



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2017. március 14.\*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2000/78/EK irányelv — Egyenlő bánásmód — Valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés — Vállalkozás belső szabályzata, amely tiltja a munkavállalók számára a politikai, filozófiai vagy vallási jellegű, látható jeleknek a munkahelyen történő viselését — Közvetlen hátrányos megkülönböztetés — Hiány — Közvetett hátrányos megkülönböztetés — Iszlám fejkendő viselésének munkavállalóval szemben való megtiltása”

A C-157/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Hof van Cassatie (semmitőszék, Belgium) a Bírósághoz 2015. április 3-án érkezett, 2015. március 9-i határozatával terjesztett elő a

**Samira Achbita,**

a **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

és

a **G4S Secure Solutions NV** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras és E. Regan tanácselnökök, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (előadó), K. Jürimäe és C. Lycourgos bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. március 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding képviselőjében C. Bayart és I. Bosmans advocaten,
- a G4S Secure Solutions NV képviselőjében S. Raets és I. Verhelst advocaten,
- a belga kormány képviselőjében L. Van den Broeck és M. Jacobs, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: holland.

- a francia kormány képviselőiben G. de Bergues, D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
  - az Egyesült Királyság kormánya képviselőiben J. Kraehling, S. Simmons és C.R. Brodie, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: M. A. Bates barrister,
  - az Európai Bizottság képviselőiben G. Wils és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2016. május 31-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,  
meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az egyrészt Samira Achbita és a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (az esélyegyenlőségért és a rasszizmus elleni küzdelemért tevékenykedő központ, a továbbiakban: Centrum), és másrészt egy Belgiumban székhellyel rendelkező társaság, a G4S Secure Solutions NV (a továbbiakban: G4S) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, melynek tárgya a G4S által az alkalmazottaival szemben előírt, a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésük látható jeleinek a munkahelyen való viselésére, valamint az e meggyőződéshez kapcsolódó szertartások végzésére vonatkozó tilalom.

### Jogi háttér

*A 2000/78 irányelv*

- 3 A 2000/78 irányelv (1) és (4) preambulumbekkezdése szerint:

„(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 közősek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból erednek.

[...]

(4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, a polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint a gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

[...]”

- 4 A 2000/78 irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a 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.”

- 5 Az említett irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

„(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 megfelelőek 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.”

- 6 Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[...]

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

[...]”

*A belga jog*

- 7 A 2003. február 25-i wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelmet célzó, és az esélyegyenlőségért és a rasszizmus elleni

küzdelemért tevékenykedő központot létrehozó, 1993. február 15-i törvényt módosító törvény, *Belgisch Staatsblad*, 2003. március 17., 12844. o.) célja többek között a 2000/78 irányelv rendelkezéseinek az átültetése.

- 8 Az említett törvény 2. cikkének 1. §-a a következőket írja elő:

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az objektíve és észszerűen nem igazolható eltérő bánásmód közvetlenül nem, úgynevezett fajon, bőrszínén, származáson, nemzeti vagy etnikai származáson, szexuális irányultságon, családi állapoton, születésen, vagyoni helyzeten, életkoron, valláson vagy meggyőződésen, jelenlegi vagy jövőbeli egészségi állapoton, fogyatékoságon vagy testi jellemzőn alapul.”

- 9 E törvény 2. cikkének 2. §-a a következőképpen rendelkezik:

„Közvetett hátrányos megkülönböztetésről van szó, ha egy látszólag semleges rendelkezés, mérce vagy eljárás önmagában káros hatást fejt ki olyan személyekre, akikre az 1. §-ban felsorolt, hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó okok alkalmazandóak, kivéve ha ez a rendelkezés, mérce vagy eljárás objektíve és észszerűen igazolt.”

#### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

- 10 A G4S állami-, illetve magánszektorbeli ügyfelek számára többek között recepció, valamint fogadási szolgáltatásokat nyújtó magánvállalkozás.
- 11 S. Achbita, aki muzulmán vallású, a G4S-nél 2003. február 12-én recepcióként kezdett dolgozni. Az utóbbi vállalkozás határozatlan idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatta. A G4S-nél ekkor az az íratlan szabály érvényesült, amely szerint a munkavállalók a munkahelyen nem viselhetik a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit.
- 12 S. Achbita 2006. áprilisában közölte a feletteseivel, hogy a jövőben munkaidőben viselni kívánja az iszlám fejkendőt.
- 13 A G4S vezetése válaszul tájékoztatta S. Achbitát arról, hogy a fejkendő viselését nem tolerálja, mivel a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésre utaló jelek látható módon történő viselése ellenkezik a vállalkozás semlegességre való törekvésével.
- 14 Egy betegállományban töltött időszak után S. Achbita 2006. május 12-én közölte a munkáltatójával, hogy 2006. május 15-én ismét munkába áll, és viselni szándékozik az iszlám fejkendőt.
- 15 2006. május 29-én a G4S üzemi tanácsa jóváhagyta a belső szabályzat módosítását, amely 2006. június 13-án lépett hatályba, és amely szerint „a munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit viselni és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni”.
- 16 2006. június 12-én S. Achbitát elbocsátották, mivel kitartott azon szándéka mellett, hogy muzulmánként a munkahelyén viselni kívánja az iszlám fejkendőt. Három havi keresetének megfelelő végkielégítésben, valamint a munkaszerződése alapján megszerzett juttatásokban részesült.
- 17 Az S. Achbita által ezen elbocsátással szemben az arbeidsrechtbank te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság, Belgium) előtt indított kereset elutasítását követően S. Achbita e határozattal szemben fellebbezést terjesztett elő az arbeidshof te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium) előtt. E fellebbezést elutasították, többek között azzal az indokkal, hogy az elbocsátás nem tekinthető igazolatatlannak, mivel a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a

munkahelyen való viselésére vonatkozó általános tilalom nem járt közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel, és közvetett hátrányos megkülönböztetés, valamint az egyéni szabadság vagy a vallásszabadság megsértése nem volt megállapítható.

- 18 A közvetlen hátrányos megkülönböztetés hiánya tekintetében e bíróság pontosabban azt állapította meg, hogy nem vitatott, hogy S. Achbitát nem a muzulmán vallása miatt bocsátották el, hanem amiatt, hogy ragaszkodott annak a munkaidőben, látható módon, az iszlám fejkendő viselése útján történő kinyilvánításához. A belső szabályzatnak az S. Achbita által megsértett rendelkezése általános hatályú, mivel minden munkavállaló számára tiltja, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleit a munkahelyén viselje. Semmi nem ad alapot annak a feltételezésére, hogy a G4S elnézőbb magatartást tanúsított volna valamely hasonló helyzetben lévő más munkavállalóval szemben, különösen ideértve a más vallási vagy filozófiai meggyőződésű, olyan munkavállalókat, akik tartósan megtagadták e tilalom tiszteletben tartását.
- 19 Az *arbeidshof te Antwerpen* (antwerpeni munkaügyi fellebbviteli bíróság) elutasította azt az érvet, amely szerint a G4S-nél bevezetett, vallási vagy filozófiai meggyőződés látható jeleinek a viselésére vonatkozó tilalom önmagában S. Achbitával, mint hívővel szembeni közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, megállapítva, hogy e tilalom nem kizárólag a vallási meggyőződéshez kapcsolódó jelek viselését tiltja, hanem a filozófiai meggyőződéshez kapcsolódó jelek viselését is, ily módon tiszteletben tartva a 2000/78 irányelv által előírt védelmi kritériumot, mely irányelv a „valláson, meggyőződésen” fordulatot használja.
- 20 S. Achbita a felülvizsgálati kérelmének alátámasztása érdekében többek között azzal érvel, hogy az *arbeidshof te Antwerpen* (antwerpeni munkaügyi fellebbviteli bíróság) annak megállapításával, hogy a G4S által előírt tilalom alapjául szolgáló vallási meggyőződés semleges kritériumnak minősül, valamint azáltal, hogy e tilalmat nem minősítette az iszlám fejkendőt viselő, és az azt nem viselő munkavállalók tekintetében alkalmazott egyenlőtlen bánásmódnak amiatt, hogy az említett tilalom nem egy meghatározott vallási meggyőződésre vonatkozik, és minden munkavállalóval szemben alkalmazandó, tévesen alkalmazta a „közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek” és a „közvetett hátrányos megkülönböztetésnek” a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében vett fogalmát.
- 21 E körülmények között a Hof van Cassatie (semmitűzők, Belgium) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, hogy a muzulmán nők munkahelyi fejkendőviselésének tilalma nem jelent közvetlen hátrányos megkülönböztetést, ha a munkáltatónál fennálló szabály minden munkavállaló számára tiltja a politikai, filozófiai és vallási meggyőzések külső jeleinek munkahelyi viselését?”

#### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről**

- 22 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdésével lényegében arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely általánosan tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, az ezen irányelv által tiltott közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.
- 23 Először is a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, 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.



- 24 A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az [ezen irányelvnek az 1. cikkében] említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Ugyanezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy a 2. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az említett irányelv 1. cikkében felsorolt okok bármelyike – többek között a vallás – miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül.
- 25 A „vallás” fogalmát illetően, amely a 2000/78 irányelv 1. cikkében szerepel, meg kell állapítani, hogy ezen irányelv nem tartalmazza az említett fogalom meghatározását.
- 26 Az uniós jogalkotó azonban a 2000/78 irányelv (1) preambulumbekkezdésében az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt európai egyezményben (kihirdette: az 1993. évi XXXI. tv., a továbbiakban: EJEE) biztosított alapvető jogokra hivatkozik, mely egyezmény a 9. cikkében előírja, hogy mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz, és ez a jog magában foglalja többek között 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.
- 27 Ugyanebben a preambulumbekkezdésben az uniós jogalkotó a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira is hivatkozik az uniós jog általános elveiként. Márpedig az ezen közös hagyományokból eredő, és az Európai Unió Alapjogi Chartájában (a továbbiakban: Charta) megerősített jogok között szerepel a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében előírt lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jog. E rendelkezés értelmében 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. Amint az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatokból (HL 2007. C 303., 17. o.) kitűnik, a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében biztosított jog megfelel az EJEE 9. cikkében biztosított jognak, és a Charta 52. cikkének (3) bekezdésével összhangban azzal tartalma és terjedelme is megegyező.
- 28 Mivel az EJEE, majd a Charta a „vallás” fogalmának tág jelentést biztosít, tekintve, hogy e fogalomba bevonják a vallás kifejezésre juttatásának a szabadságát is, meg kell állapítani, hogy az uniós jogalkotó ugyanezen megközelítést kívánta alkalmazni a 2000/78 irányelv elfogadásakor, így a „vallás” fogalmát, amely ezen irányelv 1. cikkében szerepel, úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a *forum internumot*, azaz, a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a *forum externumot*, azaz a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását.
- 29 Másodszor meg kell határozni, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabályból a munkavállalókkal közötti eltérő bánásmód származik-e a vallásuk vagy a meggyőződésük alapján, és ha igen, ezen eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.
- 30 A jelen ügyben az alapügy tárgyát képező belső szabály a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik. Az említett szabályt így olyannak kell tekinteni, amely a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő, az ilyen jelek viselését tiltó semlegességet.
- 31 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratanyag információiból nem következik, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabálynak az S. Achbitára való alkalmazása eltért volna e szabálynak a többi munkavállalóra való alkalmazásától.

- 32 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló belső szabály nem vezet be olyan eltérő bánásmódot, amely a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul.
- 33 Mindemellett az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az a körülmény, hogy valamely kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést csak bizonyos uniós rendelkezésekre hivatkozva fogalmazta meg, nem akadályozza annak, hogy a Bíróság megadja e bíróság számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely hasznos lehet az utóbbi előtt lévő ügy megítéléséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (lásd többek között: 2015. február 12-i Oil Trading Poland ítélet, C-349/13, EU:C:2015:84, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 A jelen ügyben nem kizárt, hogy a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jut, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabály olyan eltérő bánásmódot vezet be, amely a 2007/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek, amit az említett bíróságnak kell megvizsgálnia.
- 35 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja szerint azonban az ilyen eltérő bánásmód nem minősül az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha az jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.
- 36 E tekintetben meg kell állapítani, hogy bár végső soron a tényállás értékelésére kizárólag hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata annak a meghatározása, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabály megfelel-e e követelményeknek, és ha igen, mennyiben, a nemzeti bíróságnak hasznos válaszokat adni hivatott Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapügy iratain, valamint az elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételeken alapuló, olyan iránymutatásokat nyújtson, amelyek lehetővé teszik e bíróság számára az elé terjesztett konkrét jogvitában történő határozathozatalt.
- 37 Először is a jogszerű cél fennállására vonatkozó feltételt érintően meg kell állapítani, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási semlegességre irányuló politikának az állami és a magán ügyfelekkel fenntartott kapcsolatok keretében való kifejezésre juttatására vonatkozó szándék jogszerűnek minősül.
- 38 A munkáltató azon szándéka ugyanis, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik, és főszabály szerint jogszerű, különösen ha a munkáltató e cél követésébe azokat a munkavállalókat vonja be, akiknek a munkáltató ügyfeleivel valószínűleg kapcsolatba kell lépniük.
- 39 Azt az értelmezést, amely szerint az ilyen cél követése bizonyos korlátok között lehetővé teszi a vallásszabadság korlátozását, megerősíti ezenfelül az Európai Emberi Jogi Bíróságnak az EJEE 9. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlata is (az EJEB 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélete, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. pont).
- 40 Ami másodsor az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló belső szabály megfelelő jellegét illeti, meg kell állapítani, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés jeleinek a látható módon történő viselésére vonatkozó, munkavállalókkal szembeni tilalom alkalmas a semlegességi politika megfelelő alkalmazásának a biztosítására, feltéve hogy e politikát valóban koherens és rendszeres módon követik (lásd ebben az értelemben: 2009. március 10-i Hartlauer ítélet, C-169/07, EU:C:2009:141, 55. pont; 2010. január 12-i Petersen ítélet, C-341/08, EU:C:2010:4, 53. pont).

- 41 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell azt megvizsgálnia, hogy a G4S S. Achibita elbocsátását megelőzően általános és különbségtételtől mentes politikát vezetett-e be a politikai, filozófiai és vallási meggyőződés jeleinek a látható módon való viselését érintő tilalomra vonatkozóan a személyzetének azon tagjaival szemben, akik az ügyfeleivel kapcsolatba kerülnek.
- 42 Harmadszor, az alapügy tárgyát képező tilalom szükséges jellege tekintetében meg kell vizsgálni, hogy e tilalom a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik-e. A jelen ügyben azt kell megvizsgálni, hogy a valamely vallási hithez vagy politikai vagy filozófiai meggyőződéshez kapcsolható jelek vagy ruhadarabok látható módon történő viselésére vonatkozó tilalom kizárólag a G4S azon munkavállalóira vonatkozik-e, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek. Ha ez így van, az említett tilalmat a követett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek kell tekinteni.
- 43 A jelen ügyben az iszlám fejkendőnek a G4S ügyfeleinél végzett szakmai tevékenységek során való viseléséről való lemondásnak az S. Achbitához hasonló munkavállalók általi megtagadása tekintetében a kérdést előterjesztő bíróságnak kell azt megvizsgálnia, hogy a G4S-nek a vállalkozás inherens korlátait figyelembe véve, és további költségek felmerülése nélkül lehetősége volt-e arra, hogy e megtagadásra tekintettel az elbocsátás helyett S. Achbitának olyan álláshelyet ajánljon fel, amely nem jár az említett ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal. A kérdést előterjesztő bíróságnak az ügy irataiban foglalt valamennyi információra tekintettel figyelembe kell vennie az érintett érdekeket, és a szóban forgó szabadságjogok korlátozását a szigorúan szükséges keretek között kell tartania.
- 44 A fenti megfontolások összességére tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésre a következő választ kell adni:
- A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.
  - Egy magánvállalkozás ilyen belső szabálya azonban a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek, kivéve ha azt objektív módon igazolja olyan jogszerű cél, mint a munkáltató azon törekvése, hogy az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében politikai, filozófiai és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, és az e cél eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

## **A költségekről**

- 45 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

**A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai**



**vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.**

**Egy magánvállalkozás ilyen belső szabálya azonban a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek, kivéve, ha azt objektív módon igazolja olyan jogszerű cél, mint a munkáltató azon törekvése, hogy az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében politikai, filozófiai és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, és az e cél eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.**

Aláírások