτικό σύμβολο που φορούσε λόγω της θρησκευτικής της πεποίθησης (Υπόθεση Eweida και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου). Το ΕΔΔΑ απεφάνθη υπέρ της εργαζόμενης θεωρώντας ότι το εθνικό δικαστήριο εξέδωσε ασφαλή απόφαση δίνοντας πολύ μεγαλύτερη βαρύτητα στο δικαίωμα του εργοδότη παραμερίζοντας το δικαίωμα της εργαζόμενης για εργασία με βάση τα τυπικά της προσόντα και επιτρέποντας ευθέως τον επαγγελματικό υποβιβασμό της εξαιτίας των θρησκευτικών της πεποιθήσεων.

Εν κατακλείδι, σε μια εποχή όπου αναδύεται με τον πιο παραστατικό τρόπο η άλλη πλευρά της παγκοσμιοποίησης, οι ζυμώσεις που θα προκύψουν είναι ικανές να εισάγουν νέα δεδομένα και νέες προβληματικές για τις οποίες καλούμαστε να επιστρατεύσουμε τόσο τα επιστημονικά μας εφόδια όσο και τις αξίες που πρέπει να αποτελούν σε κάθε περίπτωση προτεραιότητα. Η διαρκής εξέλιξη μπορεί να διαταράσσει την σταθερότητα αλλά παραμένει πάντα μια κατάλληλη ευκαιρία για αλλαγή και ανακατεύθυνση προς τον σωστό προσανατολισμό.