

DIRITTI COMPARATI

Comparare i diritti fondamentali in Europa

EWEIDA AND OTHERS V. THE UNITED KINGDOM, OVVERO QUANDO FEDE E LAVORO NON VANNO D'ACCORDO E IL "MARGINE DI APPREZZAMENTO" NON AIUTA A CHIARIRE LE COSE.

Posted on 4 Marzo 2013 by [Elena Sorda](#)

Con la sentenza *Eweida and others v. The United Kingdom* la sezione quarta della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo si è espressa su una spinosa questione che attiene a un tema quanto mai attuale: come ci si deve comportare quando la libertà di fede di un dipendente entra in contrasto con le prestazioni richieste dal datore di lavoro?

Negli ultimi tempi i rapporti di lavoro stanno diventando il terreno di scontro utilizzato dai singoli per affermare il proprio diritto alla manifestazione dell'orientamento religioso, diritto che, a sua volta, non viene adeguatamente tutelato dagli Stati i cui legislatori restano troppo spesso inerti, accontentandosi di disciplinare la materia in esame con qualche scarna disposizione e finendo quindi per passare la patata bollente alle corti.

Alla luce di questi fattori, da tempo si attendeva una pronuncia della Corte europea dei diritti dell'uomo, se non altro perché enucleasse dei principi cardine che potessero essere a loro volta utilizzati dai giudici nazionali

nella decisione delle controversie. Tuttavia il giudice di Strasburgo, temendo forse di essere criticato su temi particolarmente delicati, ha perso quest'occasione finendo per "nascondersi" dietro al margine di apprezzamento per passare così nuovamente la palla alle corti nazionali.

La pronuncia del giudice europeo si esprime su quattro diversi casi portati alla sua attenzione e riuniti in un unico procedimento. Il primo ricorso è anche il più noto. Riguarda la Signora Eweida, hostess della British Airways che, in seguito al cambiamento della divisa per il personale di volo e di terra, ha deciso di rendere visibile la propria collanina con la croce. La donna è però stata ripresa dai superiori che le hanno ricordato che in base al protocollo aziendale sul codice di vestiario nessun simbolo religioso è ammesso. Tale prescrizione era finalizzata a mostrare all'esterno l'impostazione laica della compagnia, così da non dispiacere a nessun cliente, a prescindere dall'orientamento spirituale o ateo di questi. Il medesimo protocollo, tuttavia, prevedeva anche la possibilità di derogare alla norma citata qualora il lavoratore fosse tenuto a indossare determinati oggetti in virtù di specifici obblighi di natura religiosa: in ragione di ciò in passato deroghe erano state ammesse per i turbanti e i braccialetti d'argento dei sikh, così come l'hijab delle musulmane. La compagnia aerea ha però deciso di non concedere alcun permesso alla hostess poiché la fede cristiana non impone di indossare la croce. La donna è rimasta ferma sulla sua posizione, evitando di rimuovere la collana e non accettando alcuna soluzione alternativa proposta dal datore di lavoro, finendo così per essere sanzionata con l'esonero dal lavoro e la sospensione dello stipendio.

Il caso della hostess ha destato lo scalpore dei media e dei sudditi del Regno, tanto che nell'arco di soli due mesi la British Airways è stata indotta a modificare le proprie politiche in tema di uniformi del personale, reintegrando così la Eweida sul posto di lavoro, ma negandole ogni risarcimento per il periodo in cui lo stipendio era stato sospeso, visto che la compagnia aveva agito in conformità con le norme vigenti al momento. Poiché i giudici inglesi aditi dalla donna avevano rigettato le sue istanze, accogliendo il punto di vista del datore di lavoro, ella ha deciso di fare ricorso presso la Corte EDU.

Anche il secondo caso riguarda il contrasto fra uniformi e simboli religiosi. Più precisamente alla Signora Chaplin, infermiera di un ospedale inglese, è stato vietato di indossare la collanina con la croce che portava da anni in conseguenza di un cambiamento della divisa che è passata dal prevedere una maglietta a girocollo a una con scollo "a V". Il divieto dell'ospedale era dovuto a esigenze di salute, visto che ogni tipo di gioiello o accessorio – parimenti vietato – avrebbe potuto causare un danno ai pazienti sia arrecando loro lesioni, che infettandoli venendo in contatto con tessuti danneggiati. Anche in questo caso, come nel precedente, la donna ha rifiutato di accettare le proposte alternative suggerite dal datore di lavoro, quali, per esempio, la possibilità di avere una maglietta a collo alto (sotto cui portare la collana) da indossare sotto la divisa, oppure inserire una piccola croce nel badge di identificazione.

La terza ricorrente è la Signora Ladele, anche in questo caso di religione cattolica, dipendente del *London Borough of Islington* (ovvero degli uffici pubblici del sobborgo di Islington, che si trova nel distretto di Londra) come addetta ai pubblici registri. Quando nel Regno Unito è entrato in vigore il *Civil Partnership Act* (2005), che ha introdotto la possibilità di formalizzare anche le relazioni fra omosessuali, la donna si è rifiutata di presiedere le cerimonie e di registrare le unioni di persone dello stesso sesso poiché ciò sarebbe andato contro le sue credenze religiose. L'obiezione di coscienza della ricorrente non è stata ammessa dall'istituzione pubblica poiché ritenuta in contrasto con lo specifico codice di condotta dell'istituzione il cui l'obiettivo è garantire uguale dignità e parità di trattamento a dipendenti e utenti, a prescindere da età, genere, fede, orientamento sessuale. In seguito a un procedimento disciplinare la donna era stata esonerata dalla celebrazione delle cerimonie per le unioni civili, ma avrebbe comunque dovuto gestire i registri e adempiere a ogni altra formalità amministrativa connessa. La dipendente non ha accettato ed è stata licenziata.

Il quarto e ultimo caso riguarda il Signor McFarlane, anch'egli di fede cattolica, impiegato come consulente in un centro per la terapia di coppia. Inizialmente, pur non approvando le relazioni omosessuali a causa della sua religione, aveva comunque adempiuto alle proprie mansioni

essendosi convinto che per fornire il proprio supporto professionale non dovesse necessariamente approvare i costumi omosessuali. I problemi, però, sono sorti nel momento in cui gli è stato chiesto di offrire consulenza a una coppia gay non tanto per dare un supporto psicologico (come aveva fatto in passato, senza mostrare problema alcuno), bensì per assisterli in materia di rapporti sessuali. L'uomo si è accorto che la sua fede lo portava a disapprovare a tal punto le relazioni carnali fra persone dello stesso sesso da rendergli impossibile adempiere alle proprie mansioni. Dopo un procedimento disciplinare McFarlane è stato licenziato per gravi inadempimenti contrattuali.

La Corte europea, dopo aver fatto una breve ricognizione della (scarna) disciplina del Regno Unito sulla libertà di fede, ha sinteticamente osservato che nei Paesi aderenti alla CEDU questo tema non viene sviluppato in modo approfondito e per quanto riguarda i simboli religiosi sul luogo di lavoro le norme sono poche o del tutto assenti.

Le disposizioni della Convenzione europea prese in considerazione per la pronuncia sono gli articoli 9 e 14. Il primo riconosce la libertà di fede e di manifestazione del proprio credo purché siffatti comportamenti restino nell'alveo dei limiti imposti dal legislatore al fine di garantire la democrazia e la pubblica sicurezza. Il secondo vieta ogni forma di discriminazione (diretta o indiretta) che impedisca l'esercizio dei diritti e delle libertà garantiti dalla Convenzione.

L'unico ricorso accolto è quello della hostess. La Corte osserva che il desiderio della Signora Eweida di indossare la croce era senza dubbio sincero e che non rileva il fatto che indossare tale simbolo non costituisca una prescrizione per la religione cattolica. Ha poi osservato che nel Regno Unito non esistono norme che disciplinano le modalità con cui i simboli possono o meno essere indossati sul luogo di lavoro e che in ragione di ciò era doveroso fare un bilanciamento fra le esigenze della compagnia aerea e quelle della credente. Il giudice ha finito per affermare che la necessità della British Airways di proteggere una certa immagine (religiosamente neutrale) fosse legittima, ma comunque di peso inferiore rispetto al bisogno della donna di indossare la croce: in primo luogo il

simbolo era di dimensioni ridotte e non avrebbe potuto inficiare l'immagine professionale della dipendente, in secondo luogo la compagnia aveva già permesso ad altri lavoratori di indossare indumenti religiosi (come turbanti o hijab), infine il fatto stesso che a distanza di pochi mesi la British Airways avesse deciso di modificare il proprio codice di vestiario – ammettendo la presenza di simboli – era un indice idoneo a dimostrare che l'aspetto neutrale dei dipendenti non fosse di cruciale rilevanza per la società. Ha pertanto ritenuto violata la libertà di fede della ricorrente.

Le motivazioni del giudice di Strasburgo appaiono però quantomeno fragili: non si capisce, per esempio, che rilevanza possa avere la dimensione del simbolo considerato che, come viene ricordato, in altre occasioni indumenti come il turbante o l'hijab – certo non “discreti” – sono stati ammessi dalla compagnia aerea. In secondo luogo, fondando il proprio sindacato sulla circostanza che l'assenza di simboli religiosi non fosse particolarmente rilevante per la società, non ha però individuato un criterio che possa essere utilizzato nei casi in cui il datore di lavoro si mostri meno accondiscendente della British Airways e nel tempo mantenga inalterate le proprie politiche sul codice di vestiario. In quei casi come andrebbe realizzato il sindacato? Dovrebbe prevalere l'esigenza soggettiva del lavoratore o quella oggettiva del datore di lavoro?

La Signora Chaplin ha visto rigettate le proprie domande perché, nel bilanciamento fra la sua esigenza di manifestazione religiosa e le necessità igieniche dell'ospedale, hanno prevalso queste ultime. La Corte ha osservato che anche altri credenti sono stati tenuti a modificare il proprio codice di abbigliamento in ragione delle esigenze sanitarie e che tali bisogni avevano un'importanza molto maggiore rispetto a quelli manifestati dal datore di lavoro nel caso Eweida. Il giudice ha aggiunto che poiché il campo della sanità deve essere ricondotto alla macro-categoria della pubblica sicurezza, alle autorità nazionali deve essere riconosciuto il più ampio margine di apprezzamento quando sono chiamate a porre in essere disposizioni per la tutela della salute e dell'incolumità pubblica.

Se la soluzione raggiunta dal giudice europeo nel caso dell'infermiera è

forse quella più pacifica, considerando il tenore testuale dell'art. 9.2 della Convenzione, diverso è il discorso da fare per la dipendente dell'ufficio dei pubblici registri. In questo caso, infatti, la Corte EDU è giunta ad affermare che il licenziamento fosse legittimo poiché nel bilanciamento fra il diritto di una coppia di omosessuali di vedere registrata la propria unione e quello di manifestare la propria fede – rifiutando di celebrare e formalizzare il legame – della dipendente, il Regno Unito potesse scegliere di privilegiare il primo. Più precisamente la Corte ha ricordato il dovere di non discriminare le coppie omosessuali (così cita anche *Schalk and Kopf v. Austria*), ma, considerato il diverso approccio alla questione da parte di ogni Paese, ha anche osservato che agli Stati deve essere lasciato il più ampio margine di apprezzamento rispetto sia alle modalità con cui tale dovere deve essere realizzato, sia all'importanza da riconoscergli nell'ordinamento nazionale. Ha quindi ritenuto che potesse essere accolta la lettura data dai giudici inglesi, i quali hanno reputato legittimo e proporzionato il licenziamento della dipendente.

Ciò che però lascia più perplessi è il modo con cui liquida velocemente il tema dell'obiezione di coscienza. La Corte accenna appena al fatto che la donna ritenesse la propria fede a tal punto incompatibile con la registrazione delle coppie omosessuali da preferire il licenziamento, così come menziona solo di passaggio, nella ricostruzione del contesto fattuale, che altri uffici britannici hanno riconosciuto ai propri dipendenti la facoltà di obiettare a parte delle mansioni, autorizzandoli a gestire solo le pratiche concernenti le coppie eterosessuali. Anzi, viene fatto presente che la donna, appena introdotta la disciplina sulle unioni civili (per coppie di sesso uguale o opposto), non aveva obiettato espressamente a detta pratica, quasi che questo "ritardo" potesse essere un indizio concreto del cambiamento di rotta della medesima. Si osservi, inoltre, che riconoscere a un dipendente pubblico la facoltà di obiettare non pregiudica in alcun modo il diritto delle coppie omosessuali di formalizzare la propria unione. Infine, se è vero che gli uffici di Islington riconoscono e tutelano il pluralismo, non avrebbero a maggior ragione dovuto accogliere l'obiezione di coscienza della donna, considerato che – come ricordato – la stessa non avrebbe pregiudicato la piena attuazione del *Civil Partnership*

Act?

Anche il quarto e ultimo caso viene rigettato dalla Corte EDU, che evidenzia come il ricorrente abbia scelto liberamente di frequentare un corso e di lavorare presso una società (dedita alla terapia psicologica e sessuale di coppia) che ha sempre affermato di accogliere ogni tipo di unione e di non permettere ai terapeuti di scegliere i propri clienti. In questo caso, come nel precedente, il giudice europeo ha velocemente liquidato la questione asserendo che spetta al giudice nazionale verificare se, e in che misura, debba prevalere il diritto del datore di lavoro a garantire identico accesso al servizio offerto, oppure le esigenze di fede del singolo e che, nel caso di specie, le corti britanniche sono rimaste nell'alveo del margine di apprezzamento loro concesso. Nel caso di specie il giudice di Strasburgo avrebbe potuto essere più coraggioso e affermare – come aveva fatto in altre occasioni – che, visti gli specifici obiettivi perseguiti dal datore di lavoro (obiettivi che costituiscono un elemento determinante e irrinunciabile del servizio che si propone di offrire), la libertà di fede del lavoratore era stata sufficientemente tutelata nel momento in cui gli è stato garantito tanto il diritto di scegliere dove lavorare (aderendo alla *mission* della società), quanto quello di lasciare il posto di lavoro senza vincolo alcuno.

Insomma, nella sostanza è possibile osservare che le motivazioni dedotte dalla Corte europea dei diritti dell'uomo nei casi in esame appaiono carenti e insoddisfacenti. L'unica ipotesi in cui la sua lettura risulta maggiormente condivisibile è quella legata al caso dell'infermiera, ma, come osservato, in questo caso la decisione difficilmente avrebbe potuto essere diversa, visto il tenore dell'articolo 9.2 della Convenzione. Nei restanti casi le argomentazioni dedotte talvolta risultano parzialmente contraddittorie (si pensi alla croce "discreta" rispetto a turbanti e hijab) e, in altri punti, sono talmente poco incisive da apparire pressoché assenti: si pensi al terzo e al quarto caso dove il giudice di Strasburgo, quasi nascondendosi dietro al margine di apprezzamento, rimbalza nuovamente la spinosa questione agli Stati nazionali.

Come osservato anche in precedenza, la mancata enucleazione di principi

cardine chiari sarebbe stata tanto più necessaria se si considera che nessuno degli Stati membri del Consiglio d'Europa ha sviluppato in modo adeguato la tutela della libertà di fede all'interno del rapporto di lavoro. La Corte ha davvero perso l'occasione di fare chiarezza e di indicare dei criteri chiave per l'applicazione della Convenzione senza, peraltro, rischiare di incappare in presunte violazioni della sovranità nazionale dei Paesi aderenti.