

No Φ 092.22/6355

**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ
ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

ΠΡΩΤΟ ΤΜΗΜΑ

Υπόθεση I. M.

Κατά

Ελλάδας

(Προσφυγή υπ'αρ. 552/10)

Απόφαση

Στρασβούργο, 03 Οκτωβρίου 2013

Η απόφαση αυτή θα γίνει οριστική υπό τους όρους και προϋποθέσεις του άρθρου 44 §2 της Σύμβασης. Μπορεί να επέλθουν μερικές αλλαγές ως προς την μορφή.

Στην υπόθεση I. Μ. Κατά Ελλάδας,

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Πρώτο Τμήμα), συνεδρίασε σε Τμήμα με την ακόλουθη σύνθεση:

Isabelle Berro-Lefèvre, Πρόεδρος,

Elisabeth Steiner,

Khanlar Hajiyev,

Mirjana Lazarova Trajkovska,

Julia Laffranque,

Λίνο-Αλέξανδρο Σισιλιάνο,

Erik Møse, Δικαστές,

και με την παρουσία του Søren Nielsen, Γραμματέα Τμήματος,

Αφού διασκέφθηκε σε Συμβούλιο στις 10 Σεπτεμβρίου 2013,

Εξέδωσε την παρούσα απόφαση, που υιοθετήθηκε την ημερομηνία αυτή :

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

1. Η υπόθεση προέκυψε μετά από προσφυγή (αρ. 552/10) που κατέθεσε κατά της Ελληνικής Δημοκρατίας, ένας Έλληνας υπήκοος, ο I. Μ., («ο προσφεύγων»), ο οποίος προσέφυγε στο Δικαστήριο στις 2 Δεκεμβρίου 2009 σύμφωνα με το άρθρο 34 της Σύμβασης προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών («η Σύμβαση»).
2. Ο προσφεύγων εκπροσωπείται από τους Δικηγόρους Λονδίνου Γ. Λέτσα και Β.Μαντούβαλου. Η Ελληνική Κυβέρνηση («η Κυβέρνηση») εκπροσωπείται από τις πληρεξουσίες της, την κ. Γ.Παπαδάκη, Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και την κ. Γ.Γερμάνη, Δικαστική Πληρεξούσια του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
3. Ο προσφεύγων επικαλούνταν ειδικότερα παραβίαση του συνδυασμού των άρθρων 8 και 14 της Σύμβασης.

4. Με απόφαση της 28^{ης} Αυγούστου 2012, το Τμήμα έκρινε την προσφυγή μερικώς παραδεκτή.

5. Τόσο ο προσφεύγων όσο και η Κυβέρνηση κατέθεσα συμπληρωματικές έγγραφες παρατηρήσεις (άρθρο 59§1 του Κανονισμού).

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ

I. ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΤΗΣ ΥΠΟ ΚΡΙΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

6. Ο προσφεύγων γεννήθηκε το 1980 και είναι κάτοικος Αθηνών.

7. Ο προσφεύγων εργαζόταν από το 2001 σε μια επιχείρηση κατασκευής κοσμημάτων. Στις 4 Μαρτίου 2003, παραιτήθηκε από την θέση του για να υπηρετήσει την στρατιωτική του θητεία. Στο τέλος αυτής, ο προσφεύγων επικοινωνήσε με την Σ.Κ. ιδιοκτήτρια της επιχείρησης η οποία και τον επαναπροσέλαβε με πλήρη απασχόληση από την 1^η Ιουλίου 2002 και με μηνιαίο μισθό 722,92€.

8. Τον Ιανουάριο του 2005, ο προσφεύγων εκμυστηρεύθηκε σε τρεις συναδέλφους του, τις Ι.Μ., Σ.Μ. και Ο.Γ. ότι φοβόταν ότι είχε μολυνθεί με τον ιό ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (HIV). Στις 11 Φεβρουαρίου 2005, ενώ ήταν σε ετήσια άδεια, μια εξέταση έδειξε ότι ήταν πράγματι φορέας του ιού. Στις 15 Φεβρουαρίου, ο εργοδότης, η Σ.Κ. έλαβε μία επιστολή από τις τρεις προαναφερθείσες υπαλλήλους στην οποία ανέφεραν ότι ο προσφεύγων «είχε AIDS» και ότι η επιχείρηση έπρεπε να τον απολύσει πριν το τέλος της ετήσιας άδειάς του. Και οι τρεις υπάλληλοι είχαν κάνει εξέταση για AIDS που αποδείχτηκε αρνητική.

9. Εντωμεταξύ, οι πληροφορίες για την υγεία του προσφεύγοντος διαδόθηκαν σε όλη την επιχείρηση που απασχολούσε 70 υπαλλήλους. Το προσωπικό άρχισε να παραπονείται στην εργοδότηρια ότι έπρεπε να εργάζονται με έναν οροθετικό και ζήτησαν την απόλυσή του. Η Σ.Κ. κάλεσε τότε έναν ιατρό εργασίας να έρθει στους χώρους της επιχείρησης προκειμένου να διαφωτίσει το προσωπικό για τον ιό HIV και για τον τρόπο μετάδοσής του. Ο γιατρός προσπάθησε να καθησυχάσει τους υπαλλήλους

εξηγώντας τους ποιες προφυλάξεις έπρεπε να λαμβάνουν. Το προσωπικό εξακολούθησε να επιμένει στην απόλυση του προσφεύγοντος. Η Σ.Κ. σκέφτηκε τότε να μεταθέσει τον προσφεύγοντα σε ένα άλλο τμήμα της επιχείρησης σε μια διαφορετική διεύθυνση, αλλά ο διευθυντής του τμήματος αυτού απείλησε ότι θα παραιτηθεί στη περίπτωση που ο προσφεύγων ερχόταν στο τμήμα του. Τότε η Σ.Κ. πρότεινε στον προσφεύγοντα να αφήσει την επιχείρηση και, σε αντάλλαγμα, να τον βοηθήσει να ανοίξει μια δικιά του επιχείρηση. Του πρότεινε μάλιστα να του πληρώσει επαγγελματική κατάρτιση ως κομμωτή. Ωστόσο, ο προσφεύγων αρνήθηκε τις προσφορές αυτές.

10. Στις 21 Φεβρουαρίου 2005, τριάντα τρεις υπάλληλοι της επιχείρησης (περίπου το ήμισυ του προσωπικού) έστειλαν στην Σ.Κ. μία επιστολή με την οποία την καλούσαν να απομακρύνει τον προσφεύγοντα προκειμένου να «προστατευτεί η υγεία τους και το δικαίωμά τους στην εργασία», διαφορετικά το αρμονικό κλίμα που επικρατούσε στην επιχείρηση κινδύνευε να διαταραχθεί. Στις 23 Φεβρουαρίου 2005, δύο ημέρες πριν την επιστροφή του προσφεύγοντος από την άδειά του, η Σ.Κ. τον απέλυσε καταβάλλοντάς του την αποζημίωση που προέβλεπε το ελληνικό δίκαιο, δηλαδή μισθό ενός μήνα και το αντίστοιχο της άδειάς του, δηλαδή 843,41€.

11. Λίγο μετά την απόλυσή του, ο προσφεύγων βρήκε μια άλλη θέση εργασίας σε μια ιδιωτική επιχείρηση.

12. Στις 13 Μαΐου 2005, ο προσφεύγων προσέφυγε στο Πρωτοδικείο Αθηνών. Παραπονιόταν ότι «απαράδεκτες κοινωνικές προκαταλήψεις και ξεπερασμένες αντιλήψεις ταμπού» υπερίσχυσαν έναντι της αναγνώρισης της συμβολής του στην επιχείρηση όπου εργαζόταν. Επικαλέσθηκε επίσης τον καταχρηστικό χαρακτήρα της απόλυσης του και την ακυρότητά της λόγω μη καταβολής επαρκούς αποζημίωσης. Υποστήριζε ότι η απόλυσή του υπαγορεύθηκε από «επονεϊδιστες κρίσεις» που δεν λαμβάνανε υπόψη τους «τον ανθρώπινο παράγοντα και την προσωπικότητά του», ότι ο εργοδότης του «έμεινε φανερά αδιάφορος στο ότι με τον τρόπο αυτό επέφερε βαριά

προσβολή σε έναν επιμελή και ευσυνείδητο εργαζόμενο, την στιγμή μάλιστα που η στοιχειώδη αισθήματα ανθρωπιάς υπαγόρευαν την ανάγκη στήριξής του, και προσέβαλε συγχρόνως αδυσώπητα με τον τρόπο αυτό την προσωπικότητά του» και ότι ο εργοδότης του τον «μεταχειρίστηκε με αδικαιολόγητη και απάνθρωπη αποστροφή για το σοβαρό πρόβλημα υγείας του».

13. Ο προσφεύγων προσέθετε ότι ο μοναδικός λόγος που έκανε την Σ.Κ. να πάρει την απόφαση αυτή ήταν η προκατάληψη (επιστημονικά αδικαιολόγητη) κατά των οροθετικών και ο υποτιθέμενος «κίνδυνος» που προκαλούσαν στις επαγγελματικές και κοινωνικές τους σχέσεις. Επομένως, ήταν φανερό ότι με την συμπεριφορά του η Σ.Κ. είχε προσβάλει βάνανυσα την προσωπικότητά του, ειδικότερα στις πιο προσωπικές της εκφάνσεις που αφορούσαν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Ο τρόπος με τον οποίο απολύθηκε αποτελούσε απαράδεκτη υποβάθμιση της αξίας του ως ανθρώπινου όντος, μειώνοντάς τον σε ένα «αντικείμενο» που μπορούσε κάποιος να χειρίζεται «ανάλογα με τις προσωπικές προκαταλήψεις και εμμονές του».

14. Ο προσφεύγων ζήτησε από το Δικαστήριο να κηρύξει άκυρη την λύση της σύμβασής του, να διατάξει τον εργοδότη του να συνεχίσει να τον απασχολεί ως εργαζόμενο και να του καταβάλει τον μισθό του, καθώς και 9.397€ για μη καταβληθέντες μισθούς, 1.068,62€ για επιδόματα αδειας καθώς και διάφορα άλλα ποσά που είχε υπολογίσει, και τέλος, το ποσό των 200.000€ λόγω ηθικής βλάβης.

15. Με απόφαση της 13^{ης} Ιουνίου 2006, το Πρωτοδικείο έκρινε ότι η απόλυση ήταν παράνομη, ως αντίθετη στο άρθρο 281 ΑΚ που απαγορεύει την άσκηση ενός δικαιώματος εάν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη. Το Πρωτοδικείο αναγνώρισε ότι ο μόνος λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ήταν η ασθένεια του προσφεύγοντος και του επιδίκασε το ποσό των 6.339,18€ που αντιστοιχούσε σε μη καταβληθέντες μισθούς από την απόλυσή του. Το πρωτοδικείο υπογράμμισε ότι η συμπεριφορά του εργοδότη, ακόμα και αν

ληφθεί υπόψη η πίεση που άσκησαν οι υπάλληλοί του, αποτελούσε κατάχρηση δικαιώματος. Ανέφερε επίσης ότι ο εργοδότης είχε αποφασίσει να απολύσει τον ενάγοντα για να διασφαλίσει την καλή λειτουργία της επιχείρησής του και να αποφύγει διαμαρτυρίες και παράπονα, και να κερδίσει εύσημα από το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού.

16. Ωστόσο, το Πρωτοδικείο απέρριψε την αιτίαση του προσφεύγοντος σύμφωνα με την οποία η απόλυση είχε επιφέρει προσβολή στην προσωπικότητά του, επειδή δεν αποδείχθηκε ότι η απόλυση έγινε με αδικοπρακτική πρόθεση ή με σκοπό την δυσφήμισή του. Το Πρωτοδικείο αντίθετα έκρινε ότι η Σ.Κ. απέλυσε τον προσφεύγοντα προκειμένου να προστατεύσει αυτό που, εσφαλμένα, θεωρούσε ότι ήταν θέμα εργασιακής ειρήνης στην επιχείρησή της. Τέλος, το Πρωτοδικείο έκρινε ότι δεν ήταν απαραίτητο να διατάξει την επανένταξη του προσφεύγοντος μια που αυτός είχε βρει εντωμεταξύ νέα δουλειά.

17. Στις 26 Φεβρουαρίου και 15 Μαρτίου 2007, η Σ.Κ. και ο προσφεύγων ασκήσανε αντίστοιχα έφεση κατά της απόφασης αυτής στο Εφετείο Αθηνών.

18. Με απόφαση της 29^{ης} Ιανουαρίου 2008, το Εφετείο απέρριψε την έφεση της Σ.Κ. και έκανε δεκτή την έφεση του προσφεύγοντος ως προς τους δύο λόγους έφεσης, ήτοι την κατάχρηση δικαιώματος και την προσβολή της προσωπικότητάς του. Όπως το Πρωτοδικείο έτσι και το Εφετείο δέχτηκε ότι η Σ.Κ. απέλυσε τον προσφεύγοντα υποχωρώντας στις πιέσεις του προσωπικού για να διατηρήσει καλό εργασιακό κλίμα στην επιχείρησή της. Το Εφετείο έκρινε ότι οι φόβοι των υπαλλήλων της επιχείρησης ήταν αδικαιολόγητοι από επιστημονικής άποψης, όπως τους είχε εξηγήσει ο ιατρός εργασίας. Πράγματι, λόγω του τρόπου μετάδοσης του ιού, δεν υπήρχε κανένας κίνδυνος για την υγεία τους. Έτσι, οι φόβοι αυτοί στην πραγματικότητα βασιζόνταν σε προκαταλήψεις και όχι σε αληθινό κίνδυνο και συνεπώς, η ασθένεια του προσφεύγοντος δεν μπορούσε να επηρεάσει την μελλοντική καλή λειτουργία της επιχείρησης.

19. Το Εφετείο στάθμισε από τη μία πλευρά την ανάγκη διατήρησης της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης ενώ αυτή απειλούνταν από αντιδράσεις οι οποίες ήταν αδικαιολόγητες από επιστημονικής άποψης, και από την άλλη πλευρά, την δικαιολογημένη προσδοκία του προσφεύγοντος να προστατευτεί σε μία δύσκολη γι' αυτόν περίοδο. Υπογράμμισε ότι εάν η ασθένεια ενός υπαλλήλου δεν είχε δυσμενή επίπτωση στην σχέση εργασίας του ή στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης (όπως για παράδειγμα σε περίπτωση απουσίας του ενδιαφερομένου ή μείωσης της εργασιακής του ικανότητας, κλπ.), δεν μπορούσε χρησιμεύσει ως αντικειμενική δικαιολογία για την καταγγελία της σύμβασής του. Όμως, ο προσφεύγων δεν απουσίασε από την δουλειά του και δεν προβλεπόταν καμία απουσία λόγω ασθένειας στο άμεσο μέλλον. Εξάλλου, λόγω της φύσης της δουλειάς του, που δεν επέφερε υπερβολική καταπόνηση, ο προσφεύγων δεν διέτρεχε τον κίνδυνο να μειωθεί η εργασιακή του ικανότητα, αφού για πολλά χρόνια ο ασθενής μπορεί να είναι απλώς φορέας του ιού του AIDS και οι ικανότητές του να μην περιορίζονται ουσιωδώς.

20. Διαπίστωσε ότι η ασθένεια του προσφεύγοντος δεν μπορούσε να έχει δυσμενή επίπτωση στην μελλοντική εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σημειώνοντας ότι κανένας εργαζόμενος δεν είχε εγκαταλείψει την επιχείρηση στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την στιγμή που αποκαλύφθηκε η ασθένεια του προσφεύγοντος και μέχρι την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του. Συμπέρανε ότι, το ότι η Σ.Κ. «υποχώρησε στα αιτήματα των υπαλλήλων της, απέλυσε τον προσφεύγοντα και έλυσε την σύμβαση εργασίας του δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί από την καλή πίστη ή από το καλώς νοούμενο συμφέρον του εργοδότη».

21. Το Εφετείο, επιδίκασε στον προσφεύγοντα το ποσό των 6.339,18€ για μη καταβληθέντες μισθούς από την ημερομηνία της απόλυσης. Υπογράμμισε επίσης ότι υπήρξε προσβολή της προσωπικότητας του προσφεύγοντος, αφού η παράνομη απόλυσή του είχε επιφέρει προσβολή στο επαγγελματικό και κοινωνικό του status, που αποτελούν τις δυο

πλευρές της προσωπικότητας του καθενός. Του επιδίκασε επιπροσθέτως 1.200€ για την ηθική βλάβη από την αιτία αυτή.

22. Στις 4 Ιουλίου 2008, η Σ.Κ. άσκησε αναίρεση κατά την απόφασης του Εφετείου.

23. Στις 16 Οκτωβρίου 2008, ο προσφεύγων άσκησε και αυτός από την πλευρά του αναίρεση κατά της εφετειακής απόφασης. Στηριζόταν στα άρθρα 180ΑΚ (ακυρότητα δικαιοπραξίας), 281ΑΚ (κατάχρηση δικαιώματος) και 932ΑΚ (αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης) και στο άρθρο 22 του Συντάγματος (δικαίωμα στην εργασία) καθώς και στην αρχή της αναλογικότητας όσον αφορά το ποσό της επιδικασθείσας αποζημίωσης. Επικαλέστηκε επίσης τη νομολογία του Αρείου Πάγου και υποστήριξε ότι όταν μια απόλυση έχει ακυρωθεί με δικαστική απόφαση ως καταχρηστική, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, με τον δεύτερο λόγο αναίρεσής του, ο προσφεύγων υπογράμμισε ότι η απόφαση του εφετείου είχε απορρίψει εσφαλμένως την αίτηση επανένταξής του στην επιχείρηση, υποστηρίζοντας ότι η επανένταξη ήταν ο κανόνας στην περίπτωση παραβίασης του άρθρου 281ΑΚ, ή σε περίπτωση παράνομης προσβολής της προσωπικότητας ή στο δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητας και συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή.

24. Με την απόφαση αρ. 676/2009 της 17^{ης} Μαρτίου 2009 (η οποία καθαρογράφηκε στις 4 Ιουνίου 2009), ο Άρειος Πάγος αναίρεσε την εφετειακή απόφαση, κυρίως επειδή είχε ερμηνεύσει και εφαρμόσει εσφαλμένα το άρθρο 281ΑΚ ως προς τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης. Θεώρησε ότι η λύση της σύμβασης εργασίας δεν είναι καταχρηστική εάν δικαιολογείται από τα «καλώς νοούμενα» συμφέροντα του εργοδότη, όπως την αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας των εργαζομένων και την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης που θα είχαν διαταραχθεί εξαιτίας της διατήρησης του απολυθέντος εργαζομένου στην επιχείρηση. Ο Άρειος Πάγος έκρινε ως εξής:

«Δεδομένου ότι η απόλυση, (...) μη έχουσα γίνει από εμπάθεια, εκδικητικότητα ή εχθρική διάθεση εκ μέρους [του εργοδότη] προς το πρόσωπο [του εργαζομένου], απολύτως δικαιολογούνταν από τα καλώς νουμένα συμφέροντα του εργοδότη, εφόσον έγινε για την εξασφάλιση της ηρεμίας των λοιπών εργαζομένων στην επιχείρησή της, καθώς και για την αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχειρήσεώς της αυτής, οι οποίες (ηρεμία των λοιπών εργαζομένων και εύρυθμη λειτουργία της επιχειρήσεως) είχαν διαταραχθεί σοβαρώς εξαιτίας της ως άνω σοβαρότατης και μεταδοτικής νόσου του [προσφεύγοντος], η οποία είχε δημιουργήσει στους λοιπούς εργαζομένους συναδέλφους του τελευταίου ανασφάλεια και φόβο για την υγεία τους, γεγονός το οποίο τους ώθησε να ζητήσουν ομαδικώς και μάλιστα εγγράφως την απομάκρυνση του από την εργασία του, επισημαίνοντας ότι σε αντίθετη περίπτωση θα δημιουργούνταν σοβαρό πρόβλημα στη λειτουργία της επιχειρήσεως, (...)».

25. Τέλος, ο Άρειος Πάγος απέρριψε την αναίρεση του προσφεύγοντος ως άνευ αντικειμένου και παρέπεμψε την απόφαση το Εφετείο.

26. Καθώς η κίνηση της διαδικασίας γίνεται με πρωτοβουλία των διαδίκων, ούτε ο προσφεύγων ούτε ο εργοδότης του δεν ζήτησαν από το Εφετείο να αποφανθεί ως προς την παραπομπή.

II. ΤΟ ΟΙΚΕΙΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ

Το Εθνικό Δίκαιο

27. Τα οικεία άρθρα του Ελληνικού Συντάγματος ορίζουν τα εξής:

Άρθρον 9.

«(...) Η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη.»

Άρθρο 22

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για

την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Άρθρο 25

1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως άτομου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους.

Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, (...) και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας».

28. Το άρθρο 1 του Νόμου 2112/1920 σχετικά με την απόλυση και την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου, προβλέπει ότι:

«Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη (...)

29. Τα σχετικά άρθρα του Νόμου 3304/2005 περί ίσης μεταχείρισης (φυλή, εθνικότητα, ηλικία, σεξουαλικό προσανατολισμό) είναι ως εξής διατυπωμένα:

Άρθρο 1^ο (σκοπός)

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και

2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 2

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

1. Απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

"2. Ως διάκριση νοείται και η παρενόχληση, (...) και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος."

Άρθρο 10

Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι ατόμων με αναπηρία, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. (...)

Άρθρο 12

Θετική δράση και ειδικά μέτρα

«1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.»

B. Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

30. Στις 27 Ιανουαρίου 2011, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου συνέταξε έκθεση σχετικά με τα «Ζητήματα προστασίας δικαιωμάτων των οροθετικών στο HIV ατόμων». Στην εισαγωγή της, η έκθεση ανέφερε τα εξής:

«Αιτία της ενασχόλησης της ΕΕΔΑ με το ζήτημα της προστασίας των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων αποτελεί το διαπιστωμένο έλλειμμα στην απόλαυση από αυτούς θεμελιωδών τους δικαιωμάτων, που επιτείνεται από το στιγματισμό, τις ρατσιστικές εκδηλώσεις, την παραβίαση του απορρήτου και άλλες κοινωνικές διακρίσεις σε βάρος τους.

Η αφορμή δόθηκε από την 676/2009 απόφαση του Αρείου Πάγου, με την οποία το ανώτατο Δικαστήριο ουσιαστικά επικύρωσε τη νομιμότητα και τους όρους κάτω από τους οποίους έγινε η απόλυση ενός οροθετικού εργαζομένου. Δεδομένης της σημασίας της απόφασης αυτής-αφού αποτελεί το πρώτο νομολογιακό δεδομένο στα δικαστικά χρονικά της χώρας- και του γεγονότος ότι ανέσυρε στην επιφάνεια μία μόνο, αλλά σημαντική πτυχή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα οροθετικά άτομα η ΕΕΔΑ οργάνωσε διαβούλευση με διάφορους φορείς με αντικείμενο την προστασία των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων. Στη συζήτηση τέθηκαν διάφορα ζητήματα, αλλά αυτά που προκρίθηκαν ως τα πιο σημαντικά είναι: α) το στίγμα γύρω από το HIV/AIDS, β) η μεταχείριση οροθετικών ατόμων που ενέχει διάκριση, κυρίως στον τομέα της εργασίας, γ) η πρόσβασή τους στις υπηρεσίες υγείας και δ) η προστασία της ιδιωτικής τους ζωής.

31. Στις τελικές της σκέψεις η Επιτροπή ανέφερε τα εξής:

«Η ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων και της θεσμικής εμπέδωσης και εφαρμογής των θεμελιωδών αρχών, στις οποίες αυτά στηρίζονται, είναι επίκαιρη και επιτακτική, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα τελευταία επίσημα στοιχεία, η λοίμωξη δείχνει να σταθεροποιείται σε νέα, ανησυχητικά αυξημένα, επίπεδα στη χώρα μας.

Οι κίνδυνοι βέβαιοι δεν υπάρχουν μόνο από αυτή καθαυτή τη λοίμωξη και τη διάδοσή της, αλλά και από τη διαμόρφωση και παγίωση επικίνδυνων και επιστημονικά αβάσιμων αντιλήψεων μέσω της νομολογίας των Δικαστηρίων, που δέχονται ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι οροθετικοί αποτελούν «κίνδυνο» για το εργασιακό τους περιβάλλον.

Οφείλουμε τέλος να σημειώσουμε ότι η προστασία των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων δεν αφορά μόνο αυτούς αποκλειστικά, αλλά και την δημόσια υγεία εν γένει, υπό την έννοια ότι χωρίς προστασία τα άτομα διστάζουν να εξεταστούν για HIV (...) γεγονός που υπονομεύει τις προσπάθειες των φορέων δημόσιας υγείας να περιορίσουν την εξάπλωση της ασθένειας».

III. ΟΙΚΕΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗ ΚΕΙΜΕΝΑ

A. Η Σύσταση (αρ. 200) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε) για τον HIV και το AIDS στον τομέα της εργασίας του 2010

32. Η Σύσταση αυτή είναι το πρώτο εργαλείο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων για τον ιό HIV και το AIDS στον τομέα της εργασίας. Υιοθετήθηκε με ευρεία πλειοψηφία, από τους εκπροσώπους των Κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων των Κρατών Μελών της Δ.Ο.Ε. στα πλαίσια της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας τον Ιούνιο 2010. Προβλέπει κυρίως τα εξής:

«3. (...)

γ) δεν θα πρέπει να υπάρχει διάκριση ή στιγματισμός των εργαζομένων και ειδικά αυτών που αναζητούν ή αιτούνται εργασία, σε σχέση με την πραγματική ή υποτιθέμενη οροθετικότητά τους ή το γεγονός ότι προέρχονται από τόπο ή μέρος του πληθυσμού που πιστεύεται ότι είναι σε μεγαλύτερο ρίσκο ή ότι είναι πιο ευάλωτο στην μόλυνση με HIV

(...)

9. Οι κυβερνήσεις σε συνεργασία με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών θα πρέπει να φροντίζουν να παρέχουν

προστασία ανάλογη με αυτή που αναφέρθηκε στην συμφωνία «Διακρίσεις (Εργασία και Απασχόληση)» 1958, ώστε να προλαμβάνουν τις διακρίσεις που σχετίζονται με την πραγματική ή την υποτιθέμενη οροθετικότητα.

10. Η πραγματική ή υποτιθέμενη οροθετικότητα κάποιου δεν θα πρέπει να γίνεται αντικείμενο διακρίσεων και να εμποδίζει την πρόσληψη ή τη συνέχιση σε μια εργασία, ή να βλάπτει τις ίσες ευκαιρίες, σύμφωνα με την συμφωνία «Διακρίσεις (Εργασία και Απασχόληση), 1958.

11. Η πραγματική ή υποτιθέμενη οροθετικότητα κάποιου, δεν θα πρέπει να αποτελεί λόγο απόλυσης. Η αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας ή θεραπείας λόγω HIV ή AIDS θα πρέπει να αντιμετωπίζεται κατά τον ίδιο τρόπο με κάθε άλλη ασθένεια, λαμβάνοντας υπόψη τη συμφωνία "Τερματισμός της εργασίας», 1982.

12. Όταν τα υπάρχοντα μέτρα κατά των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο σε σχέση με τον HIV και το AIDS δεν επαρκούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων, τα μέλη θα πρέπει να προσαρμόζουν τα μέτρα αυτά ή να εφαρμόζουν καινούρια και να φροντίζουν για την αποτελεσματικότητά τους.»

B. Τα κείμενα της Κοινοβουλευτικής Συνέλευσης (APCE) του Συμβουλίου της Ευρώπης

33. Η Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης έχει αναφερθεί στο θέμα του HIV/AIDS σε πολλά έγγραφά της. Στην Σύσταση αρ. 1116 (1989) για το AIDS και τα ανθρώπινα δικαιώματα ανέφερε τα εξής:

«Διαπιστώνοντας ότι παρόλο που το Συμβούλιο της Ευρώπης ασχολήθηκε ήδη από το 1983 με την πρόληψη, τα ηθικά προβλήματα συνεχώς αυξάνονται

4. *Κρίνοντας ωστόσο ότι είναι πρωταρχικό να φροντίζουμε έτσι ώστε να μην τίθενται σε κίνδυνο τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι θεμελιώδεις ελευθερίες λόγω του φόβου που εμπνέει το AIDS*

5. *Ανησυχώντας ειδικότερα για τις διακρίσεις που υφίστανται ορισμένοι ασθενείς ή και οροθετικά άτομα*

(...)

8. Συνιστά στο Συμβούλιο του Υπουργών:

A. Να επιφορτίσει την υπεύθυνη για τα ανθρώπινα δικαιώματα Επιτροπή να δώσει προτεραιότητα στην ενίσχυση της ρήτρας απαγόρευσης των διακρίσεων του άρθρου 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, είτε προσθέτοντας την υγεία μεταξύ των απαγορευμένων λόγω διακρίσεων είτε διατυπώνοντας μια γενική ρήτρα ίσης μεταχείρισης ενόπιον του νόμου (...).

34. Στο ψήφισμά της (Résolution) 1536 (2007), η Κοινοβουλευτικής Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης επανέλαβε την δέσμευσή της να καταπολεμήσει κάθε είδους διάκριση έναντι των ατόμων που ζουν με τον HIV/AIDS:

«Υπογραμμίζοντας ότι η πανδημία του HIV/AIDS αποτελεί επείγον θέμα ιατρικής, κοινωνικής και οικονομικής φύσης συγχρόνως, η Συνέλευση καλεί τα Κοινοβούλια και τις Κυβερνήσεις των κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης:

9.1 Να φροντίσουν έτσι ώστε οι νόμοι, οι πολιτικές και οι πρακτικές τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, στο πλαίσιο του HIV/AIDS, ειδικότερα τα δικαιώματα στην εκπαίδευση, την εργασία, τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής, την προστασία και την πρόσβαση στην πρόληψη, την θεραπεία, την περίθαλψη και την αρωγή,

9.2 Να προστατεύουν τα άτομα με HIV/AIDS από κάθε μορφή διάκρισης τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (...)

Γ. Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα

35. Το άρθρο 2 του Διεθνές Συμφώνου για τα οικονομικά κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα ορίζει ότι τα δικαιώματα που προβλέπονται στο εργαλείο αυτό «θα ασκούνται χωρίς καμία διάκριση λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή

κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης». Στην γενική του Παρατήρηση για την απαγόρευση των διακρίσεων (αρ. 20, 2009), η Επιτροπή των οικονομικών κοινωνικών και μορφωτικών δικαιωμάτων δήλωσε ρητά ότι η έκφραση «κάθε άλλης κατάστασης» που αναφέρεται στο τέλος του άρθρου 2§2 του Συμφώνου περιλάμβανε και την κατάσταση της υγείας, και ειδικότερα την οροθετικότητα:

«33. Η κατάσταση της υγείας παραπέμπει στην σωματική ή ψυχική υγεία του ατόμου. Τα συμβαλλόμενα κράτη θα πρέπει να φροντίζουν έτσι ώστε η κατάσταση υγείας ενός ατόμου, όπως αυτή είναι πραγματικά ή όπως εκλαμβάνεται [από τους άλλους], να μην είναι εμπόδιο στην πραγματοποίηση των δικαιωμάτων που καθιερώνονται από το Σύμφωνο. Γίνεται συχνά επίκληση της προστασίας της δημόσιας υγείας για να δικαιολογηθούν περιορισμοί στα ανθρώπινα δικαιώματα λόγω της κατάστασης υγείας κάποιου προσώπου. Ωστόσο, σημαντικός αριθμός των περιορισμών αυτών αποτελούν διάκριση, όταν π.χ. η οροθετικότητα χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την εργασία, την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τα ταξίδια, την κοινωνική ασφάλιση, την κατοικία και το άσυλο (...)».

Δ. Η απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου της Νότιας Αφρικής στην υπόθεση *Hoffman κατά South African Airways*

36. Στην υπόθεση *Hoffman κατά South African Airways* (CCT 17/00) της 4^{ης} Οκτωβρίου 2000, το Συνταγματικό Δικαστήριο κλήθηκε να αποφασίσει επί της απόφασης του *High Court* της Witwatersrand σχετικά με την διάκριση στο θέμα της απασχόλησης του κ. Hoffman ως ιπτάμενου φροντιστή (*steward*) της αεροπορικής εταιρείας *South African* λόγω του ότι ήταν οροθετικός. Η εταιρεία είχε επικαλεστεί τρία επιχειρήματα: την επικίνδυνη αντίδραση των οροθετικών στο εμβόλιο του κίτρινου πυρετού, τον κίνδυνο μόλυνσης των επιβατών και των υπόλοιπων μελών της εταιρείας, την μικρή απόδοση στην επένδυση σε τέτοιους υπαλλήλους αφού ήταν καταδικασμένοι σε μειωμένο προσδόκιμο ζωής έναντι των άλλων.

37. Το Συνταγματικό Δικαστήριο ομόφωνα έκρινε ότι τα συνταγματικά δικαιώματα του κ. Hoffman είχαν παραβιαστεί λόγω της διάκρισης αυτής.

38. Θεώρησε, πρώτον, ότι έπρεπε να γίνει διάκριση μεταξύ των οροθετικών ατόμων και των ατόμων που υπέφεραν από ανοσοανεπάρκεια. Η περίπτωση του κ. Hoffman που ήταν απλώς οροθετικός κατά την ημερομηνία της απόλυσής του και της έκδοσης της απόφασης από το Δικαστήριο δεν ήταν τέτοια. Πρόσθεσε ότι η πρακτική των άλλων ξένων αεροπορικών εταιρειών δεν είχε επίπτωση στον έλεγχο της συνταγματικότητας της απόφασης. Δεύτερον, αναγνώρισε ότι οι εμπορικές ανησυχίες της επιχείρησης ήταν θεμιτές αλλά έκρινε ότι δεν μπορούσαν να δικαιολογήσουν μια καλυμμένη θέση με την οποία παραβιαζόντουσαν τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα που ήταν η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συμπόνια και η ανοχή προς τον συνάνθρωπο. Έχοντας υπόψη τις επιταγές αυτές, τα άτομα που έχουν μολυνθεί από τον HIV βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευάλωτη κατάσταση που απαιτεί πλήρη προστασία από το δικαϊκό σύστημα. Για τους λόγους αυτούς το Δικαστήριο συμπέρανε ότι η παραβίαση των δικαιωμάτων του κ. Hoffman επέβαλε στην αεροπορική εταιρεία να του κάνει του προσφέρει αμέσως θέση εργασίας και να αναλάβει την δικαστική δαπάνη.

IV. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

39. Μια συγκριτική επισκόπηση της νομοθεσίας τριάντα Κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, όσον αφορά την προστασία κατά των διακρίσεων στον χώρο εργασίας για τα άτομα που έχουν μολυνθεί με τον ιό HIV, δείχνει ότι επτά Κράτη, δηλαδή η Αλβανία, το Αζερμπαϊτζάν, η Ιταλία, η Μολδαβία, η Ρουμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ρωσία υιοθέτησαν ειδικούς νόμους ως προς το θέμα αυτό. Ωστόσο, στα είκοσι τρία άλλα Κράτη που δεν υιοθέτησαν τέτοια νομοθεσία, οι φορείς του HIV που αντιμετωπίζουν διαφορετική μεταχείριση στον χώρο εργασίας τους μπορούν να βασιστούν στις γενικές διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας για θέματα απαγόρευσης των διακρίσεων. Από τις αποφάσεις των εθνικών δικαστηρίων και των άλλων οργάνων που είναι αρμόδια για την προστασία

των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε ορισμένα από τα Κράτη αυτά προκύπτει ότι παρέχουν προστασία κατά της απόλυσης στα άτομα με HIV μέσω της απαγόρευσης που ισχύει για άλλους λόγους διάκρισης, όπως η υγεία ή η αναπηρία.

40. Έτσι, για παράδειγμα, στην Γαλλία, στις 6 Σεπτεμβρίου 2012, η Επιτροπή για την ίση μεταχείριση (από τον Οκτώβριο του 2012, Conseil des droits de l'Homme (Συμβούλιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων)) θεώρησε ότι ο νόμος περί ίσης μεταχείρισης έναντι της αναπηρίας ή των χρονίων παθήσεων δεν υποχρέωνε έναν εργαζόμενο (στην υπό κρίση υπόθεση επρόκειτο για οροθετικό υπάλληλο ενός καφέ-εστιατορείου που απολύθηκε) να αποκαλύψει την ασθένειά του, εκτός εάν αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση της εργασίας του. Η Επιτροπή έκρινε επίσης ότι η υποτιθέμενη προκατάληψη της πελατείας έναντι των οροθετικών δεν μπορούσε να δικαιολογήσει την λύση της σύμβασης.

41. Στις 13 Δεκεμβρίου 1995, το Πλημμελειοδικείο (Tribunal Correctionnel) της Pontoise καταδίκασε έναν εργοδότη σε πέντε μήνες φυλάκισης με αναστολή και σε αποζημίωση 3.000€ επειδή απέλυσε, για λόγο δήθεν οικονομικό, έναν από τους υπαλλήλους του, βοηθό κτηνίατρο που ήταν οροθετικός.

42. Πριν ακόμη υιοθετήσει το Βέλγιο το Νόμο της 10^{ης} Μαΐου 2007 οποίος είχε ως σκοπό την καταπολέμηση ορισμένων μορφών διακρίσεων, το Εργατοδικείο της Dendermode είχε κρίνει, στις 5 Ιανουαρίου 1998, ότι ένας εργοδότης είχε κάνει κατάχρηση του δικαιώματος απόλυσης με το να απολύσει υπάλληλο λόγω της οροθετικότητάς του.

43. Το Ομοσπονδιακό Πρωτοδικείο της Ελβετίας (απόφαση ATF 127 III 86) έκρινε ότι μια απόλυση που θεμελιωνόταν αποκλειστικά στην μόλυνση από τον HIV αποτελούσε διάκριση και καταχρηστική απόλυση υπό την έννοια του άρθρου 336 του Κώδικα Ενοχικού Δικαίου.

44. Στις 18 Οκτωβρίου 2004, το Περιφερειακό Δικαστήριο της Poltava, στην Ουκρανία, καταδίκασε τον αρχισυντάκτη μιας εφημερίδας να

καταβάλει αποζημίωση σε έναν δημοσιογράφο επειδή ήταν φορέας του HIV.

45. Στην Κροατία, μετά από παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη, τροποποιήθηκε ο Κανονισμός της Αστυνομίας, που προέβλεπε ότι ένας οροθετικός δεν μπορούσε να γίνει αξιωματικός της αστυνομίας ή να συνεχίσει να είναι.

46. Στις 23 Νοεμβρίου 2009, το Συνταγματικό Δικαστήριο της Πολωνίας κήρυξε αντισυνταγματική μια διάταξη του Κανονισμού του Υπουργείου Εσωτερικών η οποία προέβλεπε ότι ο αξιωματικός της αστυνομίας που είναι οροθετικός έπρεπε αυτομάτως να κηρυχθεί ανίκανος για υπηρεσία.

47. Στις 26 Απριλίου 2011, το Ανώτατο Δικαστήριο της Ρωσίας ακύρωσε διάταξη του Κανονισμού Πολιτικής Αεροπορίας που απαγόρευε στους οροθετικούς να εργάζονται ως πιλότοι σε κάθε είδους αεροπλάνα.

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ

I. ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΚΑΛΟΥΜΕΝΗ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 8 ΚΑΙ 14 ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

48. Ο προσφεύγων παραπονείται για παραβίαση του δικαιώματός του στην ιδιωτική ζωή, υποστηρίζοντας ότι ο Άρειος Πάγος έκρινε νόμιμη την απόλυσή του λόγω του ότι ήταν φορέας του HIV. Υποστηρίζει επίσης ότι η απόλυσή του αποτελούσε διάκριση και ότι ο λόγος που δέχτηκε ο Άρειος Πάγος, ότι δηλαδή η απόλυση ήταν δικαιολογημένη λόγω της ανάγκης διατήρησης του εργασιακού κλίματος στην επιχείρηση δεν μπορούσε να θεμελιώσει διαφορετική μεταχείριση σύμφωνη με το άρθρο 14. Επικαλείται συνδυασμό των άρθρων 8 και 14 της Σύμβασης, τα οποία προβλέπουν τα εξής:

Άρθρο 8

«1. Πάν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του.

2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξει επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αυτή προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημοσίαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της 7 τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

Άρθρο 14

Η χρήσις των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως.»

A. Επιχειρήματα των διαδίκων

1. Η Κυβέρνηση

49. Η Κυβέρνηση δέχεται ότι οποιαδήποτε απόλυση εργαζομένου έχει, αναμφισβήτητα, επίπτωση στην ιδιωτική του ζωή. Ωστόσο, αυτό δεν είναι αρκετό για να εφαρμοστεί το άρθρο 8. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου δεν τίθεται πρόβλημα 8 λόγω απόλυσης ως προς το άρθρο παρά μόνον όταν η απόλυση συνεπάγεται ευρύτερες συνέπειες για τον εργαζόμενο, ιδίως την αδυναμία εξεύρεσης εργασίας, και όχι όταν αυτός χάσει απλώς την θέση που είχε. Η απόλυση του προσφεύγοντος δεν είχε ως συνέπεια τον αποκλεισμό του από την αγορά εργασίας (όπως συνέβη στην υπόθεση *Sidabras et Dziutas κατά Λιθουανίας*, αρ. 55480/00 και 59330/00, CEDH 2004-VIII), ούτε να αποκλείσει γενικά τους οροθετικούς από το δικαίωμα στην εργασία. Ο προσφεύγων ξαναβρήκε εργασία λίγο μετά την απόλυσή του. Το άρθρο 8 προστατεύει τις σχέσεις που τα δύο μέρη επιθυμούν να αναπτύξουν, ενώ στην περίπτωση του προσφεύγοντος, οι συνάδελφοί του δεν ήθελαν να εργαστούν μαζί του. Τέλος, ο εργοδότης του προσφεύγοντος δεν έκανε ποτέ άσχημη χρήση των πληροφοριών που αφορούσαν την κατάσταση της υγείας του προσφεύγοντος.

50. Σύμφωνα με την Κυβέρνηση, ο προσφεύγων δεν υπήρξε ούτε θύμα διάκρισης. Ο εργοδότης του τον απέλυσε επειδή ήθελε να προστατεύσει τα συμφέροντα της επιχείρησης και την εργασιακή ειρήνη και όχι λόγω προκατάληψης κατά της ιδιότητάς του ως φορέα του HIV. Το ότι ο Άρειος Πάγος δέχτηκε ότι η απόλυση αποφασίστηκε στην βάση αυτή δεν σημαίνει ότι έδειξε προκατάληψη ή μεροληψία κατά του προσφεύγοντος: η αιτιολογία του δεν επικεντρώνεται στο ότι ο προσφεύγων ήταν φορέας του ιού. Επίσης, ο εργοδότης του προσφεύγοντος δεν έτυχε προνομιακής μεταχείρισης ενώπιον του Αρείου Πάγου επειδή δεν ήταν φορέας του ιού.

51. Η Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η κατάσταση της υγείας του προσφεύγοντος και η διατήρησή του στην επιχείρηση δεν αποτέλεσαν αντικείμενο «διαπραγμάτευσης» ανάμεσα στον εργοδότη και τους συναδέλφους του προσφεύγοντος. Ο εργοδότης προσπάθησε να βρει μια λύση η οποία θα λάμβανε υπόψη της το συμφέρον του προσφεύγοντος χωρίς να θέσει σε κίνδυνο την επιβίωση της επιχείρησής του. Εξέτασε την πιθανότητα να πάρει μέτρα λιγότερο ριζικά απ' ό,τι η απόλυση και προσπάθησε να τον βοηθήσει προτείνοντάς του επαγγελματική κατάρτιση ως κομμωτή ή βοηθώντας τον να ανοίξει δικιά του επιχείρηση. Όταν όλες αυτές οι προσπάθειες απέτυχαν, έβαλε το προσωπικό του συμφέρον, δηλαδή την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης πάνω από το συμφέρον του προσφεύγοντος και αποφάσισε να τον απολύσει. Ο εργοδότης δεν μπορούσε να αγνοήσει τους φόβους των υπαλλήλων του. Η διασφάλιση αρμονικού κλίματος εντός της επιχείρησης δεν αποτελεί μόνον δικαίωμα του εργοδότη αλλά και υποχρέωση έναντι των υπαλλήλων που απασχολεί. Το ότι ο εργοδότης έθεσε το προσωπικό του συμφέρον πάνω από το συμφέρον κάποιου υπαλλήλου του και δεν αντέδρασε όπως θα ήταν «ευκτέο», -δηλαδή αγνοώντας τους φόβους των υπαλλήλων του-και το ότι ο Άρειος Πάγος δεν επέβαλε στον εργοδότη αυτόν αυτό που θα ήταν «ευκτέο», δεν αποτελεί παραβίαση της Σύμβασης.

52. Η Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι οι αποφάσεις *Obst κατά Γερμανίας* (αρ. 425/03) και *Schlüth κατά Γερμανίας* (αρ. 1620/03, CEDH 2010), τις

οποίες επικαλείται ο προσφεύγων μάλλον επιβεβαιώνουν την θέση της μη-παραβίασης. Ειδικότερα, στην δεύτερη απόφαση, το Δικαστήριο προσέδωσε ειδικό βάρος στο ότι η απόλυση του προσφεύγοντος κινδύνευε να καταστήσει εξολοκλήρου αδύνατον για αυτόν το να βρει δουλειά, πράγμα που δεν ισχύει στην παρούσα απόφαση. Ο προσφεύγων προσλήφθηκε σε μια άλλη επιχείρηση μετά την απόλυσή του, επομένως η απόλυσή του αυτή δεν είχε ως συνέπεια τον στιγματισμό του ή τον αποκλεισμό του από την επαγγελματική και κοινωνική ζωή.

53. Η Κυβέρνηση θεωρεί ότι πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της παρούσας υπόθεσης και της υπόθεσης *Kiyutin κατά Ρωσίας* (αρ. 2700/10, CEDH 2011), στην οποία οι περιορισμοί που επιβλήθηκαν στα δικαιώματα του προσφεύγοντος ήταν συνέπεια πράξης του Κράτους. Αντίθετα, στην υπό κρίση υπόθεση, η επικαλούμενη διάκριση ήταν πράξη ιδιώτη και ο Άρειος Πάγος έπρεπε να κρίνει μια διαφορά μεταξύ ιδιωτών. Επίσης, η ευρωπαϊκή συναίνεση που διαπίστωσε το Δικαστήριο στην υπόθεση *Kiyutin* αφορούσε την διαμονή των οροθετικών στην επικράτεια των Κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης και όχι τον βαθμό ευθύνης των ιδιωτών ούτε την εξομοίωση της ευθύνης τους με εκείνη του Κράτους.

54. Η Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι ο Άρειος Πάγος δεν έκρινε άξιους προστασίας του φόβους των συναδέλφων του προσφεύγοντος. Η απόφασή του δεν ήταν ούτε αυθαίρετη ούτε παράλογη, ακόμα και αν θεωρήσουμε ότι η διακριτική ευχέρεια του Κράτους ήταν περιορισμένη, λόγω του ότι ο προσφεύγων ήταν φορέας του HIV. Στην υπό κρίση υπόθεση, η ελληνική έννομη τάξη δεν μπορούσε να απαιτεί περισσότερα από τον εργοδότη δεδομένου ότι αυτός ήταν ένας απλός ιδιώτης, ότι είχε προσπαθήσει να αποφύγει την απόλυση και να βοηθήσει τον προσφεύγοντα και ότι το κλίμα στην επιχείρηση ήταν ιδιαίτερα εχθρικό απέναντι στον προσφεύγοντα.

55. Η Κυβέρνηση συμπέρανε ότι ο προσφεύγων δεν έτυχε δυσμενούς μεταχείρισης λόγω της υγείας του ούτε από πλευράς Άρειου Πάγου ούτε από πλευράς εργοδότη. Ο εργοδότης δεν σύγκρινε την κατάσταση υγείας του προσφεύγοντος με αυτή των άλλων υπαλλήλων του. Πήρε την απόφαση

να τον απολύσει όχι επειδή ήταν οροθετικός αλλά για να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη στην επιχείρηση.

56. Η Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι ούτε το άρθρο 8 χωριστά, ούτε το ίδιο άρθρο σε συνδυασμό με το άρθρο 14, ούτε καν το Πρωτόκολλο αρ. 12, δεν επιβάλλουν στα Κράτη να νομοθετούν υπέρ των οροθετικών εργαζομένων έτσι ώστε να απαγορεύεται η απόλυσή τους από μια θέση που κατέχουν στον ιδιωτικό τομέα. Η θέσπιση μιας τέτοιας υποχρέωσης θα κατέληγε σε μια διεύρυνση της ευθύνης του κράτους όσον αφορά τις σχέσεις με ιδιώτες, ενώ σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, στο θέμα αυτό, τα Κράτη έχουν ευρεία διακριτική ευχέρεια (*Evans κατά Ηνωμένου Βασιλείου* [GC], αρ. 6339/05, §77, CEDH 2007-I).

57. Αναμφισβήτητα, τίποτε δεν εμποδίζει τα Κράτη να νομοθετούν προς την κατεύθυνση αυτή, αλλά αυτό δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ως υποχρέωση που απορρέει από τα άρθρα 8 και 14 της Σύμβασης. Το Ελληνικό Κράτος έχει ανταποκριθεί κατ' αρχήν στις θετικές υποχρεώσεις όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και ιδίως τους τομείς όπου μπορεί να προκύψουν θέματα που αγγίζουν την ιδιωτική ζωή των ενδιαφερομένων προσώπων. Προφέρει αποτελεσματική προστασία μέσω παγιωμένων διατάξεων του εργατικού δικαίου, του αστικού κώδικα, της πολιτικής δικονομίας ή διατάξεων που αφορούν ειδικές κατηγορίες εργαζομένων (Νόμος 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών κλπ.» και Νόμος 3304/2005 που ενσωματώνει την Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 που θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο υπέρ της ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης και εργασίας).

58. Η Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι, ο προσφεύγων επικαλέστηκε τις οικείες διατάξεις του αστικού και του εργατικού δικαίου και προσέφυγε στα πολιτικά δικαστήρια που εξέτασαν την υπόθεσή του σύμφωνα με την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών. Το ότι τα δικαστήρια της ουσίας τον δικαίωσαν αποδεικνύει ότι οι ανωτέρω διατάξεις προσφέρουν επαρκές πλαίσιο για την προστασία των οροθετικών εργαζομένων. Η αποτελεσματικότητα αυτού του νομικού πλαισίου δεν μπορεί να

αμφισβητηθεί μόνον λόγω του ότι ο Άρειος Πάγος δικαίωσε τελικά στην υπό κρίση υπόθεση τον εργοδότη του προσφεύγοντος.

2. *Ο προσφεύγων*

59. Ο προσφεύγων επικαλείται τις αποφάσεις *Sidabras et Dziautas* (προαναφερθείσα), *Palomo Sanchez et autres κατά Ισπανίας*, [GC], αρ. 28955/06, 28957/06, 28959/06 και 28964/06, CEDH 2011) και *Siliadin κατά Γαλλίας* (αρ. 73316/01, CEDH 2005-VII), ο προσφεύγων ισχυρίζεται ότι το ότι η αιτίασή του αναφέρεται στα πραγματικά περιστατικά της απόλυσής του δεν αποκλείει κατ' αρχήν την εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση του άρθρου 8 της Σύμβασης και της θεωρίας των θετικών υποχρεώσεων. Τα πραγματικά περιστατικά αποδεικνύουν ότι η συμπεριφορά των συναδέλφων του και του εργοδότη του είχαν συνέπειες στην ιδιωτική του ζωή, που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως αμελητέες. Έγινε αντικείμενο άμεσου και πραγματικού στιγματισμού από πλευράς συναδέλφων του, και τον μεταχειρίστηκαν ως απόκληρο που δεν έπρεπε πια να έχει το δικαίωμα να εργάζεται. Επιπροσθέτως, ο εργοδότης του μπορούσε και έπρεπε να είχε υιοθετήσει διαφορετική συμπεριφορά απέναντί του, ειδικότερα να επιμένει στο ότι η οροθετικότητα δεν είναι λόγος απόλυσης, αντί να την καταστήσει θέμα διαπραγμάτευσης με τους άλλους υπαλλήλους του. Ο προσφεύγων υπογραμμίζει ότι εξέφρασε τη επιθυμία του να κρατήσει την δουλειά του παρά τις εχθρικές αντιδράσεις και τον κοινωνικό στιγματισμό που υπέστη. Η εργασία είναι σημαντικός παράγοντας του αυτοσεβασμού του καθενός, πράγμα που είναι απαραίτητο για την ικανότητα [του καθενός] να αναπτύσσει κοινωνικές και ιδιωτικές σχέσεις.

60. Ο προσφεύγων αναφέρεται επίσης σε πολλά διεθνή εργαλεία όπως η Σύσταση αρ. 200 τη Δ.Ο.Ε. και το Ψήφισμα 1536 (2007) της Κοινοβουλευτικής Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης (APCE), που καθορίζουν τον στιγματισμό στην εργασία και καλούν στην προστασία των ατόμων που έχουν μολυνθεί με τον ιό έναντι διάκρισης κάθε μορφής.

61. Ο προσφεύγων υποστηρίζει ότι ο Άρειος Πάγος «είχε την υποχρέωση», δεδομένων των πραγματικών περιστατικών της παρούσας υπόθεσης, να διαπιστώσει ότι η απόλυση ήταν παράνομη, αφού αποτελούσε διάκριση. Ο προσφεύγων έτυχε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι των συναδέλφων του λόγω της κατάστασης της υγείας του: εάν δεν είχε μολυνθεί με τον ιό, οι συνάδελφοί του δεν θα είχαν αρνηθεί να εργάζονται μαζί του και ο εργοδότης του δεν θα τον είχε απολύσει. Εάν στην Ελλάδα ήταν παγιωμένο το ότι απαγορεύεται η απόλυση ενός οροθετικού εργαζομένου, οι υπάλληλοι που έχουν προκαταλήψεις θα γνώριζαν ότι δεν θα μπορούσαν να επιτύχουν την απόλυσή του, δεν θα αναστάτωναν την λειτουργία της επιχείρησης και δεν θα αναμιγνύονταν στην επαγγελματική και ιδιωτική του ζωή. Στην υπό κρίση υπόθεση, δεν είναι δυνατόν να διαχωριστούν οι λόγοι των υπαλλήλων από τους λόγους του εργοδότη και να ισχυρίζεται κανείς ότι η απόλυση δεν αποτελούσε διάκριση με το πρόσχημα ότι οι δεύτεροι λόγοι [του εργοδότη], εξεταζόμενοι ανεξάρτητα, αποτελούσαν έγκυρο λόγο απόλυσης.

62. Ο προσφεύγων ισχυρίζεται ότι εάν δεν αναγνωρίζεται ως παράνομη η απόλυση ενός μέλους μια ευάλωτης ομάδας επειδή οι συνάδελφοί του αρνούνται να συνεργαστούν μαζί του λόγω προκαταλήψεων, αυτό θα οδηγήσει σε διακρίσεις και αποκλεισμό σε μεγάλη κλίμακα: τα άτομα που έχουν προκαταλήψεις έναντι άλλων λόγω του ότι ανήκουν σε ορισμένη φυλή, λόγω εθνικής καταγωγής ή σεξουαλικού προσανατολισμού θα μπορούν απλώς να αρνηθούν να εργαστούν μαζί τους και οι εργοδότες τους θα τους απολύουν. Εάν δεν παρέμβουν τα δικαστήρια, οι προκαταλήψεις των τρίτων θα έχουν ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των μελών μιας ευάλωτης ομάδας από την πλειοψηφία των θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και εγκαθίδρυση διαχωρισμού μεταξύ των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα που ανήκουν στην ομάδα αυτή και των υπολοίπων.

63. Ο προσφεύγων υποστηρίζει ότι στην υπό κρίση υπόθεση ο Άρειος Πάγος δεν στάθμισε την ανάγκη της προστασίας των οροθετικών εργαζομένων έναντι των διακρίσεων και την ανάγκη των εργοδοτών να

προστατέψουν τα συμφέροντά τους. Επίσης, η απόφαση του Αρείου Πάγου είναι ιδιαίτερος σύντομη και δεν εξέτασε πραγματικά το θέμα της αναλογικότητας της παρέμβασης.

64. Ο προσφεύγων αναφέρει ότι στην υπό κρίση υπόθεση υπάρχουν πολλοί παράγοντες που δικαιολογούν την κρίση –όπως άλλωστε το έχει κάνει το Δικαστήριο στην προαναφερθείσα απόφαση *Kiyutin* (§63)-, του ότι το Κράτος έχει περιορισμένη διακριτική ευχέρεια. Στην υπό κρίση υπόθεση, οι παράγοντες αυτοί είναι: η αναμφισβήτητη προκατάληψη των συναδέλφων του έναντι των οροθετικών, το ότι οι οροθετικοί ανήκουν σε μια ομάδα ιδιαίτερα ευάλωτη, είναι θύματα συστηματικών διακριτικών μεταχειρίσεων και υποφέρουν από στιγματισμό, κοινωνικό αποκλεισμό και περιθωριοποίηση, ότι η ιδιότητα του οροθετικού δεν είναι αναστρέψιμη και ότι συχνά λαμβάνεται ως ένδειξη των σεξουαλικών προτιμήσεων των ενδιαφερομένων. Όταν πρόκειται για απόλυση οροθετικού εργαζομένου, ο στιγματισμός που ακολουθεί είναι καταστροφικός. Ο ενδιαφερόμενος δεν έχει να αντιμετωπίσει μόνον την ασθένειά του αλλά και την απόλυσή του, καταστροφική συνέπεια της ασθένειάς του. Ο στιγματισμός αυτός μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία εξεύρεσης νέας εργασίας.

65. Ο προσφεύγων επικαλείται επίσης, προς επίρρωση των θέσεών του, πολλές αποφάσεις που εκδόθηκαν από τα Ανώτατα Δικαστήρια πολλών χωρών που αποφάνθηκαν ευνοϊκά για τους οροθετικούς στον χώρο εργασίας, και ιδιαίτερα την απόφαση *Hoffman κατά South African Airways* του Συνταγματικού Δικαστηρίου της Νοτίου Αφρικής (ανωτέρω παράγραφοι 36-38) που έκρινε ότι η προκατάληψη κατά αυτής της κατηγορίας ατόμων δεν αποτελούσε νομιμο επαγγελματικό συμφέρον.

66. Ο προσφεύγων επικαλείται την απόφαση *Bach κατά Ηνωμένου Βασιλείου* (αρ. 56328/07, CEDH 2011) και υποστηρίζει ότι τα Κράτη πρέπει να υποστηρίζουν ακλόνητους λόγους για να δικαιολογήσουν μια διαφορετική μεταχείριση που να βασίζεται σε ιατρικές προϋποθέσεις όπως η οροθετικότητα. Όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο στην απόφαση αυτή, η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα προσωπικό χαρακτηριστικό

εγγενές και μόνιμο πρέπει να αιτιολογείται κατά τρόπο πιο εμπειριστωμένο από ό,τι μια διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε μια επιλογή [του προσώπου]. Όμως, η οροθετικότητα αποτελεί μια κατάσταση, που άπαξ και την αποκτήσει κανείς, δεν μπορεί να εξαφανιστεί.

B. Η κρίση του Δικαστηρίου

1. Ως προς την δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 8 σε συνδυασμό με το άρθρο 14

67. Ως προς το αν τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η έννοια της «ιδιωτικής ζωής» είναι μια ευρεία έννοια, που δεν επιδέχεται εξαντλητικό ορισμό. Η έννοια αυτή καλύπτει την σωματική και ψυχική ακεραιότητα του ατόμου και περιλαμβάνει μερικές φορές εκφάνσεις της φυσικής και κοινωνικής ταυτότητας ενός προσώπου, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα να αναπτύσσει σχέσεις με τους ομοίους του, το δικαίωμα στην «προσωπική ανάπτυξη» ή το ίδιο το δικαίωμα του αυτοκαθορισμού (προαναφερθείσα *Schlüth*, §53).

68. Όπως και στην υπόθεση *Schlüth*, έτσι και στην υπό κρίση υπόθεση ο προσφεύγων δεν παραπονείται για άμεση παρέμβαση των εθνικών αρχών η οποία κατέληξε στην απόλυσή του, αλλά για την παράλειψή του να προστατεύσουν την ιδιωτική του ζωή από την παρέμβαση του εργοδότη του, πράγμα που θα μπορούσε να εγείρει την ευθύνη του Κράτους (βλ. *mutatis mutandis*, *Palomo Sanchez et autres*, §60).

69. Το Δικαστήριο είχε ήδη την ευκαιρία να αποφανθεί, υπό το πρίσμα του άρθρου 8, για περιπτώσεις απολύσεων που αποφασίστηκαν λόγω των ιδιωτικών δραστηριοτήτων των απολυθέντων (προαναφερθείσες αποφάσεις *Obst και Schlüth*). Επίσης, σε άλλο επίπεδο, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι το άρθρο 8 εφαρμοζόταν στην κατάσταση στην οποία οι αρχές αρνούσαν να χορηγήσουν άδεια διαμονής λόγω της οροθετικότητας του ενδιαφερομένου (προαναφερθείσα *Kiyutin*) ή στην οποία απαγορευόταν

70. Επομένως, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι τα θέματα τα σχετικά με την εργασία καθώς και με καταστάσεις που αφορούν άτομα που έχουν μολυνθεί με τον HIV εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ιδιωτικής ζωής. Δεν θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά, καθώς η επιδημία του HIV δεν μπορεί να θεωρηθεί μόνον ως ένα ιατρικό πρόβλημα αφού οι συνέπειές της γίνονται αισθητές σε όλες τις σφαίρες της ιδιωτικής ζωής.

71. Ως προς τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης, το Δικαστήριο σημειώνει ότι αυτή παρουσιάζει μια ιδιαιτερότητα που την διακρίνει από όλες τις προαναφερθείσες υποθέσεις: την απόλυση ενός εργαζομένου που είχε μολυνθεί με τον ιό HIV. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι παρόλο που ο λόγος απόλυσης του προσφεύγοντος που προβλήθηκε ήταν η διατήρηση του καλού κλίματος εργασίας στην επιχείρηση, η γενεσιουργός αιτία ήταν σαφώς η ανακοίνωση της οροθετικότητάς του. Αυτό το γεγονός προκάλεσε την έκφραση της άρνησης των συναδέλφων του να εργαστούν μαζί του –παρά τις διαβεβαιώσεις του ιατρού εργασίας τον οποίο προσκάλεσε ο εργοδότης για να τους διαφωτίσει ως προς τον τρόπο μετάδοσης –τις προσπάθειες του εργοδότη να τον πείσει να αφήσει την επιχείρηση και τελικά την ανοιχτή απειλή των εργαζομένων ότι θα διαταρασσόταν η λειτουργία της επιχείρησης όσο ο προσφεύγων συνέχιζε να είναι παρών.

72. Είναι προφανές ότι η απόλυση του προσφεύγοντος κατέληξε στον στιγματισμό ενός ατόμου που, παρόλο που ήταν φορέας του HIV, δεν είχε εκδηλώσει κανένα σύμπτωμα ασθένειας. Το μέτρο αυτό δεν μπορούσε παρά να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην προσωπικότητά του, στον σεβασμό των άλλων στο πρόσωπό του και, σε τελική ανάλυση, στην ιδιωτική του ζωή. Σε αυτό προστίθεται η αβεβαιότητα ως προς την εξεύρεση νέας εργασίας καθώς οι πιθανότητες για ανεύρεση νέας εργασίας μπορούσαν εύλογα θεωρούνται ως αβέβαιες λόγω της προηγούμενης εμπειρίας. Το ότι ο προσφεύγων βρήκε νέα εργασία μετά την απόλυσή του δεν αρκεί να

εξαλείψει την καταστροφική επίπτωση που είχαν τα επίδικα γεγονότα στην ικανότητά του να ζήσει μια κανονική προσωπική ζωή.

73. Τέλος, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι στην αναφερθείσα απόφαση *Kiyutin* (§57), έκρινε ότι η κατάσταση της υγείας ενός ατόμου, και ιδίως ένα πρόβλημα υγείας όπως η οροθετικότητα, πρέπει να θεωρηθεί ως λόγος διάκρισης που εμπίπτει στην έκφραση «κάθε άλλης κατάστασης» που αναφέρεται στο άρθρο 14 της Σύμβασης, ως αναπηρία ή που εξομοιώνεται με αναπηρία.

74. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι στα περιστατικά της παρούσας υπόθεσης εφαρμόζεται ο συνδυασμός των άρθρων 8 και 14 της Σύμβασης .

2. Ως προς την τήρηση του άρθρου 8 σε συνδυασμό με το άρθρο 14

α) Ως προς το αν ο προσφεύγων βρισκόταν σε κατάσταση ανάλογη με αυτή των άλλων εργαζομένων της επιχείρησης

75. Σύμφωνα με την παγιωμένη νομολογία του Δικαστηρίου, διάκριση αποτελεί η χωρίς αντικειμενική και εύλογη δικαιολογία διαφορετική μεταχείριση ατόμων που βρίσκονται σε ανάλογη ή συγκρίσιμη κατάσταση (*D.H. et autres κατά Τσεχικής Δημοκρατίας* [GC], αρ. 57325/00, §175, CEDH 2007-IV, και *Burden κατά Ηνωμένου Βασιλείου* [GC], αρ. 13378/05, §60, CEDH 2008).

76. Ως υπάλληλος της επιχείρησης ο προσφεύγων μπορούσε θεμιτά να προσδοκεί ότι θα συνεχίσει να εργάζεται στην επιχείρηση όσο δεν διαπράττει μια πράξη που σύμφωνα με το εθνικό εργατικό δίκαιο θα μπορούσε να δικαιολογήσει μια απόλυση. Ωστόσο, απολύθηκε λίγο αφότου αποκαλύφθηκε η οροθετικότητά του εντός της επιχείρησης.

77. Το Δικαστήριο θεωρεί ότι η κατάσταση του προσφεύγοντος θα πρέπει να συγκριθεί με αυτή των άλλων εργαζομένων της επιχείρησης γιατί αυτή (η κατάσταση) είναι κρίσιμη για να κρίνει την αιτίαση περί διαφορετικής μεταχείρισης. Είναι σίγουρο ότι ο προσφεύγων έτυχε μεταχείρισης λιγότερο ευνοϊκής από την μεταχείριση που θα είχε ένας από

τους συναδέλφους του και αυτό εξαιτίας αποκλειστικά και μόνο της οροθετικότητάς του. Το Δικαστήριο σημειώνει ότι αναμφισβήτητα η φροντίδα του εργοδότη ήταν να αποκαταστήσει την ηρεμία εντός της επιχείρησης αλλά αιτία της φροντίδας αυτής ήταν η κατάσταση που δημιουργήθηκε από την στάση των συναδέλφων του προσφεύγοντος απέναντι στην οροθετικότητα αυτού.

β) Ως προς το αν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση ήταν αντικειμενικά και εύλογα δικαιολογημένη

78. Από τη στιγμή που κάποιος προσφεύγων αποδεικνύει την ύπαρξη διαφορετικής μεταχείρισης, εναπόκειται στην Κυβέρνηση να αποδείξει ότι αυτή ήταν δικαιολογημένη. Μια τέτοια δικαιολογία πρέπει να είναι αντικειμενική και εύλογη, δηλαδή να επιδιώκει έναν νόμιμο σκοπό και πρέπει να υπάρχει εύλογη σχέση αναλογικότητας ανάμεσα στα χρησιμοποιούμενα μέσα και τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επίσης, τα συμβαλλόμενα Κράτη έχουν ορισμένη διακριτική ευχέρεια για να καθορίσουν εάν και σε ποιο βαθμό διαφορές μεταξύ καταστάσεων, που είναι ανάλογες ως προς άλλα σημεία, δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση. Το εύρος αυτής της διακριτικής ευχέρειας ποικίλλει ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά, τους τομείς, το πλαίσιο (προαναφερθείσα *Kiyutin*, §62).

79. Στην προαναφερθείσα απόφαση *Kiyutin*, το Δικαστήριο έκρινε ότι όταν εφαρμόζεται περιορισμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε ιδιαιτέρως ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας, που υπέφεραν από σημαντική διάκριση στο παρελθόν, η διακριτική ευχέρεια που έχει το Κράτος περιορίζεται σημαντικά και το Κράτος θα πρέπει να έχει πολύ ισχυρούς λόγους για να επιβάλει τον συγκεκριμένο περιορισμό (*ibidem*, §63).

80. Τα άτομα που είναι φορείς του HIV είναι αναγκασμένα να αντιμετωπίσουν πολλά προβλήματα, όχι μόνον ιατρικής φύσης, αλλά και επαγγελματικά, κοινωνικά, προσωπικά και ψυχολογικά και κυρίως

προκαταλήψεις που μερικές φορές είναι ριζωμένες ακόμα και στα πιο μορφωμένα άτομα.

81. Το Δικαστήριο αναγνώρισε την πραγματικότητα αυτή στην προαναφερθείσα απόφασή του *Kiyutin*. Έκρινε ότι η άγνοια των τρόπων μετάδοσης της ασθένειας αυτής εξέθρεψε προκαταλήψεις που οδήγησαν στον στιγματισμό και στην περιθωριοποίηση των φορέων του ιού. Πρόσθεσε ότι εξαιτίας του γεγονότος αυτού τα άτομα που ζουν με τον ιό HIV αποτελούν μια ευάλωτη ομάδα και ότι τα Κράτη έχουν περιορισμένη διακριτική ευχέρεια προκειμένου να υιοθετήσουν μέτρα που επιφυλάσσουν στην ομάδα αυτή μια ιδιαίτερη μεταχείριση βασισμένη στην οροθετικότητα των μελών της (*ibidem*, §64).

82. Επιπροσθέτως, το Δικαστήριο σημειώνει ότι η συγκριτική μελέτη της νομοθεσίας των τριάντα Κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, όσον αφορά την προστασία των ατόμων που έχουν μολυνθεί με HIV κατά της διάκρισης στον χώρο της εργασίας, αποδεικνύει ότι επτά Κράτη υιοθέτησαν ειδική νομοθεσία σχετικά με το θέμα αυτό. Ωστόσο, στα είκοσι τρία άλλα Κράτη που δεν προέβλεψαν τέτοια ειδική νομοθεσία, οι φορείς του HIV που αντιμετωπίζουν διαφορετική μεταχείριση στον χώρο της εργασίας τους μπορούν να στηριχτούν στις γενικές διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας σε θέματα απαγόρευσης των διακρίσεων. Από τις αποφάσεις των εθνικών δικαστηρίων και από τα άλλα όργανα που είναι αρμόδια για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε ορισμένα από τα Κράτη αυτά προκύπτει ότι τα τελευταία προσφέρουν προστασία κατά της απόλυσης στους φορείς του HIV με το να τους υπαγάγουν σε άλλους απαγορευμένους λόγους διακρίσεων, όπως η υγεία ή αναπηρία (ανωτέρω §39).

83. Επομένως, προκύπτει ότι ακόμα και αν δεν έχουν υιοθετήσει όλα τα Κράτη Μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης ειδική νομοθεσία υπέρ των φορέων του HIV, υπάρχει συνολικά σαφής τάση προστασίας των ατόμων αυτών από κάθε διάκριση στον χώρο εργασίας μέσα από γενικότερες νομοθετικές διατάξεις οι οποίες όμως εφαρμόζονται από τα δικαστήρια στα

πλαίσια της απόλυσης των οροθετικών τόσο στον δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό (ανωτέρω §§40-47).

84. Εξάλλου, το Δικαστήριο σημειώνει ότι οι διατάξεις απαγόρευσης των διακρίσεων που υπάρχουν σε διάφορα διεθνή εργαλεία προσφέρουν προστασία στους φορείς του HIV. Υπό το πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή οικονομικών, κοινωνικών και μορφωτικών δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών αναγνώρισε την ιδιότητα του φορέα του HIV ως έναν από τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης. Επίσης, αυξανόμενος αριθμός ειδικών διεθνών εργαλείων προβλέπουν διατάξεις που έχουν προβλεφθεί για τους οροθετικούς, και περιλαμβάνουν ιδίως την απαγόρευση διάκρισης σε θέματα εργασίας, όπως η Σύσταση αρ. 200 της Δ.Ο.Ε. που αφορά τον ιό HIV και το AIDS στην εργασία.

85. Εξετάζοντας τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης, το Δικαστήριο διαπιστώνει αφενός ότι ο εργοδότης του προσφεύγοντος έθεσε τέλος στην σύμβαση του προσφεύγοντος λόγω της πίεσης που του άσκησαν οι υπάλληλοί του και ότι η πίεση αυτή οφειλόταν στην οροθετικότητα του προσφεύγοντος και την ανησυχία που η οροθετικότητα αυτή δημιούργησε στου υπαλλήλους. Σημειώνει επίσης, αφετέρου ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης είχαν ενημερωθεί από τον ιατρό εργασίας ότι δεν υπήρχε κανένας κίνδυνος μόλυνσης στα πλαίσια των σχέσεων εργασίας με τον προσφεύγοντα.

86. Μετά από προσφυγή του προσφεύγοντος, τα δικαστήρια της ουσίας που κλήθηκαν να αποφανθούν, στάθμισαν αφενός την ανάγκη διατήρησης της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και αφετέρου, την δικαιολογημένη προσδοκία του προσφεύγοντος να προστατευθεί σε μια δύσκολη γι αυτόν περίοδο. Έκλιναν υπέρ του προσφεύγοντος. Ειδικότερα, το Εφετείο έκρινε ότι ο κίνδυνος διατάραξης της επιχείρησης εν προκειμένω, που γεννήθηκε λόγω της μαζικής αντίδρασης των εργαζομένων, βασιζόταν σε αντιδράσεις που επιστημονικά ήταν αστήρικτες. Υπογράμμισε, ότι εάν η ασθένεια ενός εργαζομένου δεν είχε δυσμενή επίπτωση στην σχέση εργασίας του ή στην εύρυθμη λειτουργία της

επιχείρησης (εγκυμονώντας απουσίες ή μείωση της ικανότητας εργασίας, κλπ.) δεν μπορούσε να χρησιμεύσει ως αντικειμενική δικαιολογία για την καταγγελία της σύμβασης. Εξάλλου, λόγω της φύσης της εργασίας του, που δεν συνεπαγόταν υπερβολική καταπόνηση, ο προσφεύγων δεν διέτρεχε τον κίνδυνο να μειωθεί η εργασιακή του ικανότητα, αφού για πολλά χρόνια ένας ασθενής μπορεί να παραμείνει απλός φορέας του HIV και οι ικανότητές του να μην μειωθούν ουσιωδώς.

87. Στην υπό κρίση υπόθεση, το Εφετείο αναγνώρισε ρητώς ότι η οροθετικότητα του προσφεύγοντος δεν είχε επίπτωση στην ικανότητά του να εκτελεί την εργασία του και δεν προμήνυε καμία αρνητική επίπτωση στην σύμβαση εργασίας του που να μπορεί να δικαιολογεί την άμεση καταγγελία αυτής (βλ. ανωτέρω §19). Το Εφετείο αναγνώρισε επίσης ότι ούτε η ύπαρξη της επιχείρησης δεν απειλούνταν από τις πιέσεις που ασκούσαν οι εργαζόμενοι (ανωτέρω §20). Επίσης, δεν μπορούσε να γίνει επίκληση της υποτιθέμενης ή εκπεφρασμένης προκατάληψης των εργαζομένων ως πρόσχημα για να λυθεί η σύμβαση εργασίας ενός οροθετικού εργαζόμενου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η ανάγκη προστασίας των συμφερόντων του εργοδότη πρέπει σταθμιστεί λεπτομερώς με την ανάγκη προστασίας των συμφερόντων του εργαζομένου, που είναι το πιο ασθενές μέρος της σύμβασης, πολύ περισσότερο δε όταν είναι οροθετικός.

88. Αντίθετα, ο Άρειος Πάγος δεν προέβη σε καμία στάθμιση όλων των συμφερόντων που διακυβευόντουσαν με τρόπο τόσο λεπτομερή και εμπειριστατωμένο όπως έκανε το Εφετείο. Με μία αιτιολογία μάλλον σύντομη σε σχέση με την σοβαρότητα και τον πρωτόγνωρο χαρακτήρα των ζητημάτων της υπόθεσης, έκρινε ότι η απόλυση ήταν πλήρως δικαιολογημένη από τα «καλώς νοούμενα» συμφέροντα του εργοδότη, αφού είχε αποφασιστεί για να αποκατασταθεί η ηρεμία στους κόλπους της επιχείρησης καθώς και η εύρυθμη λειτουργία της. Μολονότι ο Άρειος Πάγος δεν αμφισβήτησε ούτε το ότι η μόλυνση του προσφεύγοντος δεν είχε επιβλαβή επίπτωση στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας του, εντούτοις θεμελίωσε την απόφασή του, για να δικαιολογήσει τους φόβους των

εργαζομένων της επιχείρησης, σε μια υπόθεση προδήλως ανακριβή, δηλαδή τον «μεταδοτικό» χαρακτήρα της ασθένειας του προσφεύγοντος. Κάνοντας αυτό, Έτσι, ο Άρειος Πάγος προσέδωσε στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης την έννοια που επιθυμούσαν να της προσδώσουν οι εργαζόμενοι ταυτίζοντάς την με την υποκειμενική αντίληψη που είχαν αυτοί για τον όρο «εύρυθμη λειτουργία».

89. Το Δικαστήριο δεν συμερίζεται το επιχείρημα της Κυβέρνησης σύμφωνα με το οποίο μια ευνοϊκή για τον προσφεύγοντα απόφαση του Αρείου Πάγου δεν θα είχε επιλύσει το πρόβλημα, επειδή ο εργοδότης θα έπρεπε να επωμιστεί το κόστος της παρατεταμένης διατάραξης της λειτουργίας της επιχείρησής του και ενώ ο προσφεύγων θα έπρεπε συνεχώς να αντιμετωπίζει ένα εχθρικό περιβάλλον. Το διακύβευμα για τον προσφεύγοντα ενώπιον του Αρείου Πάγου περιοριζόταν στην χορήγηση μιας απλής αποζημίωσης σαν αυτή που επιδίκασε το Εφετείο, αφού το αρχικό αίτημα του προσφεύγοντος που αποσκοπούσε στην επανένταξή του στην επιχείρηση είχε απορριφθεί τόσο από το Πρωτοδικείο όσο και από το Εφετείο. Εξάλλου, το Δικαστήριο θεωρεί ότι δεν μπορούμε να κάνουμε εικασίες για το ποια θα ήταν η στάση των εργαζομένων της επιχείρησης εάν ο Άρειος Πάγος είχε επικυρώσει την απόφαση των δικαστηρίων της ουσίας, και πολύ περισσότερο, εάν υπήρχε στην Ελλάδα μια καλά παγιωμένη νομοθεσία ή νομολογία προστατευτική των οροθετικών στον χώρο εργασίας.

90. Συμπερασματικά, το Δικαστήριο θεωρεί ότι ο Άρειος Πάγος δεν ανέπτυξε επαρκώς γιατί τα συμφέροντα του εργοδότη του προσφεύγοντος υπερίσχυσαν έναντι των συμφερόντων του προσφεύγοντος και ότι δεν στάθμισε τα δικαιώματα των δύο μερών με τρόπο σύμφωνο με την Σύμβαση.

91. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι ο προσφεύγων υπήρξε θύμα διάκρισης λόγω της κατάστασης της υγείας του, κατά παράβαση του άρθρου 14 της Σύμβασης σε συνδυασμό με το άρθρο 8. Επομένως, υπήρξε παραβίαση των διατάξεων αυτών.

Π. ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 41 ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

92. Σύμφωνα με το άρθρο 41 της Σύμβασης,

«Εάν το Δικαστήριο κρίνει ότι υπήρξε παραβίαση της Σύμβασης ή των Πρωτοκόλλων της, και αν το εσωτερικό δίκαιο του Υψηλού Συμβαλλόμενου Μέρους δεν επιτρέπει παρά μόνο ατελή εξάλειψη των συνεπειών της παραβίασης αυτής, το Δικαστήριο χορηγεί, εφόσον είναι αναγκαίο, στον παθόντα δίκαιη ικανοποίηση».

A. Ζημία

93. Ο προσφεύγων ζητεί το ποσό των 6.339,18€, που αντιστοιχεί στο ποσό που του επιδίκασε το Εφετείο. Ζητεί επίσης τόκους από την ημέρα της εφετειακής απόφασης. Επίσης ζητεί το ποσό των 20.000€ για την ηθική βλάβη που του προκάλεσε ο στιγματισμός του και η διάκριση-απόλυσή του.

94. Η Κυβέρνηση καλεί το Δικαστήριο να απορρίψει τις αξιώσεις λόγω υλικής ζημίας επειδή αφορά μια περιουσιακή έκφανση του δικαιώματος στην εργασία και όχι το δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής που προστατεύεται από το άρθρο 8. Όσον αφορά την ηθική βλάβη, ο ισχυρισμός του προσφεύγοντος σύμφωνα με τον οποίο έχει στιγματιστεί και έχει υποστεί διάκριση είναι αβάσιμος λόγω του ότι μετά την απόλυσή του βρήκε νέα εργασία. Εάν το Δικαστήριο συμπέρανε την παραβίαση της Σύμβασης, η διαπίστωση της παραβίασης θα αποτελούσε επαρκή δίκαιη ικανοποίηση.

95. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι συμπέρανε την παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 8 λόγω του ότι ο Άρειος Πάγος δεν στάθμισε τα δικαιώματα των δύο μερών με τρόπο σύμφωνο προς την Σύμβαση. Διαπιστώνει ότι το Εφετείο είχε καθορίσει το ποσό που πρέπει να επιδικαστεί στον προσφεύγοντα λόγω μη καταβληθέντων μισθών σε 6.339,18€ και του το επιδικάζει λόγω υλικής ζημίας. Θεωρεί επίσης ότι πρέπει να του επιδικάσει το ποσό των 8.000€ λόγω ηθικής βλάβης.

B. Έξοδα και Δικαστική Δαπάνη

96. Ο προσφεύγων ζητεί για έξοδα και δικαστική δαπάνη το ποσό των 6.000€ που αντιστοιχεί στην αμοιβή των δύο δικηγόρων του ενώπιον του Δικαστηρίου (60 ώρες εργασίας προς 100€ την ώρα).

97. Η Κυβέρνηση καλεί το Δικαστήριο να απορρίψει την αίτηση επειδή δεν συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά.

98. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η επιδίκαση εξόδων και δικαστικής δαπάνης σύμφωνα με το άρθρο 41 προϋποθέτει ότι έχει αποδειχτεί ότι αυτά είναι πραγματικά, αναγκαία και επιπλέον, εύλογα ως προς το ύψος τους. (*Ιατρίδης κατά Ελλάδας*, δίκαιη ικανοποίηση, [GC], αρ. 31107/96, §54, CEDH 2000-XI). Το Δικαστήριο παρατηρεί ότι οι αξιώσεις του προσφεύγοντος για έξοδα και δικαστικής δαπάνη δεν συνοδεύονται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά. Επομένως, το αίτημά του θα πρέπει να απορριφθεί.

Γ. Τόκοι υπερημερίας

99. Το Δικαστήριο κρίνει ότι αρμόζει να υπολογισθούν οι τόκοι υπερημερίας επί του επιτοκίου διευκολύνσεως οριακού δανεισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τραπεζής, προσαυξημένου κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ, ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ, ΟΜΟΦΩΝΑ,

1. *Αποφαίνεται* ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρθρο 8 της Σύμβασης

2. *Αποφαίνεται* ότι

α) το καθ' ου η προσφυγή Κράτος πρέπει να καταβάλει στον προσφεύγοντα, εντός τριών μηνών από την ημέρα που η απόφαση θα γίνει οριστική σύμφωνα με το άρθρο 44§2 της Σύμβασης, τα ακόλουθα ποσά:

- i. 6.339,18€ (έξι χιλιάδες τριακόσια τριάντα εννέα ευρώ και δεκαοκτώ λεπτά), συν κάθε ποσό που μπορεί να οφείλεται ως φόρος, λόγω υλικής ζημίας

- ii. 8.000€ (οκτώ χιλιάδες ευρώ), συν κάθε ποσό που μπορεί να οφείλεται ως φόρος, λόγω ηθικής βλάβης

β) Από την εκπνοή της προθεσμίας αυτής και μέχρι την καταβολή, το ποσό αυτό θα αυξάνεται με απλό τόκο με επιτόκιο ίσο προς το ισχύον κατ' αυτό το χρονικό διάστημα επιτόκιο διευκολύνσεως οριακού δανεισμού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, προσαυξημένο κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες.

3. *Απορρίπτει* το αίτημα δίκαιης ικανοποίησης για τα περαιτέρω.

Συντάχθηκε στα γαλλικά και στην συνέχεια κοινοποιήθηκε εγγράφως στις 3 Οκτωβρίου 2013, σύμφωνα με το άρθρο 77 §§2 και 3 του Κανονισμού.

Søren Nielsen
Γραμματέας

Isabelle Berro-Lefèvre
Πρόεδρος

Ακριβής μετάφραση από το συνημμένο έγγραφο

Η μεταφράστρια

Μαρία Καραμπάτσα