



Határozatok Tára

ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2016. július 12.¹

C-188/15. sz. ügy

Asma Bougnaoui
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
kontra
Micropole SA

(a Cour de cassation [semmitőszék, Franciaország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — 2000/78/EK irányelv — Valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés — Valódi és meghatározó foglalkozási feltétel — Jelentés — Közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés — Iszlám fejkendő viselése”

1. A, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az uniós jog, és különösen a 2000/78 irányelv² által előírt tilalma mennyiben teszi jogellenessé egy iszlám vallást gyakorló munkavállaló elbocsátását arra hivatkozással, hogy nem tartja be a munkáltatójától (egy magánjogi vállalkozástól) kapott utasítást, amely szerint a vállalkozás ügyfeleivel való érintkezés során nem viselhet fátylat vagy fejkendőt? A Bíróság előtt ezt a kérdést az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésére hivatkozással vetették fel. Ahogyan azt a későbbiekben el fogom magyarázni, a 2. cikk (2) bekezdésének a) és b) pontjában rögzített, a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtétel is releváns ebben az összefüggésben.³

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

3 — A Hof van Cassatie (semmitőszék, Belgium) a (Bíróság előtt folyamatban lévő) C-157/15. sz. Achbita-ügyben egy hasonló (bár nem azonos) tényálláson alapuló előzetes döntéshozatal iránti kérelmet utalt a Bíróság elé. A belga bíróság által előterjesztett kérdés eltérő annyiban, hogy alapvetően a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés között a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjának alkalmazása szempontjából fennálló különbségre vonatkozik. Kollégám, Kokott főtanácsnok ebben az ügyben 2016. május 31-én ismertette indítványát.

Jogi háttér

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény

2. Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény (a továbbiakban: EJEE) 9. cikke⁴ szerint:

„(1) Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

(2) A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatásának szabadságát csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek.”

3. Az EJEE 14. cikke szerint:

„A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

4. Az EJEE Tizenkettedik Kiegészítő Jegyzőkönyve 1. cikke „A megkülönböztetés általános tilalma” címet viseli.⁵ Az (1) bekezdés értelmében:

„A törvényben meghatározott jogok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez való tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

Az Európai Unióról szóló szerződés

5. Az EUMSZ 3. cikk (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az Unió egy belső piacot hoz létre. Az Unió Európa fenntartható fejlődéséért munkálkodik, amely olyan kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, árstabilitáson és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul, amely a környezet minőségének magas fokú védelmével és javításával párosul. Az Unió elősegíti a tudományos és műszaki haladást.

Az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, és előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet [...]”

4 — Kelt Rómában, 1950. november 4-én (kihirdette: az 1993. évi XXXI. tv.). Valamennyi tagállam aláírta az EJEE-t, de ahhoz az Európai Unió még nem csatlakozott; lásd: 2/13 indítvány, EU:C:2014:2454.

5 — A jegyzőkönyvet 2000. november 4-én nyitották meg aláírásra. Az EU tagállamai közül a mai napig aláírta Ausztria, Belgium, Horvátország, Ciprus, a Cseh Köztársaság, Észtország, Finnország, Németország, Görögország, Magyarország, Írország, Olaszország, Lettország, Luxemburg, Málta, Hollandia, Portugália, Románia, Szlovákia, Szlovénia és Spanyolország. Ez idáig csak Horvátország, Ciprus, Finnország, Luxemburg, Málta, Hollandia, Románia, Szlovénia és Spanyolország erősítette meg.

6. Az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az Unió tiszteletben tartja a tagállamoknak a Szerződések előtti egyenlőségét, valamint nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, ideértve a regionális és helyi önkormányzatokat is. Tiszteletben tartja az alapvető állami funkciókat, köztük az állam területi integritásának biztosítását, a közrend fenntartását és a nemzeti biztonság védelmét. Így különösen a nemzeti biztonság az egyes tagállamok kizárólagos feladata marad.”

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

7. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta)⁶ 10. cikke „A gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadság” címet viseli. Az (1) bekezdés szerint:

„Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben, istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatását.”

8. A Chartának „A vállalkozás szabadsága” című 16. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.”

9. A Charta 21. cikke „A megkülönböztetés tilalma” címet viseli. E cikk (1) bekezdése szerint:

„Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.”

A 2000/78 irányelv

10. A 2000/78 irányelv preambuluma többek között a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közösek a tagállamokban, és [az uniós] jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az [EJEE] biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományából erednek.

[...]

(9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.

[...]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.

(12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken [az Európai Unió] belül meg kell tiltani. [...]

[...]

(15) Azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összehangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy egyéb, illetékes hatóságokra tartozik. [...]

[...]

(23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos és az alkalmazási feltétel arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.

[...]”

11. Az irányelv 1. cikke úgy rendelkezik, hogy annak célja „a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

12. Az irányelv 2. cikke „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” címet viseli. E cikk különösen az alábbiakat rögzíti:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; [...]

[...]

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.”

13. Az irányelvnek „Az irányelv hatálya” címet viselő 3. cikke szerint:

„(1) [Az Európai Unióra] átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

[...]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]”

14. A 2000/78 irányelv 4. cikke a „Foglalkozási követelmények” címet viseli. Annak (1) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

15. A 4. cikk (2) bekezdése egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmódjával foglalkozik az egyházak és „egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek” foglalkoztatási tevékenységével összefüggésben.

16. A 2000/78 irányelv 6. cikke bizonyos kivételeket rögzít az irányelv életkoron alapuló eltérő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezései alól.

17. Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

A francia jog

18. A Code du travail (munka törvénykönyve) L. 1121-1. cikke szerint:

„A személyhez fűződő jogok és az egyéni vagy kollektív szabadságok nem korlátozhatóak, ha azt az elvégzendő feladat jellege nem indokolja, és ha e korlátozás nem áll arányban az elérni kívánt céllal”.

19. A munka törvénykönyvének a tényállás időpontjában hatályos L. 1321-3. cikke alapján:

„A belső szabályzat nem tartalmazhat:

1. A törvényekkel és rendeletekkel, illetve a vállalkozásoknál vagy intézményeknél alkalmazandó kollektív szerződésben és megállapodásokban foglalt követelményekkel ellentétes rendelkezéseket;
2. A személyiségi jogokkal és az egyéni és közösségi szabadságokkal kapcsolatos korlátozásokat előíró rendelkezéseket, amennyiben azokat az elvégzendő feladat jellege nem indokolja, és nem állnak arányban az elérni kívánt céllal;
3. Az azonos szakmai képességű munkavállalókat a foglalkoztatásuk vagy munkájuk tekintetében származásuk, nemük, magatartásuk, szexuális irányultságuk, koruk [...] politikai véleményük, szakszervezeti vagy üzemi tanácsi tevékenységük, vallásos meggyőződésük, fizikai megjelenésük, vezetéknevük, illetve egészségi állapotuk vagy fogyatékoságuk miatt hátrányosan megkülönböztető rendelkezéseket.”

20. A munka törvénykönyvének L. 1132-1. cikke szerint:

„Egy vállalkozásnál a felvételi eljárásból vagy a munkavégzési gyakorlathoz, illetve a képzési időszakhoz való hozzáféréstől senki nem zárható el, továbbá a munkavállaló nem vonható felelősségre, nem bocsátható el és nem tehető ki [...]közvetlenül vagy közvetetten megkülönböztető bánásmódnak, különösen a [...] díjazást, ösztönzést vagy munkavállalói résztulajdonosi programot, képzést, átsorolást, beosztást, minősítést, besorolást, szakmai előléptetést, áthelyezést vagy szerződésének meghosszabbítását illetően származása, neme, magatartása, szexuális irányultsága, kora [...] politikai véleménye, szakszervezeti vagy üzemi bizottsági tevékenysége, vallásos meggyőződése, fizikai megjelenése, vezetékneve, illetve egészségi állapota vagy fogyatékosága miatt.”

21. A munka törvénykönyvének L. 1133-1. cikke szerint:

„A L. 1132 1. cikk nem zárja ki az eltérő bánásmódot, ha az valódi és meghatározó szakmai követelményen alapul, annak célja jogszerű, e követelmény arányos.”

A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

22. A. Bougnaoui projektmérnöként állt alkalmazásban a Micropole SA-nál, amely az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint az üzleti intelligencia fejlesztése és integrálása területén való tanácsadással, tervezéssel és képzéssel foglalkozó társaság. A. Bougnaoui munkavállalóként történő alkalmazását megelőzően egy tanulmányokat záró szakmai gyakorlatot töltött e társaságnál. Munkaszerződése a Micropole-lal 2008. július 15-én kezdődött.

23. 2009. június 15-én A. Bougnaouit egy esetleges elbocsátást megelőző meghallgatásra hívták, majd egy 2009. június 22-én kelt levélben felmondtak neki. E levél (a továbbiakban: felmondólevél) szerint:

„2008. február 4-től a tanulmányokat befejező szakmai gyakorlatát végezte, ezt követően 2008. augusztus 1-jén⁷] társaságunk *projektmérnöként* vette Önt alkalmazásba. Feladatkörében ügyfeleink részére teljesít megbízásokat.

7 — Nem egyértelmű, hogy a felmondó levél miért erre a dátumra hivatkozik, mivel úgy tűnik, hogy a felek egyetértenek abban, hogy A. Bougnaoui Micropole általi foglalkoztatása 2008. július 15-én vette kezdetét. Ennek nem tulajdonítok semmilyen jelentőséget, legalábbis ami a jelen indítványt illeti.

Megkértük, hogy Groupama ügyfelünk részére a toulouse-i telephelyén ez év május 15-én végezzen el egy feladatot. E feladat elvégzését követően az ügyfél jelezte nekünk, hogy a fátyol viselése, amelyet Ön ténylegesen mindennap visel, a munkatársaik egy részét zavarta. Arra is kérte, hogy »legközelebb ne legyen fátyol«.

A társaságunkhoz való felvételekor, valamint a projektigazgatóval, Lotfi CHORFI-val és a munkaerő-felvételért felelős Élise GEORGET-val történt megbeszélések során teljesen egyértelműen szóba került a fátyolviselés témája. Egyértelműen jeleztük Önnek, hogy teljes mértékben tiszteletben tartjuk a véleményszabadság elvét, valamint mindenki vallási meggyőződését, mivel azonban Ön belső, illetve külső kapcsolatban fog állni a vállalkozás ügyfeleivel, semmiképpen sem viselheti majd a fátylat. Ugyanis a vállalkozás érdeke és fejlődése miatt az ügyfeleinkkel szemben gondoskodnunk kell arról, hogy munkavállalóink személyes véleménynyilvánítását diszkréció övezza.

Június 17-i megbeszélésünkön^[8] ismételten kiemeltük a semlegesség szükségességének elvét, amelynek az ügyfeleinkkel szembeni alkalmazására megkértük Önt. Ismételten megkérdeztük, hogy tudja-e vállalni ezt a szakmai kötöttséget oly módon, hogy nem fog fátylat viselni, amire Ön nemleges választ adott.

Úgy véljük, hogy ezek a tények a fent említett okok miatt igazolják munkaszerződésének megszüntetését. Mivel álláspontja következtében elképzelhetetlen, hogy Ön a tevékenységét továbbra is a vállalkozás szolgálatában folytassa, hiszen az Ön hibájából már nem bízhatjuk meg azzal, hogy ügyfeleink számára szolgáltatásokat nyújtson, a felmondási idejét nem töltheti le. Mivel Önnek felróható, hogy a felmondási idő alkalmazására ilyen módon nem kerül sor, ezen időszakra díjazásban nem fog részesülni.

Sajnáljuk, hogy így alakult, mivel szakmai alkalmassága és teljesítménye alapján tartott együttműködésben reménykedtünk.”

24. 2009 novemberében A. Bougnaoui megtámadta az elbocsátására vonatkozó döntést a párizsi Conseil de prud'hommes (munkaügyi bíróság) előtt, és arra hivatkozott, hogy az a vallási meggyőződésén alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Az Association de défense des droits de l'homme (emberijog-védő egyesület, a továbbiakban: ADDH) az eljárásba önként belépett beavatkozóként. Ezen bíróság a 2011. május 4-i határozatában megállapította, hogy az elbocsátás valós és komoly okon alapul, és a Micropole-t kötelezte, hogy A. Bougnaoui számára fizessen 8 378,78 eurót a felmondási időt megváltó kompenzációs jellegű kártérítés címén, valamint az egyéb érdemi kérelmeit elutasította.

25. A. Bougnaoui fellebbezését és a Micropole csatlakozó fellebbezését követően a Cour d'appel de Paris (párizsi fellebbviteli bíróság) 2013. április 18-i ítéletében helybenhagyta a munkaügyi bíróság határozatát.

26. A. Bougnaoui felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ezen ítélet ellen a kérdést előterjesztő bírósághoz. Mivel a bíróság ebben az ügyben bizonytalan az uniós jog helyes értelmezését illetően, az EUMSZ 267. cikk alapján az alábbi kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2000/78/EK irányelv] 4. cikkének (1) bekezdését, hogy valamely foglalkozási tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül az informatikai tanácsadással foglalkozó társaság egyik ügyfelének azon kívánsága, mely szerint nem szeretné, ha számára ezen társaság informatikai szolgáltatásait olyan projektmérnök munkavállaló nyújtaná, aki az iszlám előírásai szerinti kendőt visel?”

8 — Miközben a felmondó levél erre a dátumra hivatkozik, az előzetes döntéshozatalra utaló végzés rögzíti, hogy 2009. június 15-én egy meghallgatásra került sor. Természetesen az is előfordulhat, hogy két meghallgatásra került sor. Bármi is legyen az ezzel kapcsolatos álláspont, nem gondolom, hogy ez a Bíróság elé utalt kérdés vonatkozásában bármin is változtatna.

27. A Bougnaoui és az ADDH, a Micropole, a francia és svéd kormány, valamint az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett a Bíróság elé. Az ADDH kivételével a többi fél a 2016. március 15-i tárgyaláson az Egyesült Királyság Kormányával együtt szóbeli észrevételt is tett.

Előzetes megjegyzések

Bevezetés

28. A legáltalánosabb szempontból a Bíróság elé terjesztett kérdés az uniós jog szerinti hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályoknak a vallási öltözék viselésére gyakorolt hatására vonatkozik. A kérdés vizsgálatát különösen az ilyen öltözéknek egy magánszférabeli munkaviszony keretében, egy iszlám vallást gyakorló nő általi viselésével kapcsolatban kéri. Általánosságban véve a társadalmi szokások és különösen a munkaerőpiac az elmúlt évtizedekben sokat változott. Amíg egykoron a különböző vallású és etnikai háttérű emberek esetleg arra számíthattak, hogy egymástól külön élnek és dolgoznak, ma már más a helyzet. A viszonylag közeli múltban még lényegtelennek vagy minimális relevanciával rendelkezőnek tekintett kérdések napjainkra erősen és néha kellemetlenül középpontba kerültek. E szempontból nézve a kontextus viszonylag „modernnek” és egyes körökben esetlegesen érzelmi töltettel rendelkezőnek tekinthető. Ehhez a kontextushoz továbbá az Európai Unión belül igencsak különböző nézetek és gyakorlatok kapcsolódnak.

29. Gyakran (esetleg általánosan) előfordul, hogy egy adott vallás követője a vallási szokásoknak nem az összességét tekinti abszolút „szükségesnek” a saját vallásgyakorlata szempontjából. A vallásgyakorlás különböző formákban és eltérő intenzitással jelenhet meg. Idővel az is változhat, hogy egy adott személy mit tekint a saját vallásgyakorlása szempontjából alapvető fontosságúnak. Ennek az indoka, hogy az egyén meggyőződésének mértéke, következésképpen e meggyőződéssel összefüggő szokásainak mértéke az életkor előrehaladásával viszonylag gyakran változik. Néhányan idővel kevésbé lesznek vallásgyakorlók; míg másoknál ez felerősödik. Azon személyek esetében, akik egy adott hitet követnek, a vallásgyakorlás mértéke egy adott vallási év során is változhat. Ugyanis a vallási év bizonyos időpontjait fokozott vallásgyakorlás jellemezheti⁹ – amelyet a vallásgyakorló érzése szerint számos úton kinyilváníthat –, míg máskor ugyanezen személy „kisebb mértékű” vallásgyakorlást tekinthet megfelelőnek.¹⁰

30. A jelen indítványban felmerülő kérdések nem csupán az iszlám vallással vagy a női nem tagjaival kapcsolatosak. A vallási öltözék viselése nem egyetlen meghatározott vallást vagy egy meghatározott nemet jellemez. Egyes esetekben lehetnek abszolútnak tekinthető szabályok, bár ezek nem szükségszerűen vonatkoznak a szóban forgó hit összes követőjére, illetve nem alkalmazhatók minden körülmények között. Más esetekben egy vagy több öltözködési stílus állhat a követők rendelkezésére, akik választásuk szerint azt állandóan (legalábbis a nyilvánosság előtt) vagy az általuk megfelelőnek tartott alkalmakkor, illetve helyeken viselhetik. Következésképpen csak példaként említem meg, hogy a római katolikus vagy anglikán hitű apácák hagyományosan kötelesek fityulát vagy fátyolt magában foglaló öltözéket viselni. Egyes rendeknél ezt a megkülönböztető öltözéket manapság egy kicsi és visszafogott, a rendes civil ruházatra feltűzött kereszt válthatja fel. Hasonlóképpen, a kipának¹¹ a zsidó

9 — Lásd például: a strasbourgi székhelyű Emberi Jogok Európai Bírósága (a strasbourgi bíróság) 2014. július 1-jei S. A. S. kontra Franciaország ítélete, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 12. §.

10 — Szemléltetésképpen: széles körben ismert, hogy a templomlátogatási adatok a karácsonyi időszakban a legmagasabbak (kiugrók az éjféltől és/vagy a karácsonyi nap istentisztelet látogatási adatai); és sok keresztény „vesz erőt magán” nagybőjtör, a húsvét megünneplése előtt. Hasonló jelenség észlelhető a zsidóság körében. Következésképpen előfordulhat, hogy a zsinagógák belépőjegyeket állítanak ki, hogy ily módon kezeljék az istentiszteletek látogatását a Rosh Hashanah (a zsidó újév) és a Yom Kippur (az engesztelés napja) idején – az év más részeiben ez az eljárás szükségtelen, mivel elegendő hely jut mindenkinek, aki részt kíván venni.

11 — Másként úgy is ismert, mint kippa, kipoh, vagy yarmulke, illetve hétköznapi nyelvben egyházi sapkaként is.

vallás férfi követői általi használata széles körben ismert. Bár jelentős vita folyik arról, hogy a fejedőt mindig viselni kell-e (ahelyett, hogy csak az ima alatt), a gyakorlatban a hit számos ortodox követője így tesz.¹² A szikh hit férfi követői általánosan kötelesek hordani a dastart (vagy turbánt), és azt a nyilvánosság körében sem vehetik le.¹³

31. Ezenfelül egy adott hit követői számára többféle vallási öltözet állhat rendelkezésre. Úgy tűnik, hogy A. Bougnaoui egy „hidzsáb” nevű öltözetet hordott, vagyis egy olyan típusú fejkendőt, amely a fejet és a nyakat eltakarja, de az arcot szabadon hagyja. A muszlim nők által hordott további viselet a nikáb, egy teljes arcot takaró, kizárólag a szemkörnyéket szabadon hagyó fátyol, a burka, ami egy teljes testet eltakaró ruházat az arcot fedő hálóval, és a „csadar” vagy „csador”, illetve „abaja”, egy fekete fátyol, amely a teljes testet eltakarja a fejtől a bokáig és csak az arcot hagyja szabadon.¹⁴

32. Végül, ami az iszlám hit női követői által viselni választott, fejet és testet takaró öltözet típusát illeti, megjegyezném, hogy szinte minden más hithez hasonlóan az iszlám valláson belül is különböző irányzatok léteznek a követők által betartandó konkrét szabályokat illetően. Ezen irányzatok közül nem mindegyik ír elő követelményt e tekintetben. Egyes irányzatok arra az álláspontra helyezkednek, hogy a nők nem kötelesek semmilyen típusú fejviseletet vagy ruházatot követni. Más irányzatok azt diktálják, hogy a nők az ilyen öltözetet nyilvánosság előtt mindig kötelesek viselni. Egyes muszlim nők fakultatív megközelítést választanak, vagyis helyzettől függően döntenek, hogy viselik-e a vallási öltözetet, vagy sem.¹⁵

33. Ezenfelül a kérdések nem csupán a vallási öltözet viselésére korlátozódnak. A vallási jelképek használata szintén vitára adott okot és nyilvánvaló, hogy e jelképek méretükben és jelentésükben is változók lehetnek. Például a strasbourgi bíróság az Eweida-ítéletében az érvelését részben arra alapozta, hogy a Naida Eweida által viselt kereszt „visszafogott” volt.¹⁶ Úgy tűnik, hogy a szóban forgó kereszt egy igen kicsi kereszt volt, amelyet a viselője a nyakán lévő nyakláncra akasztott. Következésképpen viszonylag észrevehetetlennek volt tekinthető, bár nyilván nem teljesen. A keresztény hit más követői esetlegesen jelentősen nagyobb keresztet hordanak, amely akár több centiméter hosszú is lehet. Ugyanakkor néha nem várható el észszerűen az érintett személytől, hogy választása „visszafogott” legyen. Következésképpen elég nehéz elképzelni, hogy egy férfi szikh hogyan lehetne visszafogott vagy nem feltűnő, ha betartja a dastar viselésére vonatkozó előírást.¹⁷ A vallása által megkövetelt turbánt vagy hordja, vagy nem.

12 — Lásd Oxtoby, W. G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

13 — Lásd Cole, W. O., és Sambhi, P. S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Az Egyesült Királyságban a férfi szikh ügyvédek összeegyeztették a vallási kötelezettségeiket a hivatásuk által megkövetelt öltözködési előírásokkal (paróka és talár a bíróságon) oly módon, hogy az általános fekete dastar helyett megkülönböztető fehér dastart viselnek.

14 — További információk tekintetében lásd: *Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions*, Le Monde, 2015. június 11, elérhető a következő internetes oldalon: http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99.

15 — Lásd például a strasbourgi bíróság 2014. július 1-jei S. A. S. kontra Franciaország ítéletét, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511. Az ítélet 12. §-a rögzíti, hogy a felperes, egy hívő muszlim a nikábot nyilvánosság előtt és a magánéletben is hordta, bár nem következetesen. Szerette volna tetszése szerint, aktuális spirituális érzéseitől függően viselni a nikábot. Egyes alkalmakkor (például a Ramadanhoz hasonló vallási események esetén) úgy érezte, hogy hordania kell a nyilvánosság előtt, hogy ezzel kifejezze vallási, személyes és kulturális meggyőződését. Nem akart bosszantani ezzel másokat, csupán szeretett volna békében lenni önmagával.

16 — 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. §.

17 — Lásd a fenti 30. pontot.

A tagállamok

34. A Leyla Şahin kontra Törökország ítéletben a strasbourgi bíróság megjegyezte, hogy „a társadalomban a vallás jelentőségének egységes megítélése Európa-szerte nem érzékelhető [...] és a vallási meggyőződés kinyilvánításának jelentősége vagy hatása alkalomtól és kontextustól függően eltérő”¹⁸. Semmi sem utal arra, hogy ez a helyzet megváltozott volna az ítélet meghozatala óta eltelt tíz-egynéhány évben.

35. Ami a vallási meggyőződésnek a tagállamok közti terjedését illeti, az Európai Bizottság kérésére 2012-ben elvégzett felmérésről készített jelentések¹⁹ rögzítik, hogy az Európai Unióban a magát keresztény hitűnek valló személyek átlagos aránya 74%. Ugyanakkor az egyes tagállamokban erősen eltérnek a számok. Ciprus esetében ez az arány 99% volt, amelyet Románia szorosan követett 98%-kal, Görögország 97%-kal, Málta 96%-kal, Portugália 93%-kal, valamint Lengyelország és Írország 92%-kal. Ezzel ellentétben a legalacsonyabb arányként Észtországban 45%-ot, a Cseh Köztársaságban pedig 34%-ot rögzítettek. Az iszlám vallást követőként nyilvántartottaknál a legmagasabb arány Bulgária esetében 11%, amelyet Belgium követ 5%-kal. A 16 tagállamra számított arány 0% volt. A magukat ateistáknak vagy szabadgondolkodóknak vallók legnagyobb arányban – 20%, illetve 39% – a Cseh Köztársaságban voltak, míg Hollandia lakosságának 41%-a tartotta magát szabadgondolkodónak. Ciprus és Románia esetében ez az arány mindkét esetben 0% volt. A tagállamokban érzékelt, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést illetően a jelentés szerint általánosan az európaiak 51%-a gondolta úgy, hogy ez ritka vagy nem létezik, míg 39%-a széles körben elterjedtnek tekintette. Az ilyen hátrányos megkülönböztetést leginkább Franciaországban (66%) és Belgiumban (60%) látták elterjedtnek, míg ez az arány a Cseh Köztársaságban és Lettországban 10% volt.

36. A vallási öltözék munkahelyi kontextusban történő viselésével kapcsolatos tagállami jogszabályok és gyakorlat szintén nagy eltéréseket mutat.²⁰

37. A spektrum egyik végén egyes tagállamok bizonyos öltözet típusok nyilvánosság előtti viseletét általánosan tiltó jogszabályokat fogadtak el. Így Franciaország²¹ és Belgium²² is az arcot elrejtő öltözet nyilvános helyeken való viselését tiltó törvényeket léptetett életbe. Ezek a törvények ugyan nem konkrétan a foglalkoztatás területére vonatkoznak, hatályuk annyira tág, hogy elkerülhetetlenül korlátozhatnak bizonyos személyeket (többek között a saját választásuk alapján burkát vagy nikábot viselő muszlim nőket) abban, hogy a munkaerőpiachoz hozzáférjenek.

18 — 2005. november 10-i Leyla Şahin kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109. §.

19 — Lásd Európai Bizottság, Special Eurobarometer 393, *az EU-ban előforduló hátrányos megkülönböztetésről szóló jelentés*, 2012. november. A jelentés nem terjed ki Horvátországra. Hozzá kell tennem, hogy a hivatkozott számokat némi óvatossággal kell értelmezni. Azok nem hivatalos statisztikák, hanem a feltett kérdésekre adott válaszokon alapulnak. Nem tesznek különbséget egy adott vallásos hit gyakorlói és nem gyakorló tagjai között, ahogyan a vallási és etnikai hovatartozás között sem tesznek különbséget szükségszerűen. Ezeket az adatokat annak érzékeltetése céljából ismertettem, hogy ebben az összefüggésben a tagállamokban nincs olyan, hogy „norma”.

20 — Ki kell emelnem, hogy az alábbi áttekintés semmi esetre sem tekinthető kimerítőnek. A tagállamok egyes jogszabályaira és bírósági határozataira való hivatkozással, pusztán szeretném kiemelni az e területtel foglalkozó szabályok egyes olyan szempontjait, amelyek számomra különösen relevánsnak tűnnek. Ez az áttekintés szükségszerűen hiányos.

21 — Loi no 2010–1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (Az arc nyilvános helyeken történő eltakarásának tilalmáról szóló, 2010. október 11-i 2010–1192. sz. törvény).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (Az arcot teljesen vagy nagyrészt eltakaró valamennyi öltözet viselésének tilalmáról szóló, 2011. június 1-jei törvény). A tilalom a nyilvánosság számára hozzáférhető összes helyre vonatkozik.

38. Ebben a kontextusban a *laïcité* és *neutralité*²³ alapelvei szintén relevánsak, különösen Franciaországban és Belgiumban. A francia állami szférában az alkalmazottak ezen elvek alapján nem viselhetnek vallási jelképeket vagy öltözetet a munkahelyükön.²⁴ Belgiumban a köztisztviselőknek szintén szigorúan be kell tartaniuk a semlegesség elvét.²⁵

39. Más tagállamok nagyobb szabadságot hagynak a köztisztviselők számára. Így Németországban a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) nemrégiben megállapította, hogy a közoktatási szférában az állam semlegessége sérülésének elvont veszélyén alapuló, a vallási szimbólumoknak a munkahelyen való viselésére vonatkozó tilalom ellentétes a vallásszabadsággal, és hogy a zsidó–keresztény értékek előtérbe helyezése indokolatlan közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményez. Amennyiben viszont az iskolai tanárok külső megjelenése az állam semlegessége vagy az iskolarendszerben való békés együttlétezés sérelmének kellően konkrét veszélyét idézi elő, vagy az ilyen veszély kialakulásában közrehat, a tilalom indokolt lehet.²⁶ Mindeközben más tagállamok elvileg nem szabnak korlátot a vallási jelképek vagy öltözet köztisztviselők általi viselésének. Ez a helyzet például Dániában, Hollandiában és az Egyesült Királyságban.²⁷ Hozzá kell tennem, hogy e tagállamok egyikében sem tesz a jog formális különbséget a közszféra és a magánszféra munkavállalóira vonatkozó jogi előírások között.

40. Rátérve a magánszférabeli foglalkoztatásra, itt is nagy eltérések észlelhetők a tagállamok között. Hangsúlyozom, hogy ezen a területen általában az ilyen korlátozások hiánya érzékelhető. Azok a korlátozások, amelyekre a későbbiekben hivatkozom, inkább kivételt jelentenek a szabály alól.

41. Franciaországban a francia Cour de cassation (semmitőszék) teljes tanácsának (*assemblée plénière*) az Yvelines megye egy hátrányos helyzetű területén lévő, magántulajdonban álló bölcsődével kapcsolatos közelmúltbeli ügyben egy munkáltatói öltözködési előírásról kellett döntenie, amely megtiltotta a munkavállalók számára, hogy öltözködésük részeként vallási jelképet viseljenek. Az igazgatóhelyettes megsértette ezt az előírást, mivel nem volt hajlandó levenni az iszlám fejkendőjét, és ezért elbocsátották. A nemzeti bíróság, különös tekintettel a munka törvénykönyvének L. 1121-1 és L. 1321-3. cikkére, megállapította, hogy a munkavállalóknak a vallási meggyőződésük kinyilvánításához való jogára vonatkozó korlátozásokat a vállalt munka jellegének indokolnia kell, és annak az elérni kívánt céllal arányban állónak kell lennie. Ezért a magánvállalkozások nem fogalmazhatnak meg általános és pontatlan korlátozást egy alapvető szabadságot illetően a foglalkoztatási feltételeik részeként. Mindazonáltal a kellően pontos, a vállalt munka jellege által indokolt és az elérni kívánt céllal arányban álló korlátozás jogszerű lehet. E tekintetben a bíróság megjegyezte, hogy a kérdéses vállalkozás csak 18 munkavállalóval rendelkezett, és ezek a munkavállalók kapcsolatban álltak vagy állhattak kisgyermekkel és azok szüleivel. Ezen az alapon fenntartotta a korlátozást, ugyanakkor megjegyezte, hogy az ítéletéből nem következik, hogy az Alkotmány 1. cikke szerinti értelemben vett állami szekularizáció alapelve alkalmazandó a közfeladat ellátását magában nem foglaló magánszférabeli foglalkoztatásra.²⁸

23 — Ezeket angolra nagyjából „(állami) szekularizációként” és „(állami) semlegességként” fordíthatjuk le.

24 — Az állami iskolák vonatkozásában lásd: loi no 2004–228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (Az állami szekularizáció alapelveinek alkalmazásaként az állami általános és középiskolákban vallási hovatartozást mutató jelképek vagy öltözék viseléséről szóló, 2004. március 15-i 2004-228. sz. törvény), valamint általánosabban lásd: a Conseil d'État (államtanács) véleményét, 2000. május 3., *Mlle Marteaux*, 217017. sz.

25 — Lásd Arrêté royal du 14 Juin 2007, modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (A köztisztviselőkre vonatkozó szabályokról szóló, 1937. október 2-i királyi rendeletet módosító, 2007. június 14-i királyi rendelet), 8. cikk.

26 — Lásd: 2015. január 27-i végzés, 1 BvR 471/10 és 1 BvR 1181/10.

27 — Ez nem azt jelenti, hogy nem lehetnek például az egészségre vagy biztonságra alapozott korlátozások.

28 — Cour de cassation, assemblée plénière, 2014. június 25., 13–28.845. sz. („Baby Loup”) ítélet.

42. Bár úgy tűnik, hogy a *laïcité* alapelve Franciaországban a magánszférában a munkaviszonyokra általában nem alkalmazandó, a vallási öltözék viselésével kapcsolatban elrendelhető korlátozás, elsősorban egészségügyi, biztonsági vagy higiénés okból, az egyén védelme érdekében.²⁹ Másodszor indokolt lehet, amennyiben azt az üzlet megfelelő működése kívánja meg. Következésképpen i. egy munkavállaló nem tagadhatja meg a munkaszerződésében egyértelműen rögzített és a jogviszony kezdetekor ismert, bizonyos feladatok teljesítését,³⁰ ii. el kell kerülni a munkavállalónak a vallásszabadsága gyakorlásához fűződő joga, valamint a munkáltató üzleti érdekei közötti, valamint általában a munkavállalók között például a vallási ünnepekre kiadott szabadságok tekintetében fennálló, elfogadhatatlan egyensúlytalanságot,³¹ és iii. az ügyfélkapcsolatok korlátozás alapját képezhetik, de csak abban az esetben, ha az üzleti tevékenység sérelme megállapítható; az ilyen sérelem bekövetkezésétől való pusztán félelem nem elegendő.³²

43. Németországban egy magánszférabeli munkavállaló számára főszabály szerint megtiltható a vallási jelképek munkahelyi viselése kollektív szerződésben vagy akár a munkavállaló irányítási jogának gyakorlásával is. Mindazonáltal ez csak kivételesen tehető meg.³³ Ezzel ellentétben Hollandiában a College voor de Rechten van de Mens (Emberi Jogi Intézet) megállapította, hogy a vallási jelképek viselését kifejezetten tiltó szabály vagy utasítás közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.³⁴

44. Számos más tagállamban fogadtak el a vallási öltözék és jelképek magánszférabeli munkavállalók általi viselésével kapcsolatos bizonyos korlátozásokat i. az egészség és biztonság³⁵ és ii. a munkáltató üzleti érdekei alapján.³⁶

29 — Lásd: az Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (esélyegyenlőségi és antidiszkriminációs bizottság) (HALDE) 2009. április 6-i 2009-117. sz. határozata, 40. és 41. pont.

30 — Lásd például: Cour de cassation, chambre sociale, 2010. július 12-i 08-45.509. sz. és Cour de cassation, chambre sociale, 1998. március 24-i 95-44.738. sz.

31 — Lásd: a HALDE 2007. november 13-i 2007-301. sz. határozata.

32 — Például a munkahelyén teljes testet takaró vallási öltözetet viselő eladónő elbocsátását érvényesnek találták, mivel az eladónő nem viselte az öltözetét a felvételekor (lásd Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, 1997. szeptember 9-i 97/703.306. sz.). Ugyanakkor pusztán az a körülmény, hogy a munkavállaló érintkezik az ügyfelekkel, nem indokolja a munkavállaló vallása kinyilvánításához való szabadságának korlátozását. Következésképpen a munkaviszonya kezdete óta viselt és a vele kapcsolatban álló ügyfelek számára problémát nem okozó fejkendőjének eltávolítását megtagadó munkavállaló elbocsátásának tisztességtelenségét megállapították (lásd CA de Paris, 2003. június 19-i 03-30.212. sz.).

33 — Ugyanis a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) megállapította, hogy egy fejkendője eltávolítását megtagadó áruházi eladó elbocsátása nem indokolható a Kündigungsschutzgesetzben (tiszteségtelen elbocsátástól való védelemről szóló törvény) foglaltak alapján, mivel az eladói munkájának ellátását nem akadályozta és viselkedése nem volt sérelmes a munkáltatójára nézve. Lásd: 2002. október 10-i ítélet, 2 AZR 472/01.

34 — Az Emberi Jogi Intézet 2015. december 18-i határozata. Bár az Intézet határozatai jogi kötőerővel nem rendelkeznek, befolyásoló hatásuk igen nagy, és azokat a nemzeti bíróságok a legtöbb esetben követik.

35 — Idetartozik Belgium, Dánia, Hollandia és az Egyesült Királyság.

36 — Így i. Belgiumban 2008. január 15-i ítéletével (*Journal des tribunaux du travail*, 9/2008. sz., 140. o.), a Cour du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság) megállapította, hogy a munkáltató az üzleti tevékenységének kereskedelmi imázsát érintő objektív indokokra hivatkozhat a fejkendőt hordó bolti eladó elbocsátása céljából; ii. Dániában a Højesteret (legfelsőbb bíróság) megállapította, hogy a munkáltató öltözködési előírást szabhat meg a vállalkozás kereskedelmi imázsának tükrözése céljából, amely nem engedi meg a fejkendő viselését, feltéve hogy az abban foglalt szabályok a teljes munkaerőre vonatkoznak (Ufr. 2005, 1265H); iii. a holland bíróságok helyt adtak a munkáltatók által az öltözködési előírás alkalmazásakor az üzlet szakmai és reprezentatív imázsának elsődlegességére alapozott követeléseknek (lásd a Commissie Gelijke Behandeling [egyenlő bánásmód testület] elemzését a rendőri egyenruhával és az „életstílus semlegességével” kapcsolatban [CGB-Advies/2007/08]); és iv. úgy tűnik, hogy az Egyesült Királyságban a munkáltató előírhat öltözködési szabályokat a munkavállalói részére, feltéve hogy amennyiben az ilyen szabály egy adott munkavállalót vallására tekintettel sért, a munkáltatónak ezeket a szabályokat indokolnia kell (lásd Vickers, L., *Migration, Labour Law and Religious Discrimination*, in *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2014, 17. fejezet).

A strasbourgi bíróság ítélezési gyakorlata

45. A strasbourgi bíróság megállapította, hogy az EJEE 9. cikkében rögzített gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság az EJEE szerinti „demokratikus társadalom egyik alapköve”,³⁷ és a vallás szabadsága többek között magában foglalja a vallásnak a mind egyénileg, mind a magánéletben, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt való kifejezésre juttatását.³⁸ Megállapította, hogy e jogba történik beavatkozás, amennyiben a szóban forgó intézkedés az iszlám fejkendő viselésének tilalmát takarja.³⁹

46. A jelen indítvány szempontjából releváns és a strasbourgi bíróság ítélezési gyakorlatában elsődleges fontosságú i. a vallás szabadságának az EJEE 9. cikke (2) bekezdésében rögzített általános joga alóli kivétel, és ii. az EJEE 14. cikke, amely számos alapon tiltja a hátrányos megkülönböztetést, ideértve a valláson alapulót is.

47. E joggyakorlat nagy része az iszlám öltözék viselésével kapcsolatos nemzeti szabályokra vonatkozik. Ilyen esetekben a strasbourgi bíróság a 9. cikk (1) bekezdése szerinti általános jogba való beavatkozás megállapítását követően megvizsgálja, hogy az intézkedés a 9. cikk (2) bekezdése értelmében „szükséges volt-e egy demokratikus társadalomban”. Ennek során a strasbourgi bíróság megállapítja, hogy a nemzeti szinten hozott intézkedések elvileg indokoltak voltak-e, vagyis, hogy az indoklásukra felhozott érvek „relevánsnak és elégségesnek” tűnnek-e és az elérni kívánt jogszerű céllal arányban állnak-e. Az utolsó ponttal kapcsolatos döntés meghozatalához mérlegelnie kell a mások jogainak és szabadságainak védelmét a kérelmező állítólagos magatartásával szemben.⁴⁰ Mivel az általam az alábbi 81. pontban felvázolt okokból nem kívánom az állam által megtett intézkedéseket a jelen indítványban vizsgálni, a strasbourgi bíróság e területre vonatkozó ítélezési gyakorlatát csak röviden rögzítem. Ugyanakkor érdemes felvázolni néhány olyan ügyet, amelyben a strasbourgi bíróság úgy ítélte meg, hogy a korlátozás kiállta az „elérni kívánt céllal való arányosság” tesztjét.

48. A strasbourgi bíróság tehát többek között megállapította, hogy:

- az iszlám fejkendő tanítás közbeni viselése tilalmának előírása a közoktatási szférában „kisgyermeket” tanító személyek esetében főszabály szerint indokolt és a más személyek jogai és szabadságai, a közrend és a közbiztonság védelmének kinyilvánított céljával arányos; ennek megfelelően az „egy demokratikus társadalomban szükséges”⁴¹;
- hasonló alapelvek vonatkoznak a fejfedők (jelen esetben az iszlám fejkendő) viselésének tilalmára, amelyet egy közszolgálati jogállással rendelkező egyetemi adjunktussal szemben írtak elő,⁴² és egy állami középiskolában hittant tanító tanár esetében elrendelt hasonló tilalomra;⁴³
- a vallási öltözék (jelen ügyben az iszlám fejkendő) viselésére vonatkozóan egy állami kórház pszichiátriai szolgálati egysége által alkalmazott szociális munkással szemben előírt tilalom szintén nem ellentétes az EJEE 9. cikkével.⁴⁴

37 — Lásd például: a 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398 és a 2006. január 24-i Kurtulmuş kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

38 — 2005. november 10-i Leyla Şahin kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105. §.

39 — Lásd például: 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

40 — A teszt alkalmazásával kapcsolatost például lásd: 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

41 — 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

42 — 2006. január 24-i Kurtulmuş kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2006:0124DEC006550001.

43 — 2007. április 3-i Karaduman kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

44 — 2015. november 26-i Ebrahimian kontra Franciaország ítélet, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

49. Ezen ítéletek közül a legutóbbi révén a strasbourgi bíróság első alkalommal határozott a közszférában dolgozókkal szemben előírt tilalomról az oktatás területén kívül. Abban az összefüggésben megállapította, hogy az állami kórházi szolgáltatás semlegessége és a dolgozóinak viselkedése között kapcsolat áll fenn, amelynek alapján a páciensekben nem merülhet fel a pártatlansággal kapcsolatos kétség. A Szerződő Állam nem lépte túl az EJEE 9. cikkének (2) bekezdésében foglalt mérlegelési jogkörét.⁴⁵

50. Egy másik összefüggésben a Bíróság megállapította, hogy egy állami kórházban az ápolók és a páciensek egészségének és biztonságának védelme jogszerű célnak minősül. Az ilyen típusú védelem kórházi kórteremben fennálló igényének az értékelése olyan terület, ahol a nemzeti hatóságoknak tág mérlegelési jogkört kell engedni. A „látható és hozzáférhető” (keresztény) kereszt és lánc viselésének egy pszichiátriai kórház geriátriai osztályán dolgozó ápolóval szemben előírt tilalma nem volt aránytalan, következésképpen egy demokratikus társadalomban szükséges volt.⁴⁶

51. Ezzel ellentétben az arc eltakarását célzó öltözet nyilvános helyeken történő viselésének a francia jogalkotó által előírt általános tilalmával összefüggésben, többek között az EJEE 9. cikkében meghatározott közbiztonsággal kapcsolatos szükségesség kérdésének vizsgálata során a strasbourgi bíróság megállapította, hogy ez a tilalom a közbiztonság jogszerű céljával összefüggésben csak akkor tekinthető arányosnak, ha ezt a célt általános veszély fenyegeti.⁴⁷

52. A magánszférabeli foglalkoztatás terén jelenleg egyetlen ítélete van a strasbourgi bíróságnak, amely közvetlenül releváns a vallási öltözet viselését illetően; ez nevezetesen az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet.⁴⁸ Naida Eweida ügyében a Bíróságnak feltett kérdés a „visszafogottként” leírt kereszt nyílt, egy bizonyos vállalati imázs sugározását célzó foglalkoztatási feltételeket (akkoriban) sértő viselésére vonatkozott. A strasbourgi bíróság megállapította, hogy ez a korlátozás a Naida Eweidának az EJEE 9. cikkének (1) bekezdésében biztosított jogokba való beavatkozásnak minősül.⁴⁹ Annak meghatározása során, hogy a szóban forgó intézkedés elvileg indokolt és arányos volt-e, tisztességes egyensúlyt kell teremteni az egyén és a közösség mint egész egymással versengő érdekei között, amely minden esetben az állam által élvezett mérlegelési jogkör körébe tartozik.⁵⁰ A munkáltatónak a vállalati imázs sugárzásával kapcsolatos törekvése jogszerű volt, de azt egyensúlyba kell hozni Naida Eweida-nak a vallási meggyőződésének a kinyilvánítására vonatkozó óhajával. Mivel az általa viselt kereszt visszafogott volt, az nem sértette volna a professzionális megjelenését. Munkáltatója korábban engedélyezte más munkavállalói számára más vallási öltözékek viselését, ideértve például a turbánt és a hidszabot, majd a társaság ezt követően módosította az öltözködési előírásokat, megengedve a vallási jelképet magában foglaló ékszer látható viselését. Mivel a mások érdekeibe

45 – 63. és 67. §. Mindazonáltal érdemes rámutatni, hogy ez az ítélet magán a strasbourgi bíróságon belül sem volt bírálóktól mentes. O’Leary bíró a részben párhuzamos indokolást, részben különvéleményt tartalmazó véleményében megjegyezte, hogy a Bíróság korábbi ítélkezési gyakorlata alapvetően olyan kérdésekkel foglalkozott, amelyek szorosan kapcsolódnak az oktatási intézmények által tanítani kívánt értékekhez, és hogy a jelen ügy megítélése során csak csekély mértékben volt vita a joggyakorlat szélesebb területre való, jelentős kiterjesztését illetően. Ami a vallási fejedővel összefüggésben a Szerződő Feleknek engedett mérlegelési jogkört illeti, rögzítette, hogy álláspontja szerint az ilyen mérlegelési jogkör kéz a kézben jár az európai felülvizsgálati joggal olyan ügyekben, ahol az EJEE alkalmazandó, és hogy azt nem lehet egyszerűen megkerülni a mérlegelési jogkörre hivatkozással, függetlenül attól, hogy ez a jogkör mennyire tág. De Gaetano bíró különvéleményében álláspontjának alátámasztására rögzítette, hogy az EJEE 9. cikkét megsértették, és az ítélet alapja – megfogalmazása szerint – az a „valótlan (és igen veszélyes) premissza,[...] hogy a közszolgáltatások igénybevevői részére nem biztosítható a pártatlan szolgáltatás, ha az azt teljesítő köztisztviselő akár csak a legkisebb mértékben is kinyilvánítja vallási hovatartozását [...] Egy alkotmányjogi alapelv vagy egy alkotmányos »hagyomány« könnyen bálványozott magasságokba kerülhet, és ezáltal alááshatja az [EJEE] alapját képező összes értéket [...]”.

46 – 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 99. és 100. §.

47 – 2014. július 1-jei S. A. S. kontra Franciaország ítélet, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 139. §. Mivel a francia kormány nem teljesítette megfelelően ezt a tesztet, ezen az alapon vesztett. Mindazonáltal a bíróság az intézkedést hatályában tartotta a francia kormány által hivatkozott „együttélés” önálló célja alapján.

48 – 2013. január 15-i ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

49 – 91. §.

50 – 84. §.

történő tényleges beavatkozásra vonatkozóan nem állt rendelkezésre bizonyíték, a nemzeti hatóságok – a jelen ügyben a N. Eweida kereseteit elutasító nemzeti bíróságok – nem védték meg N. Eweida-nak a vallása kinyilvánításához való jogát, és ezzel megsértették az EEJE 9. cikke szerinti cselekvést igénylő kötelezettséget.⁵¹

53. Ami az iszlám fejkendő funkcióját és az azt viselő nők életében betöltött szerepét illeti, egy pillanatra megállnék és rögzíteném, hogy a strasbourgi bíróság megközelítésében látszólag változás következett be a korábbi ítélkezési gyakorlat és az újabb ítéletei között.⁵² Például a Dahlab kontra Svájc ítéletben⁵³ megállapította, hogy „a fejkendő viseletének lehet némiképp hittérítő hatása, mivel úgy tűnik, hogy azt egy Koránban rögzített szabály írja elő a nők részére, és az [...] nehezen helyezhető a nemek közötti egyenlőség alapelveinek keretei közé. Következésképpen nehézkesnek tűnik összeegyeztetni az iszlám fejkendő viseletét a tolerancia üzenetével, a mások tiszteletével és mindenekelőtt az egyenlőséggel és a hátrányos megkülönböztetés tilalmával, amelyet egy demokratikus társadalomban minden tanárnak át kell adnia a tanítványai részére”⁵⁴.

54. Ezzel ellentétben a S. A.S kontra Franciaország ítéletében⁵⁵ a Bíróság elutasította a francia kormány által a nemek közötti egyenlőséget illetően felhozott érveket az alábbiak szerint: „119. [...] Mindazonáltal a Bíróság arra az álláspontra helyezkedik, hogy egy részes állam nem hivatkozhat a nemek közötti egyenlőségre egy olyan gyakorlat betiltása érdekében, amelyet a nők – például a kérelmező – az [EJEE 8. és 9. cikkeinek második bekezdésében] biztosított jogok gyakorlásával összefüggésben védenek, kivéve, ha úgy kellene értelmezni, hogy ezen az alapon az egyéneket meg lehetne védeni az alapvető jogaik és szabadságaik gyakorlásától [...]”.

120. [...] Bármennyire is alapvető, az emberi méltóság tiszteletben tartása nem indokolhatja a teljes arcot eltakaró fátylak nyilvános helyeken történő viselésének általános tilalmát. A Bíróság tisztában van azzal, hogy a szóban forgó öltözet az azt szemlélők többsége részére különösnek tűnhet. Ugyanakkor rámutat arra, hogy ez a kulturális identitás kifejeződése, amely hozzájárul a demokrácia szerves részét képező pluralizmushoz [...]”.

55. A másik terület, amelyen a hangsúly eltolódását észlelem, a munkavállalók azon szabadságával kapcsolatos, hogy állásukat felmondják, következésképpen máshol keressenek munkát. Az Emberi Jogok Európai Bizottsága egy korábbi döntésében ezt „a [munkavállaló] vallásszabadságának végső garanciájaként” határozta meg.⁵⁶ Nemrégiben maga a strasbourgi bíróság eltérő álláspontra helyezkedett, amikor megállapította, hogy „tekintettel a vallásszabadság demokratikus társadalomban betöltött jelentőségére, a Bíróság úgy véli, hogy abban az esetben, ha egy egyén panaszt tesz a vallásszabadság munkahelyen való korlátozása miatt, annak megállapítása helyett, hogy a munka megváltoztatásának lehetősége révén az adott jogba való beavatkozás elkerülhető, jobb megközelítés lenne, ha ez a lehetőség egy korlátozás arányos vagy aránytalan voltának megítélése során kerülne mérlegre”⁵⁷.

51 — 94. §.

52 — Természetesen elfogadom, hogy a kontextusok eltérnek egymástól, mivel a korábbi ítélkezési gyakorlat az oktatási szférával, míg az utóbbi a közsférával kapcsolatos.

53 — 2001. február 15-i ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

54 — Lásd továbbá: a 2005. november 10-i Leyla Şahin kontra Törökország ítélet, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 111. §.

55 — 2014. július 1-jei ítélet, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511.

56 — Lásd: 1996. december 3-i Konttinen kontra Finnország ítélet, CE:ECHR:1996:1203DEC002494994, amelyet megerősített az 1997. április 9-i Stedman kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:1997:0409DEC002910795, amelyben a Bizottság megjegyezte, hogy a kérelmező „szabadon felmondhatott volna”.

57 — 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83. §.

56. Ami az EJEE 14. cikkének állítólagos megsértéseit illeti, a strasbourgi bíróság megállapította, hogy ez a rendelkezés önállóan nem létezik, mivel annak alkalmazása kizárólag az EJEE és kiegészítő jegyzőkönyveiben foglalt többi alapvető rendelkezés által védett jogokkal és szabadságokkal függ össze.⁵⁸ Az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítéletben⁵⁹ N. Eweida vonatkozásában megállapította, hogy nem volt szükség panaszának a 14. cikk szerinti önálló kivizsgálására, miután megállapították annak a 9. cikkbe ütközését.⁶⁰ Az ügy második felperese vonatkozásában rögzítette, hogy az intézkedés arányosságának a 14. cikk 9. cikkkel való együttes értelmezése szerinti megítélése során hasonlóknak lennének a mérlegelendő tényezők, és következésképpen nincsen alapja az elsőként említett rendelkezés megsértése megállapításának, tekintettel arra, hogy a 9. cikk megsértésének megállapítására nem került sor.⁶¹

57. Bár az EJEE Tizenkettedik Kiegészítő Jegyzőkönyvének az a célja, hogy fokozott védelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetéssel szemben, a mai napig igen korlátozott relevanciával bír. Konkrétan csupán kilenc tagállam erősítette meg azt a mai napig⁶² és a strasbourgi bíróság ezzel kapcsolatos ítélkezési gyakorlata is minimális mértékű.⁶³

A korlátozás alapú, valamint a hátrányos megkülönböztetésen alapuló megközelítés különbségei

58. Írásbeli észrevételeiben a Micropole hangsúlyozta, hogy nézete szerint ezen a jogterületen alapvető ellentét áll fenn egy jog korlátozása és a hátrányos megkülönböztetés tilalma között. Alkalmazásuk hatálya különböző és az előbbi lényegesen rugalmasabb, mint az utóbbi. Megjegyzése szerint ezeket meg kell különböztetni egymástól.

59. Ez egy fontos észrevétel és behatóbb vizsgálatot érdemel.

60. Valóban igaz, hogy az EJEE alkalmazása során a strasbourgi bíróság elsődleges megközelítése az volt, hogy a 9. cikkre hivatkozással egy általam korlátozásokon alapulónak nevezett megközelítést követett. Ahogyan azt a fenti 56. pontban említettem, a 14. cikk kiegészítő szerepet játszott. Mivel a Lisszaboni Szerződés hatálybalépését követően a Charta az EU-ban kötelező erővel rendelkezik, arra lehetne számítani, hogy ez a Bíróság most azonos megközelítést fogad el a Charta azonos rendelkezéseinek, azaz 10. és 21. cikkének alkalmazása során.

61. Ez az álláspont túlságosan leegyszerűsítőnek tűnik.

62. A 2000/78 irányelv a hátrányos megkülönböztetésen alapuló tilalmak sorát írja elő. Ezzel azt a megközelítést követi, amelyet a ma ismert uniós jog megalkotásától fogva elfogadott.⁶⁴ Az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben a Bíróság megállapította, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elvének tekintendő, amelyet a foglalkoztatás és a munka területén az irányelv konkretizál.⁶⁵ Ugyanez alkalmazandó a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével kapcsolatban.

58 — 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 85. §. Ez okból az EJEE 14. cikkét egyes szerzők „elősködőként” jellemzik. Lásd Haverkort-Spekenbrink, S., *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, 59. kötet, 127. o.

59 — 2013. január 15-i ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

60 — 95. §.

61 — 101. §.

62 — Lásd a fenti 5. sz. lábjegyzetet.

63 — Példaképpen lásd: 2009. december 22-i Sejdić és Finci kontra Bosznia és Hercegovina ítélet, CE:ECHR:2009:1222JUD002799606 és 2014. július 15-i Zornić kontra Bosznia és Hercegovina ítélet, CE:ECHR:2014:0715JUD00036810. Ezek az ügyek a kérelmezőknek a Bosznia és Hercegovina országgyűlésébe való bejutásért és elnökségéért folyó választásokon történő induláshoz való jogára vonatkoztak.

64 — Lásd még a 68. és az azt követő pontokat.

65 — Lásd: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 38. pont.

63. Ugyanakkor viszont alapvető eltérés van a két megközelítés alapját képező intellektuális elemzésben. Igaz, hogy az álláspont alapvetően megegyezhet a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben, amennyiben az uniós jog által megengedett eltéréseknek jogszerű és arányos célra kell irányulniuk, így e követelmények az EJEE-ben rögzített álláspontot tükrözik. Viszont a közvetlen hátrányos megkülönböztetést illetően az uniós jog erősebb védelmet biztosít. Ebben az esetben az EJEE-ben biztosított jogba való beavatkozás még mindig igazolható, amennyiben jogszerű célra irányul, és arányos. Ezzel szemben az uniós jog alapján az eltérés csak annyiban megengedett, amennyiben a szóban forgó intézkedés arról kifejezetten rendelkezik.⁶⁶

64. Ez a megközelítésbeli eltérés számomra teljes mértékben jogszerűnek tűnik: a Charta 52. cikkének (3) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy az uniós jog az EJEE-nél kiterjedtebb védelmet biztosíthat.

65. Futólag megjegyezném, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetésre irányadó szabályok szemmel láthatóan rugalmasabbak lehetnek a közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó szabályoknál. Ellenvetésként felhozható, hogy az uniós jogban kialakított, az utóbbi kategóriára vonatkozó szabályok alkalmazása szükségtelenül merev, és hogy a két kategória némi „keverése” lenne megfelelő.

66. Álláspontom szerint nem ez a helyzet.

67. A két típusú hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtétel az uniós jog e területén alapvető elem. Álláspontom szerint nincs indok az ettől való eltérésre, mert az elkerülhetetlenül a jogbiztonságot érintő veszteséggel járna. Mivel a különbségtétel egyértelmű, a munkáltató kénytelen körültekintően elgondolkodni a munkahelyi előírásokban általa rögzíteni kívánt pontos szabályokon. Ily módon megfelelő módon végig kell gondolnia, hogy milyen korlátokat kíván meghúzni, és azokat hogyan alkalmazza a munkavállalóira.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jogban

68. Amikor a Római Szerződést eredetileg elfogadták, a szociálpolitikáról szóló címe alatt szereplő egyetlen érdemi rendelkezés a 119. cikk volt, amely rögzítette a tagállamokkal szembeni azon kifejezett követelményt, hogy nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosítsanak egyenlő bért. E cím többi rendelkezése korlátozott hatállyal bírt és a polgárok közvetlen jogait illetően keveset biztosított. Azóta ezekben az ügyekben jelentős előrelépés történt az Európai Unión belül.

69. A korai szakaszban a védelem a legszembetűnőbbben a munkavállalás területén fejlődött a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló 75/117 irányelv elfogadása révén,⁶⁷ amelyet a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás területén történő végrehajtásáról szóló 76/207 irányelv,⁶⁸ és a Bíróság mérföldkövet jelentő Defrenne-ítélete⁶⁹ (2. sz.) követett. Ennek következtében az adott jogszabály hatálya alá tartozó, nem alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a (Bíróság ítélete révén) a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtétel egészítette ki.

66 — Lásd még a 2000/78 irányelvről az alábbi 70. pontot.

67 — A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL 1975. L 45., 19. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.).

68 — A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

69 — 1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75, EU:C:1976:56. Teljesebb elemzésért lásd: Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 1. fejezet.

70. Az EK 13. cikk (jelenleg, a módosítást követően az EUMSZ 19. cikk) elfogadása az Amszterdami Szerződés 1999. május 1-jei hatálybalépését követően fokozott hatásköröket biztosított a nem, faji vagy etnikai hovatartozáson, valláson vagy meggyőződésen, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés leküzdésére. A Szerződés e rendelkezése képezte alapját a faji vagy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetésről szóló 2000/43 irányelvnek⁷⁰ és a 2000/78 irányelvnek.⁷¹ Mindkét irányelv ugyanazt a szerkezetet követi: általában tiltják a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, amely alól a kifejezett kivételeket jogszabály határozza meg és tiltják a közvetett hátrányos megkülönböztetést is, amely ugyanakkor indokolt lehet, ha a szóban forgó intézkedés jogszerű céllal objektíve igazolható és az e cél eléréséhez szükséges eszközök megfelelőek és szükségesek.⁷²

71. A Coleman-ügyre⁷³ vonatkozó indítványában Poiares Maduro főtanácsnok megjegyezte, hogy az egyenlőség az uniós jog egyik alapvető elve. Álláspontja szerint az egyenlőség alapjául szolgáló értékek az emberi méltóság és a személyes autonómia. Leegyszerűsítve az emberi méltóság minden ember egyenértékűségének elismerését jelenti. Ami a személyes autonómiát illeti, (az ő szavaival) megköveteli, hogy „az egyének különböző értékes lehetőségek közötti döntések sorozata révén legyenek képesek irányítani és élni az életüket”. Az olyan jellemzők, mint a vallási meggyőződés, kor, fogyatékosság és szexuális irányultság, nem játszhatnak semmilyen szerepet annak megítélésében, hogy helyes-e, vagy sem, a kedvezőtlenebb bánásmód.⁷⁴ Majd az alábbiak szerint folytatja: „11. Hasonlóképpen, az autonómia melletti elkötelezettség azt jelenti, hogy a gyanús kategóriára hivatkozással nem lehet megfosztani embereket értékes választási lehetőségektől az életük alapvető fontosságú területein. A munkavállalás és a szakmai fejlődés lehetősége mindenki számára alapvető jelentőségű, nem csupán mint az életfeltételek megteremtését szolgáló eszköz, hanem mint az önmegvalósítás és az egyéni képességek kibontakoztatásának fontos módja. Aki hátrányosan megkülönböztet egy gyanús kategóriájú egyént, az igazságtalanul megfosztja őt az értékes választási lehetőségektől. Ennek következtében a személy önálló életviteli képessége kerül komoly veszélybe, hiszen nem a saját választása, hanem valaki más előítélete alakítja az élete egyik fontos részét. Az ezekbe a csoportokba tartozó személyek tulajdonságaik alapján való kedvezőtlenebb bánásmódban részesítésével autonómiájuk gyakorlásától fosztja meg őket a hátrányosan megkülönböztető személy. Ezen a ponton helyes és indokolt a hátrányos megkülönböztetést tiltó jog beavatkozása. Az egyenlőség értékelésével és az egyenlőség jog általi megvalósítása melletti elkötelezettséggel lényegében azt szeretnénk elérni, hogy mindenki számára biztosítottak legyenek az autonóm élet feltételei.”

72. Teljes mértékben egyetértek ezekkel az észrevételekkel. Kiemelik, hogy a hátrányos megkülönböztetés pénzügyi (mivel érintheti egy személy munkaerőpiacon való megélési képességét) és erkölcsi hatással (mivel a személyes autonómiát érintheti) is bír. Szeretném hozzátenni, hogy a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályi rendelkezéseket a többi jogszabályhoz hasonlóan hatékony módon kell alkalmazni. Továbbá alkalmazásának a rögzített alapelvekkel is összhangban kell lennie.

70 — A személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 180, 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.).

71 — Meg kell jegyeznünk, hogy a két irányelv által biztosított védelem hatálya eltérő. Például a 2000/43 irányelv 3. cikke úgy rendelkezik, hogy hatálya kiterjed a következőkre: „e) szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást; f) szociális előnyök; g) oktatás; [és] h) az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása, amelyek a nyilvánosság számára hozzáférhetőek, beleértve a lakhatást”. Ezeket az alapokat a 2000/78 irányelv nem sorolja fel. Az is egyértelmű, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító intézkedés a körülményektől függően nem vagy faji eredeten alapuló hátrányos megkülönböztetést is megvalósíthat. Bár a Bizottság elfogadott egy, a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslatot (COM(2008) 426 végleges), amely kiterjesztené a védelem hatályát a 2000/78 irányelvben foglalt kérdésekre, e tekintetben még váratnak magukra a további fejlemények..

72 — Ugyanezt a megközelítést követi a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jelenlegi jogi szabályozás, nevezetesen a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — 8–10. pont.

Hittérítés és munkahelyi magatartás

73. Amikor a munkáltató munkaszerződést köt egy munkavállalóval, nem vásárolja meg e személy lelkét. Ugyanakkor megvásárolja az idejét. Ezért éles különbséget teszek egy egyén vallása kinyilvánításának szabadsága – amelynek hatálya és munkahelyi környezetben való esetleges korlátozása a nemzeti bíróság előtt lévő ügy középpontjában áll – és az egyén vallása képviselésében végzett hittérítés között. Az előbbi szabadságnak a munkáltató vállalkozáshoz való jogával történő összeegyeztetése – amint azt be fogom mutatni – kényes egyensúlyt kíván a két versengő jog között. Álláspontom szerint az utóbbi gyakorlatnak egyszerűen nincs helye a munkahelyi környezetben. Következésképpen a munkáltató jogszerűen jár el, amikor olyan szabályokat ír elő és hajt vére, amelyek megtiltják a hittérítést annak biztosítása érdekében, hogy a kifizetett munkavégzési időt a munkáltató üzleti tevékenysége érdekében töltsék el, és hogy harmonikus munkavégzési feltételeket hozzon létre az alkalmazottai számára.⁷⁵ Tisztázni szeretném, hogy a megkülönböztető öltözet viselését az egyén vallásgyakorlása részének tekintem, amely a második helyett egyenesen az első kategóriába tartozik.

74. Hasonlóképpen egyértelmű különbséget teszek a vállalkozás által jogosan kihirdetett bizonyos kívánatos („mindenkor udvarias viselkedés az ügyféllel”) vagy nem megengedett („a cég ügyféltalálkozókon való képviselése során a dohányzás, rágózás vagy alkoholfogyasztás tilalma”) magatartási formákat meghatározó szabályok; és egy adott munkavállalói csoport személyes jogába való, tiltott jellemző (akár a vallás, akár jogalkotó által a hátrányos megkülönböztetésre megengedhetlen alapként meghatározott másik tulajdonság) alapján történő beavatkozást megvalósító szabályok között. Az olyan káros érvelések, mint „X munkavállalónk iszlám fejkendőt” (vagy kipát vagy dastart) visel (vagy fekete, homoszexuális vagy nő) „ebből az következik, hogy nem tud az ügyfeleink előtt megfelelő magatartást tanúsítani”, nem igényelnek további tárgyalást.

Nemek közötti egyenlőség

75. Egyesek a fejkendő viselését feminista megnyilvánulásnak tekintik, mivel az jelképezi a nő ahhoz fűződő jogát, hogy kifejezze azon választását, és arra vonatkozó vallási szabadságát, hogy muszlim legyen, aki a hitét ilyen módon kívánja kinyilvánítani. Mások a fejkendőt a nők elnyomása jelképének tekintik. Kétség sem fér hozzá, hogy mindkét álláspontot alátámasztják egyedi esetek és speciális kontextusok.⁷⁶ Nézetem szerint a Bíróságnak nem kellene olyan álláspontot elfogadnia, amely szerint – mivel egyes alkalmakkor a fejkendő viselése elnyomó jellegűnek tekinthető vagy tekintendő – ez minden egyes pillanatban így van. Én inkább a strasbourgi bíróság fenti 54. pontban hivatkozott megközelítést alkalmaznám; a kérdés leginkább a kulturális és vallási szabadság kifejeződéseként értelmezhető.

75 — Bár közvetlen hátrányos megkülönböztetést foglalhat magában, álláspontom szerint egy hittérítést tiltó intézkedés az irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében foglalt kivétel hatálya alá tartozhat, mivel mások jogainak és szabadságainak védelméhez szükséges. Mindazonáltal „a nemzeti jog által meghatározott intézkedéseken” kell alapulnia: lásd az eltérés kifejezett szövegét.

76 — Így a jelen ügy konkrét kontextusában egy képzett nő részt kíván venni egy EU tagállam munkaerőpiacán. Az ilyen háttér esetén lekezelő volna azt feltételezni, hogy a hidzsáb használata kizárólag a meglévő egyenlőtlenségek és szerepértelmezések állandósítását szolgálja. Az olvasó készségesen idéz fel más lehetséges, eltérő kontextusokat, amelyekben az iszlám öltözetet viselő nők kérdése felmerül, és ahol az ilyen következtetés levonása nagyobb létjogosultsággal bír.

Értékelés

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés tárgya

76. Kérdése révén a kérdést előterjesztő bíróság iránymutatást kíván kapni a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének alkalmazását illetően egy ügyfélnek a munkáltató felé kifejezett azon kívánságával kapcsolatban (amely végül láthatólag a munkavállaló elbocsátását eredményezte), hogy a munkáltató a szolgáltatásait ne egy iszlám fejkendő viselő munkavállaló révén nyújtsa. Felteszi a kérdést, hogy az ilyen kívánság az e rendelkezés szerinti „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” minősül-e az érintett konkrét foglalkoztatási tevékenységek vagy azok végzésének kontextusa alapján.

77. E kérdés megfogalmazása és a jogvita alapeljárásbeli háttere alapján számos kérdés merül fel.

78. Először is, bár a kérdést előterjesztő bíróság az e Bíróságnak feltett kérdésében a „fejkendő” (*foulard*) kifejezést használja, az előzetes döntéshozatalra utaló végzés más részeiben „fátyolról” (*voile*) beszél.⁷⁷ A tárgyaláson a Bíróság által feltett kérdések megválaszolásával egyértelművé vált, hogy a két kifejezés szinonimáknak tekintendő. A szóban forgó öltözék egy, az arcot teljes mértékben szabadon hagyó fejfedőből állt. Az alábbiakban a „fejkendő” kifejezést használom a konzisztencia és egyértelműség kedvéért.

79. Másodszor, bár a 2000/78 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése egyértelművé teszi, hogy az irányelv hatálya a közsférára és a magánszférára is kiterjed, az e szférákra vonatkozó nemzeti szabályok hatályát illetően kétségtelenül lehetnek eltérések, amelyek egyes esetekben alapvetők.⁷⁸ A francia kormány írásbeli észrevételeiben és szóbeli érvelésében is nagy hangsúlyt helyezett az adott tagállam közsférájában a *laïcité* alapelve alkalmazása eredményeként fennálló merev elkülönülésre. Mivel a jelen ügy egy magánszférabeli munkaviszonyra vonatkozik, a francia kormány azt javasolja, hogy a Bíróság egyedül erre a területre korlátozza választát. Más szóval nem kellene a közsférában dolgozókkal kapcsolatos kérdésekkel foglalkoznia.

80. Bár a francia kormány a tárgyaláson elfogadta, hogy a 2000/78 irányelv hatálya kiterjed a közsférára, hajthatatlan maradt a tekintetben, hogy a *laïcité*-vel kapcsolatos szabályok e területen nyomósak, amely álláspontját az írásbeli észrevételeiben elsősorban az irányelv 3. cikkének az EUMSZ 4. cikk (2) bekezdése fényében értelmezett (1) bekezdésére alapozta.

81. Elfogadom, hogy ebben az összefüggésben az irányelv és – az alkotmányjogi előírásokat is magában foglaló – nemzeti rendelkezések közötti pontos kölcsönös kapcsolatot illetően összetett érvek merülhetnek fel. Ennek rögzítésével egyértelművé kívánom tenni, hogy nem fogadom el, de el sem utasítom a francia kormány álláspontját, amely a *laïcité* alapelveknek a 2000/78 irányelvvél összefüggésben a közsférabeli foglalkoztatásra való alkalmazhatóságára vonatkozik. A jelen ügyben a Bíróság részére észrevételeket benyújtó többi fél nem foglalkozott ezzel a kérdéssel, ezért a felmerülő vagy esetlegesen felmerülő kérdések részletes megvitatására nem került sor. Következésképpen az alábbiakban észrevételeimet a magánszférára korlátozom.

82. Harmadszor az előzetes döntéshozatalra utaló végzés csupán korlátozott tájékoztatást nyújt az alapeljárás tárgyát képező ügy tényállási hátterét illetően. Következésképpen nehéz bizonyossággal megállapítani azt a pontos kontextust, amelyben a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdés felmerült. A későbbiekben visszatérek erre a kérdésre.⁷⁹

77 — Egyesek úgy vélhetik, hogy a „veil” [fátyol] szó mindig olyan ruhadarabra vonatkozik, amely eltakarja az arcot. Ez nem igaz; lásd például a *Shorter Oxford English Dictionary*-ben szereplő meghatározást, amely a „fejen vagy az arcon viselt szövetre” utal (kiemelés tőlem).

78 — E tekintetben lásd különösen a fenti 38. pontot.

79 — Lásd az alábbi 109. pontot.

Történt-e jogellenes hátrányos megkülönböztetés az alapeljárás tárgyát képező ügyben?

83. Azon kérdés elemzéséhez, hogy történt-e jogellenes hátrányos megkülönböztetés az alapeljárás tárgyát képező ügyben, a felmondó levélnek kell kiindulópontként szolgálnia. Ugyanakkor a levélből nem derül ki egyértelműen, hogy pontosan mik voltak az A. Bougnaouira vonatkozó tilalom feltételei. Miután e kérdéssel kapcsolatban a tárgyaláson észrevétel megtételére hívták fel, A. Bougnaoui arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tilalom az iszlám fejkendőnek a munkavállaló ügyfeleivel való érintkezés során történő viselésére vonatkozott. A Micropole előadta, hogy általánosan tiltotta a vallási jelképek viselését (ideértve feltehetőleg az öltözeteket is) a vevők telephelyén való tartózkodás során. Ez a tilalom az összes vallásra és meggyőződésre vonatkozott.

84. Bármilyen is az igazság, egyértelműnek tűnik, hogy A. Bougnaoui elbocsátása a munkáltatója öltözködési szabályzatában foglalt azon előírással kapcsolatos, amely megtiltotta a vallási öltözködés viselését.

85. Mindazonáltal azt is meg kell jegyezni, hogy az elbocsátást ténylegesen nem a felperes vallására (vagyis arra a körülményre, hogy felperes az iszlám vallás követője), hanem a vallásának kinyilvánítására (vagyis arra, hogy felperes fejkendőt viselt) alapozva foganatosították. A 2000/78 irányelvben meghatározott tilalom a munkavállaló vallásán vagy meggyőződésén felül vonatkozik-e a vallás vagy meggyőződés kinyilvánítására is?

86. Álláspontom szerint igen.

87. Igaz, hogy az irányelv nem tartalmaz kifejezett utalást a kinyilvánítás kérdésével kapcsolatban. Mindazonáltal az EJEE 9. cikkének és a Charta 10. cikkének olvasata rámutat arra, hogy az egyénnek a vallása vagy a meggyőződése kinyilvánításához való jogát minden egyes esetben az azokban foglalt szabadság szerves részének kell tekinteni. Következésképpen a vallás szabadságának rögzítését követően ezen rendelkezések mindegyike megállapítja, hogy ez a szabadság „magában foglalja” a vallás kinyilvánításának szabadságát is. Következésképpen nem vonok le következtetést abból a körülményből, hogy az irányelv hallgat erről a kérdéstről.⁸⁰ Csupán egyetlen példával élve: amennyiben a helyzet más lenne, egy szikh férfi, akinek a vallása előírja turbán viselését, nem részesülne semmilyen jogban a meggyőződésének konkrét kinyilvánítását illetően, következésképpen fennállna annak kockázata, hogy az irányelv által nyújtani kívánt tényleges védelemtől megfosztják.

88. Ezen az alapon lehetetlennek tűnik attól eltérő következtetésre jutni, hogy A. Bougnaoui a vallása alapján egy összehasonlítható helyzetben lévő más személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült. Egy Micropole-nak dolgozó projektmérnököt, aki úgy döntött, hogy nem nyilvánítja ki a vallási meggyőződését speciális öltözködés viselése révén, nem bocsátottak volna el.⁸¹ Következésképpen elbocsátása vallása vagy meggyőződése alapján megvalósított közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint.

89. Így az elbocsátás csak akkor lett volna jogszerű, ha az irányelvben meghatározott eltérések valamelyikének alkalmazására kerül sor. Mivel a nemzeti bíróság a kérdését a 4. cikk (1) bekezdésére hivatkozással fogalmazta meg, e rendelkezés vizsgálatával kezdem.

80 — E tekintetben és egy eltérő kontextusban lásd Bot főtanácsnok Y és Z egyesített ügyekre vonatkozó indítványát, C-71/11 és C-99/11, EU:C:2012:224, amelyben megjegyezte, hogy egy személytől a hite eltitkolásának, módosításának vagy nyilvánosság előtti kinyilvánítása elkerülésének megkövetelése e személyt a Charta 10. cikkében biztosított alapvető jogától fosztaná meg (100. és 101. pont).

81 — A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtételt a Bressol és társai ügyre vonatkozó indítványom, C-73/08, EU:C:2009:396, 55. és 56. pontjában fejtettem ki. Ebben az ügyben éppen a munkavállaló vallási hovatartozását kinyilvánító öltözködés viselésének tilalmáról van szó, amely hátrányos megkülönböztetéshez, nevezetesen a munkavállaló elbocsátásához vezet.

A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése

90. A 4. cikk a „Foglalkoztatási követelmények” címet viseli. Amennyiben teljesülnek az (1) bekezdésben meghatározott feltételek, az egyébként hátrányos megkülönböztetést megvalósító eltérő bánásmód nem tartozik az irányelv hatálya alá. Ez a helyzet, függetlenül attól, hogy az eltérő bánásmód által előidézett hátrányos megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett-e. Most rátérek ezekre a feltételekre.

91. Először is a 4. cikk nem alkalmazandó automatikusan. A tagállamnak ennek érdekében először is így kell „rendelkeznie”⁸². A kérdést előterjesztő bíróság a munka törvénykönyve 1133-1. cikkére hivatkozik az előzetes döntéshozatalra utaló végzésében, azonban nem állítja konkrétan, hogy ez a nemzeti jogi rendelkezés hivatott az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének végrehajtására. Mindazonáltal feltételezem, hogy ez a helyzet.

92. Másodszor a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy az eltérő bánásmód kizárólag akkor nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, ha az eltérő bánásmód az 1. cikkben hivatkozott jogalapok valamelyikéhez kapcsolódó „jellemzőn alapul”. A Bíróság kimondta, hogy „az eltérő bánásmód nem a felsorolt egyik okon alapul, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó olyan jellemzőn, amely »valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek« minősül”⁸³.

93. A jelen ügyben az A. Bougnaoui munkaviszonyát megszüntető levél közli, hogy elbocsátására azért került sor, mert állítólagosan nem tartotta be vagy megtagadta a munkáltatója által az ügyféllel való érintkezés során a vallási fejedő viselésével kapcsolatban meghatározott szabályok betartását. Mivel az iszlám fejkendő viselése a vallási meggyőződés kinyilvánítása (vagy legalábbis azt ilyenként kell elfogadni),⁸⁴ az ilyen fejedő viselését tiltó szabály egyértelműen vallással vagy meggyőzéssel „kapcsolatos jellemzőnek” minősülhet. Ezt a követelményt szintén teljesítettnek kell tekinteni.

94. Harmadszor a szóban forgó jellemzőnek az érintett foglalkoztatási tevékenységek vagy az ilyen tevékenységek végzésének kontextusa alapján „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” kell minősülnie. Ezenfelül a célnak jogszerűnek és az előírásnak arányosnak kell lennie.

95. A Bíróság megállapította, hogy a 4. cikk (1) bekezdését szigorúan kell értelmezni.⁸⁵ Az irányelv (23) preambulumbekkezdésében szereplő állítás alapján ugyanis, amely szerint az eltérés csak „nagyon korlátozott körülmények között” alkalmazható, különösen nehéz lenne ezt másként értelmezni. Következésképpen a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését konkrét módon kell alkalmazni.⁸⁶ Az nem használható fel az adott munkavállaló által potenciálisan végzett minden tevékenységre vonatkozó általános kivételként.

82 — Lásd a 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 46. pontját, amely egyértelművé teszi, hogy a munkaszerződések meghatározott korban *ipso iure* történő megszűnéséről rendelkező Lufthansa kollektív szerződés gyökerei és legitimitása a Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (a rész munkaidőről és a határozott időre szóló munkaszerződésről szóló törvény) 14. cikke (1) bekezdéséből erednek. Következésképpen „nemzeti jogba tartozó” intézkedés volt (lásd az ítélet 59. pontját).

83 — 2010. január 12-i Wolf-ítélet, C-229/08, EU:C:2010:3, 35. pont.

84 — E tekintetben lásd a fenti 75. pontot.

85 — Lásd: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 72. pont; 2014. november 13-i Vital Pérez ítélet, C-416/13, EU:C:2014:2371, 47. pont. A hátrányos megkülönböztetés talán gyakrabban közvetlen, mint közvetett (egy, a nem alapuló hátrányos megkülönböztetéshez kapcsolódó, nyilvánvaló példa egy kizárólag női hivatásos sport csapat esetén a „kizárólag” női tagság előírása). Mindazonáltal nem elképzelhetetlen, hogy az ilyen hátrányos megkülönböztetés közvetett legyen. Például egy olyan szabály, amely szerint a biztonsági őrnek jelentkező személyeknek 1 m 75 cm-nél magasabbnak kell lenniük, bár látszólag semleges, hatásában több nőt, mint férfit zár ki, és egyes etnikai csoportokat másoknál viszonylag nagyobb arányban érinthet.

86 — Érdekes módon a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének a releváns szövege a különböző nyelvi változatokban eltérő. Az angol nyelvű változat a következő megfogalmazást használja: „by reason of the particular occupational activities concerned”, amelyet a német nyelvű változat („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit”), a holland nyelvű változat („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten”), valamint a spanyol nyelvű változat („debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate”) alapvetően követ. A francia nyelvű változat („en raison de la nature d’une activité professionnelle”), az olasz nyelvű változat („per la natura di un’attività lavorativa”) és a portugál nyelvű változat („em virtude da natureza da actividade profissional em causa”) olyan megközelítést tükröz, amely kevésbé hangsúlyozza az érintett tevékenységek konkrét jellegét. Ettől függetlenül egyértelmű, hogy a munkavállaló által elvégzendő konkrét tevékenységeken van a hangsúly.

96. Az eltérések szűk körét tükrözi a 4. cikk (1) bekezdésének megfogalmazása. A foglalkozási követelménynek nem csupán „valódinak”, hanem „meghatározónak” is kell lennie. Ez azt jelenti, hogy amint azt a svéd kormány álláspontom szerint helyesen megjegyzi, az eltérésnek olyan ügyekre kell korlátozódnia, amelyek feltétlenül szükségesek a kérdéses szakmai tevékenység elvégzéséhez.

97. E rendelkezésnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben való alkalmazása során a Bíróság elfogadta, hogy az életkoron, mint különösen erős fizikai jellemzőkkel való rendelkezésen alapuló követelmény teljesítheti ezt a tesztet, amennyiben azt tűzoltó szolgáltatást ellátó személyekre alkalmazzák, akiknek a tevékenysége a fizikai természetük által meghatározott, és magában foglalja a tűzvész leküzdését és a személyek kimentését.⁸⁷ Azt is megállapította, hogy ez a követelmény a közforgalmi pilóták visszavonulásának életkorral kapcsolatos feltétele esetén is érvényesül, mivel tagadhatatlan, hogy a fizikai képességek a korral csökkennek, és e foglalkozási ágban a fizikai hiányosságoknak súlyos következményei lehetnek.⁸⁸ Hasonlóképpen elfogadta, hogy a különleges fizikai képességekkel rendelkező személyek megfelelhetnek a teszten a rendőri beosztásba való felvétel életkoron alapuló követelményével összefüggésben, tekintettel arra, hogy a személyek és vagyontárgyak védelmével, a szabálysértők letartóztatásával és őrizetével és a bűnmegelőzési járőrszolgálat elvégzésével kapcsolatos feladatok fizikai erő használatát igényelhetik.⁸⁹

98. A Bíróságnak lehetősége volt egy hasonló, a nemen alapuló egyenlő bánásmódra vonatkozó elvtől való, a 76/207 irányelv⁹⁰ 2. cikkének (1) bekezdésében előírt eltérés vizsgálatára a nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel és a fegyveres erőknél teljesített szolgálattal összefüggésben. Az irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében foglalt eltérés⁹¹ alkalmazhatóságát illetően a Sirdar-ítéletben⁹² és (alig három hónappal később) a Kreil-ítéletben⁹³ levont eltérő következtetések igazolják azon érv tüzetes vizsgálatának fontosságát, amely szerint egy speciális tulajdonság alapvető egy adott munka elvégzéséhez. Arra is rámutatnak, hogy figyelembe kell venni a tevékenységet és a kontextust is (a kettő külön-külön önállóan történő vizsgálata helyett) annak meghatározásához, hogy egy adott tulajdonság valójában és ténylegesen alapvető-e (vagy a 2000/78 irányelv szóhasználatával élve „valódi és meghatározó foglalkozási követelmény”).

99. Ami a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát illeti, az eltérés nyilvánvalóan az egészség és a munkavédelem területén lenne alkalmazható. Így például ezekből az indokokból egy, a turbán viseletéhez vallási okokból ragaszkodó férfi szikh munkavállalót ki lehetne zárni olyan beosztásban történő munkavégzésből, ahol fejdírt kell hordani. Ugyanez alkalmazható az olyan muszlim nőre, aki a potenciálisan veszélyes gyári berendezésen dolgozik, és a speciális öltözék

87 — Lásd: 2010. január 12-i Wolf-ítélet, C-229/08, EU:C:2010:3, 40. pont.

88 — Lásd: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 67. pont.

89 — Lásd: 2014. november 13-i Vital Pérez ítélet, C-416/13, EU:C:2014:2371, 41. pont.

90 — A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.)

91 — A 76/207 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerint: „Ez az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a jogát, hogy ezen irányelv hatálya alól kivonják azokat a szakmai tevékenységeket – illetve amennyiben szükséges, az ezekre irányuló képzést –, amelyeknél a munkavállaló neme a tevékenység jellegéből vagy a munkavégzés körülményeiből adódóan meghatározó tényező.”

92 — 1999. október 26-i ítélet, C-273/97, EU:C:1999:523. Angela Maria Sirdar szerette volna, ha elfogadhat egy a Royal Marines, a brit hadsereg elit kommandós egységénél szakács állás betöltésére vonatkozó (részére tévesen megküldött) munkajánlatot. Az ilyen szolgálatból a nőket kizáró előírás mögött meghúzódó logika az ítélet 6–9. pontjából derül ki. A Bíróság óvatos érvelése arra vonatkozóan, hogy a kizárás alkalmazandó, az ítélet 28–32. pontjában jelenik meg.

93 — 2000. január 11-i ítélet, C-285/98, EU:C:2000:2, 29. pont. Tanja Kreil a Bundeswehr karbantartási (fegyverelektronikai) ágazatában szeretett volna dolgozni. A nemzeti jog a nők számára kizárólag az orvosi és a katonai zenekari szolgálatba történő besorozást engedte meg. A Sirdar-ítélet széles körű hivatkozásával azonban a Bíróság megállapította, hogy „céljára tekintettel az ilyen kizárás, amely szinte az összes katonai beosztásra vonatkozik a Bundeswehrben, nem tekinthető a szóban forgó pozíciók különös jellege vagy a kérdéses tevékenységek végzésének speciális kontextusa által indokolt, eltérő intézkedésnek” (27. pont); és hogy „ez az irányelv előre kizárja az olyan nemzeti rendelkezések – ideértve a német jogi rendelkezések – alkalmazását, amelyek a nők általános kizárását írják elő az olyan katonai pozíciókból, amelyek fegyverhasználatot foglalnak magukban, és amelyek kizárólag az orvosi és katonai zenekarokhoz való hozzáférésüket teszik lehetővé” (32. pont).

viselése biztonsági megfontolásokból komoly aggodalomra adna okot. Bár nem kívánom azt állítani, hogy nincs semmilyen más körülmény, amely esetén a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma a 4. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartozhat, nehezen tudom elképzelni, hogy mi lehet az.

100. Nem látom azonban alapját annak, hogy az A. Bougnaouit elbocsátó levelében a Micropole által láthatólag felhozott jogalapok, ideértve az üzlet ügyféllel való kapcsolat tekintetében fennálló kereskedelmi érdekeit, igazolhatnák a 4. cikk (1) bekezdésben foglalt eltérés alkalmazását. Ahogyan azt a Bizottság helyesen megjegyzi, először is a Bíróság megállapította, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés (amely álláspontom szerint megvalósult) nem indokolható a munkáltatónak esetlegesen okozott pénzügyi veszteség alapján.⁹⁴ Másodszor, amíg a vállalkozás folytatásának szabadsága az uniós jog egyik általános alapelve⁹⁵, és azt ma már a Charta 16. cikke is rögzíti, a Bíróság megállapította, hogy e szabadság „nem jelent korlátlan elvet, hanem azt a társadalmi szerepére való tekintettel kell figyelembe venni [...]. Ily módon, e szabadság gyakorlása – a Charta 52. cikkének (1) bekezdése értelmében – akkor korlátozható, ha a korlátozásokat törvény írja elő, továbbá ha az arányosság elvére figyelemmel elengedhetetlenek, és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálják”.⁹⁶ E vonatkozásban a Bíróság arra jutott a Charta 11. cikkében biztosított tájékozódás alapvető szabadsága, valamint a média szabadsága és pluralizmusa védelmével kapcsolatban, hogy az uniós jogalkotó szabadon elfogadhatott olyan szabályokat, amelyek korlátozzák a vállalkozás szabadságát, az érintett jogok és érdekek szükséges súlyozását illetően pedig előnyben részesítik a közönség tájékozódását a vállalkozás szabadságába bennefoglalt szerződéses szabadsággal szemben.⁹⁷

101. Ugyanez az érvelés alkalmazandó itt is a hátrányos megkülönböztetéstől mentes bánásmódhoz való jogot illetően. A 4. cikk (1) bekezdésének a Micropole által javasolt értelmezése legalábbis az e rendelkezésben foglalt eltérés „normálissá válásának” kockázatát jelentené. Ez nem lehet helyénvaló. Ahogyan már korábban rámutattam,⁹⁸ az eltérés kizárólag a körülmények legszűkebb körére alkalmazható.

102. Következésképpen nem látom, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése milyen alapon vonatkozhatna az A. Bougnaoui által a Micropole alkalmazottjaként vállalt tevékenységekre. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés és a Bíróság rendelkezésére bocsátott tájékoztatás sem tartalmaz semmit, ami azt sugallná, hogy A. Bougnaoui az iszlám fejkendő viselése miatt bármely módon nem tudta volna teljesíteni a projektmérnöki feladatait – ugyanis a felmondó levél kifejezetten hivatkozik a szakmai kompetenciájára. Bármilyenek is legyenek a felperesre vonatkozó tilalom pontos feltételei, álláspontom szerint annak a követelménye, hogy a felperes a munkáltatójának az ügyfeleivel való érintkezés során nem viselhet fejkendőt, nem tekinthető „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek”.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos fennmaradó eltérések

103. A közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos elemzésem lezárása előtt meg kell vizsgálnom az ilyen típusú hátrányos megkülönböztetésre a 2000/78 irányelv alapján esetlegesen alkalmazandó további eltéréseket.

94 — 2000. február 3-i Mahlbürg-ítélet, C-207/98, EU:C:2000:64, 29. pont.

95 — 2004. szeptember 9-i Spanyolország és Finnország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-184/02 és C-223/02, EU:C:2004:497, 51. pont.

96 — 2014. október 14-i Giordano kontra Bizottság ítélet, C-611/12 P, EU:C:2014:2282, 49. pont.

97 — 2013. január 22-i Sky Österreich ítélet, C-283/11, EU:C:2013:28, 66. pont.

98 — Lásd a fenti 95. pontot.

104. Az első a 2. cikk (5) bekezdése. Ez a rendelkezés szokatlan annyiban, hogy azzal egyenértékű rendelkezés a hátrányos megkülönböztetést tiltó más uniós jogszabályokban nem található.⁹⁹ A Bíróság megállapította, hogy a jogalkotó meg kívánta előzni, illetve fel kívánta oldani az egyrészt az egyenlő bánásmód elve, másrészt a demokratikus társadalom működéséhez nélkülözhetetlen következő célok szükségessége közötti konfliktust: a közbiztonság és a közrend fenntartása, a bűncselekmények megakadályozása, az egészség védelme, valamint a mások jogainak és szabadságának védelme. Azt is megállapította, hogy e rendelkezést, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől, szigorúan kell értelmezni.¹⁰⁰

105. A 2. cikk (5) bekezdésében foglalt eltérés nem alkalmazható az alapeljárás tárgyát képező ügyre. Először is semmi nem sugallja azt, hogy ezen eltérés alkalmazása céljából bármilyen nemzeti jogszabályt elfogadtak volna. Másodszor, még ha lenne is ilyen jogszabály, nem látom, hogyan hívhatnánk segítségül a kérdéses típusú hátrányos megkülönböztetés igazolásához. Elutasítom azt a gondolatot, hogy a munkavállalókra vonatkozó, a munkáltató üzleti ügyfeleivel való érintkezés során vallási öltözék viselésével kapcsolatos tilalom nélkülözhetetlen követő „a demokratikus társadalom működéséhez szükséges egyéni jogok és szabadságok védelméhez”¹⁰¹. Amennyiben az ilyen érvelés a 2000/78 irányelv alkalmazása céljából releváns, azt a közvetett hátrányos megkülönböztetésre irányadó szabályok által megengedhető mérték vonatkozásában kell értékelni¹⁰² a 2. cikk (5) bekezdésében foglalt eltérés helyett.

106. A második a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében rögzített kivétel. Ez a rendelkezés „egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek foglalkoztatási tevékenységére” vonatkozik. Az irányelv (24) preambulumbekzdése rámutat, hogy ez az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló 11. nyilatkozat érvényre juttatását célozza.¹⁰³ Tekintettel a Micropole tevékenységének jellegére, az eltérés a jelen ügyben nem alkalmazható.

107. Az egyenlő bánásmód elvétől eltérő két fennmaradó rendelkezést az irányelv 6. és 7. cikkei tartalmazzák. Az első az életkoron alapuló eltérő bánásmód egyes igazolásaira vonatkozik, míg a második a tagállamok által az 1. cikkben hivatkozott indokok bármelyikéhez kapcsolódó hátrányok megelőzése vagy kompenzálása érdekében fenntartott vagy elfogadott intézkedésekkel függ össze. Ezek egyszerűen nem relevánsak a jelen ügy szempontjából.

108. A fentiek alapján álláspontom szerint a valamely vállalkozás munkahelyi szabályzatában előírt olyan szabály, amely a vállalkozás munkavállalói számára tiltja azt, hogy az üzleti ügyfelekkel való érintkezés során vallási szimbólumokat vagy öltözéket viseljenek, olyan, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amelyre sem a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése, sem a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalomtól való, ezen irányelvben előírt egyéb eltérés nem vonatkozik. Ez még inkább igaz abban az esetben, ha a kérdéses szabály kizárólag az iszlám fejkendő viselésére vonatkozik.

99 — Úgy tűnik, hogy a 2. cikk (5) bekezdését az irányelvbe a tárgyalás legvégén illesztették be (úgy tűnik, az Egyesült Királyság kormányának unszolására). Lásd Ellis, E., és Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*Oxford University Press, 2012, 403. o. Lásd szintén the Fourth Report of the House of Lords Select Committee on European Union, Session 2000–01, (a Lordok Házának [Egyesült Királyság] európai uniós különbizottságának negyedik jelentése, 2000–01. ülés) „*The EU Framework Directive on Discrimination*”, 37. pont, amely rögzíti, hogy: „[...] [a 2. cikk (5) bekezdését] az irányelvhez csak október 17-én, láthatóan az Egyesült Királyság unszolására illesztették be. Október 25-én a miniszter azt írta, hogy annak célja »egyértelművé tenni azt, hogy az irányelv a tagállamokat nem akadályozza meg abban, hogy a veszélyeztetett személyeket megvédje például a káros vallási kultuszokkal vagy a pedofilokkal szemben.«”.

100 — Lásd: 2011. szeptember 13-i Prigge-ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 55. és 56. pont.

101 — Utólagos kiemelés. Ahogyan azt korábban jeleztem (a 76. lábjegyzetben), a 2. cikk (5) bekezdése például a munkahelyi hittérítést tiltó szabályra vonatkozhat.

102 — Lásd az alábbi 109. és azt követő pontokat.

103 — A 11. nyilatkozat az Amszterdami Szerződés mellékletét képezi. Rögzíti, hogy „tisztetben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását. Az Európai Unió ugyanígy tisztetben tartja a világnézeti szervezetek jogállását”.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés

109. A fentiekben általam rögzített következtetések egyrésről elégségesnek mondhatók a kérdést előterjesztő bíróság kérdésének megválaszolásához. Mindazonáltal előfordulhat, hogy a Bíróság nem ért egyet az általam levezetett elemzéssel. Megjelöltem azokat a nehézségeket is, amelyekkel a Bíróságnak szembe kell néznie az alapeljárás tárgyát képező jogvita pontos tárgyának meghatározása során.¹⁰⁴ Előfordulhat, hogy ezen eljárás egyik fele olyan kiegészítő tényeket ad elő a nemzeti bíróság előtt, amelyekből arra lehet következtetni, hogy a kérdéses hátrányos megkülönböztetés közvetett, illetve hogy a felek különböző jogi helyzetben vannak. Ezen okból kitérek a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdésére is, és vizsgálom a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának az alapeljárás tárgyát képező ügyre való alkalmazását. Ezt azonban csak röviden teszem meg.

110. A közvetett hátrányos megkülönböztetés alábbi elemzése során feltételezem, hogy van egy (hipotetikus) vállalati szabály, amely a munkavállalókkal szemben a teljesen semleges öltözködést írja elő. Következésképpen tiltott bármely olyan öltözék, amely a viselőjének az egyéniségét tükrözi. Az ilyen öltözködési előírásokban az összes vallási jelkép és öltözék (nyilvánvalóan) tiltott – de ugyanígy tilos egy FC Barcelona szurkolói mez vagy egy adott cambridge-i vagy oxfordi kollégiumba járást jelölő nyakkendő használata is. Az előírás megszegőit figyelmeztetik a vállalati szabályzatra, és arra, hogy az összes munkavállaló köteles megfelelni a semleges öltözködésre vonatkozó előírásoknak. Amennyiben továbbra is az előírásokat sértő magatartást tanúsítanak, elbocsátják őket. Az itt megfogalmazott szabály nyilvánvalóan semleges. Látszólag nem különbözteti meg hátrányosan azokat, akiknek a vallási meggyőződésük alapján speciális öltözetet kell viselniük. Mindazonáltal e személyeket közvetett hátrányos megkülönböztetésben részesíti. Amennyiben hűek akarnak maradni a vallási meggyőződésükhöz, nincs más választásuk, mint megszegni a szabályt és viselni a következményeket.

111. A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja előírja, hogy az egyébként hátrányosan megkülönböztetőnek, következképpen jogellenesnek minősülő követelmény ugyanakkor megengedhető, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

Jogszerű cél

112. A 2000/78 irányelv nem határozza meg a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja szerinti jogszerű cél fogalmát. Mindazonáltal egyértelmű, hogy egy cél jogszerűsége alapulhat a szociálpolitikán, különösen ha ez a politika konkrétan visszatükröződik a Szerződés rendelkezéseiben. Következésképpen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése jogszerű célként rögzíti az „ésszerűen igazolt foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket”, amelyek mindegyike az EUMSZ 3. cikk (3) bekezdéséből vezethető le.¹⁰⁵

113. Szélesebb kontextusban számomra úgy tűnik, hogy a mások jogainak és szabadságának védelme is jogszerű cél – így például védelem biztosítása a szellemileg befolyásolható személyek, mint például a kisgyermekek és a szellemi képességeik egy részét elvesztő idős emberek javára, amelynek következtében ezeket a személyeket össze lehet vonni az első kategóriában szereplőkkel.¹⁰⁶

104 — Lásd a fenti 82. pontot.

105 — E tekintetben lásd: 2007. október 16-i Palacios de la Villa ítélet, C-411/05, EU:C:2007:604, 64. pont.

106 — A strasbourgi bíróság ítélkezési gyakorlatával kapcsolatban lásd: a fenti 48. pontban hivatkozott 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc ítélet, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398. Ítéletében a strasbourgi bíróság a felperes által tanított gyermekeket „nagyon fiatalnak” írta le. Úgy tűnik számomra, hogy az általános iskolás korú gyermekek „befolyásolhatóként” való jellemzése igazolható. Míután továbbléptek a középiskolába, érettebbnek tekinthetők, és ezért úgy tekinthetők, hogy jobban ki tudják fejteni a saját véleményüket és/vagy jobban tudják kezelni a kulturális sokszínűséget.

114. Másodszor úgy tűnik számomra, hogy amennyiben a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében rögzített jogszerű cél követelménye teljesül, például az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kérdéseken alapuló tilalom esetén, a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontjában meghatározott „jogszerű cél” teszt is sikeres.¹⁰⁷ E tekintetben a tesztek megegyeznek.

115. Azt is figyelembe veszem, hogy a munkáltató üzleti érdeke jogszerű célnak minősül, és hogy a jogszabálynak nem célja e szabadságnak a megfelelő és szükséges mértéket meghaladó akadályozása.¹⁰⁸

116. Úgy tűnik számomra, hogy ez a szempont különösen az alábbi területeken bír jelentőséggel:

- előfordulhat, hogy a munkáltató egy adott imázst kíván sugározni az ügyfelei vagy vevői felé; következésképpen úgy tűnik számomra, hogy a munkavállalókat egyenruha vagy egy bizonyos stílusú öltözék viselésére vagy egy „intelligens” külső megjelenés fenntartására kötelező szabályzat a jogszerű cél fogalmába tartozik;¹⁰⁹
- ugyanez vonatkozhat a munkavégzési órákra irányadó szabályokra; álláspontom szerint a rugalmas munkaidőben, ideértve a szokatlan munkavégzési órákban történő rendelkezésre állás kötelezettsége jogszerű, ha ezt a munka megköveteli;¹¹⁰
- a munkáltató által az alkalmazott munkaerőn belüli harmóniának az üzlet egésze érdekében való fenntartása céljából tett intézkedések.

117. Ugyanakkor már említettem, hogy a Bíróság megállapította, hogy a vállalkozás szabadsága nem korlátlan alapelv, hanem arra további korlátozások vonatkoznak, feltéve többek között azt, hogy azokat törvény írja elő.¹¹¹ A jelen ügyben nyilvánvaló, hogy az egyenlő bánásmódhoz való jog által megszabott, többek között a valláson vagy a meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes bánásmóddal kapcsolatos korlátokat törvény írja elő. Ezeket a 2000/78 irányelv kifejezetten rögzíti.

118. Ehelyütt kiemelem, hogy egy hit követője számára a vallási identitás a személyének elválaszthatatlan részét képezi. Az egyén hitének előírásai – szabályozása és az egyén életvitelével kapcsolatban rögzített szabályai – nem olyan elemek, amelyeket a munkahelyen kívül kell alkalmazni (például este és az irodai munkát végző személyek esetén hétvégén), és amelyeket a munkavégzési idő alatt udvariasan figyelmen kívül lehet hagyni. Természetesen a szóban forgó vallás konkrét szabályaitól és az adott egyén vallásgyakorlásának mértékétől függően előfordulhat, hogy ez vagy az az elem nem kötelező az adott egyén számára, így az tárgyalható. Teljességgel téves lenne azonban annak feltételezése, hogy az egyént a neve vagy a bőrszíne mindenhová elkíséri, ezzel szemben a vallása valamiképpen nem.¹¹²

119. A jelen eljárás pontosan ennek a helyzetnek a klasszikus példája. Két védett jog – az egyén valláshoz és annak kinyilvánításához való joga és a vállalkozás szabadsága – potenciálisan ütközik egymással. Olyan megoldást kell találni, amelyben a kettő egymás mellett harmonikus és kiegyensúlyozott módon létezhet. Ennek szem előtt tartásával térek rá az arányosság kérdésére.

107 — Nem vonok le következtetést abból a körülményből, hogy a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja egy „jogszerű célra” vonatkozik, míg a 4. cikk (1) bekezdése „jogszerű célkitűzésre” utal.

108 — Lásd továbbá a fenti 100. pontot.

109 — E vonatkozásban lásd: strasbourgi bíróság 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. §. Ebben az ügyben kézenfekvő módja a munkáltató jogszerű üzleti érdekeinek összeegyeztetése a munkavállaló vallása kinyilvánításának szabadságával, ha a szükséges vallási öltözékről az egyenruha részeként rendelkeznek. Lásd az alábbi 123. pontot.

110 — Ugyanakkor a „szokatlan” vagy „rugalmas” munkaidőben történő munkavégzés (megengedhető) követelménye összekeverhető az ahhoz való ragaszkodással, hogy a munkavállaló bármely áron a munkavállaló vallásában különös jelentőséggel bíró napon dolgozzon (például egy elhivatott keresztény munkát végezzen karácsony napján, nagypénteken vagy húsvétkor; illetve egy hívő zsidó munkát végezzen a Rosh Hashanah vagy a Yom Kippur vagy a Pészah idején). Álláspontom szerint a követelmény utóbbi formája nem megengedhető.

111 — Lásd a fenti 100. pontot.

112 — Analógia útján lásd: 2012. szeptember 5-i Y és Z ítélet, C-71/11 és C-99/11, EU:C:2012:518, 62. és 63. pont.

Arányosság

120. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja azt írja elő, hogy a szóban forgó intézkedés alapját képező célok eléréséhez használt eszközöknek is arányosoknak és szükségeseknek kell lenniük. Más szóval ezen eszközöknek arányosnak kell lenniük.

121. A 2000/78 irányelv szerinti arányosság elemzése során az Ingeniørforeningen i Danmark¹¹³ ügyre vonatkozó indítványában Kokott főtanácsnok megjegyezte, hogy az arányosság alapelve megköveteli, hogy „még ha alkalmasak és szükségesek is a törvényes célkitűzések elérésére, az intézkedésekkel okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok a kitűzött célokhoz képest”. Meg kell találni „a helyes egyensúlyt a különböző fennálló érdekek között”. Teljes mértékben egyetértek.

122. Ebben az összefüggésben úgy tűnik számomra, hogy minden elemzést onnan kell kezdeni, hogy a munkavállaló általában jogosult vallási öltözéket vagy vallási jelképet viselni, azonban a munkáltató is jogosult korlátozásokat bevezetni.¹¹⁴

123. Következésképpen úgy tűnik számomra, hogy amennyiben egy vállalkozás a munkavállalóit egyenruha használatára kötelező szabályzattal rendelkezik, nem észszerűtlen annak előírása, hogy a munkavállalóknak mindent meg kell tenniük a betartása érdekében. Így a munkáltató kikötheti, hogy az iszlám fejkendőt viselő alkalmazottaknak a fejkendő kiválasztása során az egyenruha színét kell követniük (vagy a fejkendő uniformizált változatára tesz javaslatot).¹¹⁵

124. Hasonlóképpen amennyiben egy munkavállaló visszafogottan viselhet vallási jelképet, mint például a strasbourgi bírósági ítéletben N. Eweida esetében,¹¹⁶ ennek kérése arányosnak minősülhet.

125. Hogy mi tekinthető arányosnak, az érintett vállalkozás méretétől függ. Minél nagyobb az üzlet, annál valószínűbb, hogy rendelkezik olyan erőforrásokkal, amelyek lehetővé teszik a rugalmasságot a munkavállalók ellátandó feladathoz rendelése szempontjából. Következésképpen egy nagy vállalkozásban a munkáltatótól nagyobb lépések várhatók annak érdekében, hogy a munkaerejével észszerűen alkalmazkodjon, mint egy kis- vagy közepes méretű vállalkozás esetében.

126. Amennyiben a vallásgyakorlás egy adott formáját a vallás követői nem tekintik alapvetőnek, az álláspontoknak a jelen eljáráshoz vezetőhöz hasonló ütközésének az esélye csökken. A munkáltató megkéri a munkavállalót, hogy tartózkodjon egy adott magatartástól. Mivel ez a magatartás (viszonylag) jelentéktelen lehet a munkavállaló számára, ezért úgy dönt, hogy eleget tesz a kérésnek. Az összeütközés lehetősége megszűnik.

127. De mi történjen akkor, ha a szóban forgó magatartást egy munkavállaló alapvetőnek tekinti?

128. Már korábban jeleztem, hogy bizonyos esetekben a vallásgyakorlás egy bizonyos típusa, amelyet a munkavállaló a vallása gyakorlása szempontjából alapvetőnek tekint, azt jelenti, hogy az adott munkát nem végezheti el.¹¹⁷ Az esetek többségében úgy gondolom, hogy a munkáltatónak és a munkavállalónak együtt kell megvizsgálniuk a különféle opciókat, hogy olyan megoldásra jussanak, amely a munkavállaló vallási meggyőződése kinyilvánításához való jogát és a munkáltató vállalkozáshoz való jogát is kielégíti.¹¹⁸ Míg álláspontom szerint a munkavállaló nem rendelkezik

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, 68. pont.

114 — Ahogyan azt a strasbourgi bíróság ténylegesen megállapította a 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítéletben, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.

115 — Ebben az összefüggésben lásd: <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, amely a Police Scotland (skót nemzeti rendőrség) egy közelmúltbéli javaslatára utal, miszerint a hidzsábot az egyenruha részévé kellene tenni, ezzel bátorítva a testülethez csatlakozni kívánó muszlim nőket.

116 — Lásd: 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. §.

117 — E tekintetben lásd fenti 99. pont.

118 — Így például az Eweida-ügyben nyilvánvaló volt, hogy a British Airways ténylegesen elérte ezt a megállapodást a muszlim alkalmazottaival.

abszolút joggal arra, hogy egy adott munka elvégzését a szervezeten belül az általa megszabott feltételekkel engedélyezzék a számára, az sem lenne helyes, ha rögtön közölnék vele, hogy keressen másik munkát.¹¹⁹ A két álláspont között elhelyezkedő megoldás valószínűleg arányos. E megoldás a pontos kérdéstől függően tartalmazhat vagy nem tartalmazhat a munkavállaló vallása kinyilvánításának korlátlan képességével kapcsolatos korlátozást; ez azonban nem ássa alá a vallásgyakorlás szempontját, amelyet a munkavállaló alapvetőnek tekint.¹²⁰

129. Egy további konkrét észrevételt szeretnék tenni a jelen ügy tárgyát képező kérdést illetően.

130. A nyugati társadalom a vizuális vagy szemkontaktust az üzlet képviselői és a vevők közötti szemtől szembeni kommunikációt magában foglaló érintkezés során alapvető fontosságúnak tekinti.¹²¹ Ebből álláspontom szerint az következik, hogy a szemet és az arcot teljesen takaró vallási öltözetnek az ügyfélkapcsolatot magában foglaló munka végzése során való viselésének a megtiltása arányos. Az érdekek mérlegelése a munkáltatónak kedvezne. Megfordítva, ha a szóban forgó munkavállalónak olyan beosztásban kell dolgozni, amely nem foglal magában az ügyfelekkel való vizuális kapcsolatot vagy szemkontaktust, mint például egy telefonos ügyfélszolgálat esetében, *ugyanezen szabály* indokoltsága megszűnik. A mérlegelés a munkavállalónak kedvez. Amennyiben pedig a munkavállaló csupán egyfajta fejedőt kíván hordani, amely az arcot és a szemet nem takarja el, nem látom indokát az ilyen fejedőviselés megtiltásának.

131. A Micropol az írásbeli és szóbeli észrevételeiben is nagy hangsúlyt helyezett arra a körülményre, hogy A. Bouganoui munkavégzési idejének azon része, melynek során az ügyfelekkel érintkezett, és ezért nem viselhette az iszlám fejkendőt, nem haladta meg az 5%-ot. Ezen az alapon azzal érvel, hogy a korlátozás arányos. Úgy tűnik számomra, hogy ez az érvelés nem a lényegre vonatkozik. A tilalommal érintett idő mennyisége irreleváns azon indok szempontjából, amely miatt a munkavállaló a szóban forgó fejedőt viselni kívánja. A. Bougnaoui arra vonatkozó vallási meggyőződése, hogy mi minősül megfelelő ruházatnak számára, mint hívő muszlim nő számára, az, hogy iszlám fejkendőt (hidzsábot) kell hordania a munkahelyén. Amennyiben ez a helyzet, amikor a munkáltatója vállalkozásának ismerős napi környezetében tartózkodik, ésszerűen feltételezhetjük, hogy még inkább ez a helyzet, amikor ettől a környezettől távol, a munkáltató vállalkozásán kívüli felekkel áll kapcsolatban.

132. Bár a kérdést az ügyben végső döntés meghozataláért felelős nemzeti bíróságnak kell véglegesen eldöntenie, és az arányosság megvitatása szempontjából lehetnek más releváns kérdések, amelyekről ezt a Bíróságot nem tájékoztatták, valószínűtlennek tartom, hogy a Micropole munkahelyi előírásaiban rögzített tilalom arányosságán alapuló érvelés – függetlenül attól, hogy a tilalom vallási jelképek vagy általában a vallási öltözetek, illetve csupán az iszlám fejkendő viselésére vonatkozik-e – az alapeljárás tárgyát képező ügyben sikeres lenne.

133. Végső megjegyzésem a következő. Úgy tűnik számomra, hogy az ügyek döntő többségében a munkáltató és a munkavállaló közötti értelmes megbeszélés alapján lehetőség van olyan megoldás elérésére, amely megfelelően összeegyezteti a munkavállalónak a vallása kinyilvánításához és a munkáltatónak a vállalkozás folytatásához való, egymással versengő jogait. Ugyanakkor időnként ez

119 — A strasbourgi bíróság álláspontjának ebben az összefüggésben való változásáról lásd a fenti 55. pontot.

120 — Például tételezzük fel, hogy a munkavállaló napi háromszori imádság elvégzésére kötelesnek tartja magát. Egy rendes irodai munkanaphoz képest ezt viszonylag könnyű megoldani: ima munka előtt és után, valamint az ebédszünetben. Csak a legutóbbi esik a tényleges napi munkaidőre; és az is a hivatali pihenőidő alatt történik (ebédszünet). Most akkor tételezzük fel, hogy napi ötször kell imádkoznia. A munkavállaló azzal érvel, hogy a munkanap során további két imát kell engedélyezni számára. Az első kérdés, hogy tényleg ez-e a helyzet – a további imaidők egyike vagy mindkettő tehető-e a munkakezdés előttre vagy utánra? Azonban előfordulhat, hogy az imaidők a nap meghatározott időpontjaihoz kapcsolódnak. Ilyen esetben talán van kávé- vagy cigarettaszünet a napi munkaidőn belül, amelyet a munkavállaló imára tud használni; mindazonáltal valószínűleg bele kell egyeznie abba, hogy később vagy korábban jöjjön dolgozni annak érdekében, hogy a munkáltató számára kompenzálja a vallási kötelezettségének teljesítése miatt ideiglenesen kiesett munkaidőt. Szükség esetén a munkavállalónak el kell fogadnia a további korlátozást (hosszabb munkanap); a munkáltatónak meg kell engednie az imát ahelyett, hogy fenntartja, hogy az ilyen megoldás nem lehetséges és elbocsátja a munkavállalót.

121 — A nem verbális kommunikációnak az üzleti kontextusban fennálló fontosságát érintő részletesebb elemzésre vonatkozóan lásd: Woollcott, L. A. *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

nem lehetséges. Végső soron a maximális profit elérésében álló üzleti érdekek elsőbbséget kell adnia az egyéni munkavállaló vallási meggyőződésének kinyilváníthatósága számára. Ezen a ponton felhívom a figyelmet azon érv alattomoságára, amely szerint „de X-et kell cselekednünk, máskülönben a vevőknek nem fog tetszeni”. Amennyiben az ügyfél viselkedése önmagában valamely „tiltott tényezőt”, például a valláson alapuló előítéletet jelez, számomra különösen veszélyesnek tűnik a munkáltató egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kötelezettsége alóli felmentés annak érdekében, hogy az előítéletnek megfelelhessen. A 2000/78 irányelv célja, hogy a foglalkoztatás során védelmet nyújtson a valamelyik tiltott tényezőt alapuló hátrányos bánásmóddal (azaz a hátrányos megkülönböztetéssel) szemben. Ez nem a munkáltató nyereségének elbocsátással történő elősegítéséről szól.

134. A fentiek alapján megállapítom, hogy amennyiben valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés áll fenn, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy el kell ismerni azt, hogy a munkáltató üzleti érdekei e rendelkezés alkalmazása keretében jogszerű célnak minősülnek. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés azonban csak abban az esetben igazolt, ha az e célhoz képest arányos.

Véggövetkeztetések

135. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a következő választ adja a Cour de Cassation (semmitőszék, Franciaország) által előterjesztett kérdésre:

- (1) A valamely vállalkozás munkahelyi szabályzatában előírt olyan szabály, amely a vállalkozás munkavállalói számára tiltja azt, hogy az üzleti ügyfelekkel való érintkezés során vallási szimbólumokat vagy öltözeteket viseljenek, olyan, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amelyre sem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdése, sem a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalomtól való, ezen irányelvben előírt egyéb eltérés nem vonatkozik. Ez még inkább igaz abban az esetben, ha a kérdéses szabály kizárólag az iszlám fejkendő viselésére vonatkozik.
- (2) Amennyiben valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés áll fenn, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy el kell ismerni azt, hogy a munkáltató üzleti érdekei e rendelkezés alkalmazása keretében jogszerű célnak minősülnek. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés azonban csak abban az esetben igazolt, ha az e célhoz képest arányos.