



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2017. március 14.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2000/78/EK irányelv — Egyenlő bánásmód — Valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés — Valódi és meghatározó foglalkozási feltétel — Fogalom — Ügyfél azon kívánsága, hogy a szolgáltatásokat ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse”

A C-188/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) a Bírósághoz 2015. április 24-én érkezett, 2015. április 9-i határozatával terjesztett elő az

Asma Bougnaoui,

az **Association de défense des droits de l'homme (ADDH)**

és

a **Micropole SA**, korábban: Micropole Univers SA

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: E. Sharpston,

hivatalvezető: V. Tourrès tanácsos,

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

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. Bougnaoui és az Association de défense des droits de l'homme (ADDH) képviselőjében C. Waquet avocate,
- a Micropole SA képviselőjében D. Célice avocat,

* Az eljárás nyelve: francia.

- a francia kormány képviselőjében G. de Bergues, D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- a svéd kormány képviselőjében A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson és L. Swedenborg, meghatalmazotti minőségben,
- az Egyesült Királyság kormánya képviselőjében S. Simmons, meghatalmazotti minőségben, segítőtje: M. A. Bates barrister,
- az Európai Bizottság képviselőjében D. Martin és M. Van Hoof, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2016. július 13-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.) 4. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet az egyrészt Asma Bougnaoui és az Association de défense des droits de l'homme (ADDH), és másrészt a Micropole SA (korábban Micropole Univers SA, a továbbiakban: Micropole) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, melynek tárgya A. Bougnaouinak az utóbbi által amiatt történő elbocsátása, hogy A. Bougnaoui megtagadta az iszlám fejkendőnek az ezen vállalkozás ügyfeleinél teljesített megbízások során való levételét.

Jogi háttér

A 2000/78 irányelv

- 3 A 2000/78 irányelv (1), (4) és (23) 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 közösek 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.

[...]

(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 [helyesen: foglalkozási követelményt] eredményez, amikor a cél jogos és az alkalmazási feltétel arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.”

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. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(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; [...]

[...]”

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;

[...]”

- 7 A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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 képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

A francia jog

- 8 A 2000/78 irányelv rendelkezéseit a francia jogba többek között a code du travail-nak (a munka törvénykönyve) a loi n° 2008–496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations-ból (a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem területén a közösségi joghoz való igazodást biztosító különböző rendelkezésekről szóló, 2008. május 27-i 2008–496. sz. törvény; JORF, 2008. május 28., 8801. o.) következő változatának az L. 1132-1. és L-1133-1. cikke ültette át.

- 9 A munka törvénykönyvének az L. 1121-1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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.”

- 10 Az említett törvénykönyv L. 1132-1. cikke az alapügy tényállásának időpontjában hatályos változatában a következőket írta elő:

„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 a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem területén a közösségi joghoz való igazodást biztosító különböző rendelkezésekről szóló, 2008. május 27-i 2008–496. sz. törvény 1. cikkében meghatározott, közvetlenül vagy közvetetten hátrányosan megkülönböztető bánásmódnak, különösen az L. 3221-3. cikk értelmében vett 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.”

- 11 Az említett törvénykönyv L. 1133-1. cikke értelmében:

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

- 12 A munka törvénykönyvének az L. 1321-3. cikke az alapügy tényállásának időpontjában hatályos változatában a következőket írta elő:

„A belső szabályzat nem tartalmazhat:

1. A törvényekkel és rendeletekkel, illetve a vállalkozásoknál vagy intézményeknél alkalmazandó kollektív szerződésekben 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, vezetéknévük, illetve egészségi állapotuk vagy fogyatékoságuk miatt hátrányosan megkülönböztető rendelkezéseket.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 13 Az ügynek a Bíróság rendelkezésére álló irataiban foglalt információkból kitűnik, hogy A. Bougnaoui 2007 októberében, a Micropole magánvállalkozásnál való alkalmazását megelőzően egy diákbörzén találkozott e vállalkozás képviselőjével, aki tájékoztatta őt arról, hogy az iszlám fejkendő viselése problémát jelenthet, ha majd e társaság ügyfeleivel kapcsolatba lép. Amikor A. Bougnaoui 2008. február 4-én megjelent a Micropole-nál abból a célból, hogy a tanulmányait záró gyakorlatot ott teljesítse, egy egyszerű fejkendőt viselt. Ezt követően a munkahelyén iszlám fejkendőt viselt. E gyakorlat végén a Micropole 2008. július 15-től A. Bougnaouit projektmérnöként határozatlan idejű munkaszerződés alapján alkalmazásba vette.
- 14 Miután 2009. június 15-én egy esetleges elbocsátást megelőző meghallgatásra hívták, A. Bougnaouit elbocsátották a 2009. június 22-i levélben, melynek a szövege a következő volt:

„[...] Feladatkörében ügyfeleink részére teljesít megbízásokat.

Megkértük, hogy [...] ügyfelünk részére a [...] 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 munkatársai egy részét zavarta. Arra is kérte, hogy »legközelebb ne legyen fátyol«.

A társaságunkhoz való felvételekor, valamint a projektigazgatóval [...] és a munkaerő-felvételért felelős[sel] [...] 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 öveze.

Ez év június 17-i megbeszélésünkön ismételten kiemeltük a semlegesség szükségességének elvét, amelynek az ügyfeleinkkel szembeni alkalmazására megkértük Önt. Ismételten megkérdeztük, hogy tudja-e vállalni azt a szakmai kötöttséget, hogy nem fog fátylat viselni, amire Ön nemleges választ adott.

Úgy véljük, hogy ezek a tények a fent említett okok miatt igazolják munkaszerződésének a megszüntetését. Mivel álláspontja következtében elképzelhetetlen, hogy Ön 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 tartós együttműködésben reménykedtünk.”

- 15 A. Bougnaoui, mivel úgy vélte, hogy az ezen elbocsátás hátrányos megkülönböztetést valósít meg, 2009. szeptember 8-án keresetet indított a conseil de prud'hommes de Paris (párizsi munkaügyi bíróság, Franciaország) előtt. E bíróság 2011. május 4-én a Micropole-t arra kötelezte, hogy fizessen A. Bougnaoui számára a felmondási időt megváltó kártérítést, mivel az elbocsátó levélben nem közölte az A. Bougnaouival szemben kifogásolt hiba súlyosságát, a keresetet az ezt meghaladó részében pedig elutasította, tekintettel arra, hogy az A. Bougnaouit illető, az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó szabadság korlátozását igazolja A. Bougnaouinak az említett társaság ügyfeleivel való kapcsolatba kerülése, és e korlátozás arányos a Micropole azon céljával, hogy az arculatát megőrizze, és ne sértse az ügyfelei meggyőződését.
- 16 A. Bougnaoui e határozattal szemben az ADDH támogatásával fellebbezést terjesztett elő a cour d'appel de Paris (párizsi fellebbviteli bíróság, Franciaország) előtt. E bíróság a 2013. április 18-i határozattal helybenhagyta a conseil des prud'hommes de Paris (párizsi munkaügyi bíróság) határozatát. E bíróság a határozatában többek között megállapította, hogy A. Bougnaoui elbocsátása nem minősült a munkavállaló vallási meggyőződése alapján történő hátrányos megkülönböztetésnek, mivel A. Bougnaoui számára engedélyezett volt, hogy e meggyőződését a vállalkozáson belül kifejezze, és az elbocsátást a vállalkozás érdekeit szolgáló jogszerű korlátozás igazolta, míg a munkavállaló arra vonatkozó szabadságának a gyakorlása, hogy a vallási meggyőződését kifejezhesse, túllépett a vállalkozás körén, és azt ezen utóbbi ügyfelekre kényszerítették az érzékenységük figyelembevétele nélkül, ami mások jogát sértette.
- 17 A. Bougnaoui és az ADDH a 2013. április 18-i határozattal szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő a Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) előtt. E bíróság előtt azzal érveltek, hogy a cour d'appel de Paris (párizsi fellebbviteli bíróság) többek között megsértette a munka törvénykönyvének L. 1121-1., L. 1321-3. és L. 1132-1. cikkét. A vallásszabadság korlátozását ugyanis az elvégzendő feladat jellegének igazolnia kell, annak valódi és meghatározó szakmai követelményen kell alapulnia, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos. Márpedig az, ha egy magánvállalkozás munkavállalója iszlám fejkendőt visel, miközben az ügyfelekkel kapcsolatba kerül, nem sérti mások jogait vagy meggyőződését, és a kereskedelmi társaság ügyfeleinek a vallási hovatartozásra utaló jel pusztán látványa miatt állítólagosan érzett zavartsága vagy érzékenysége nem minősül olyan hatásos vagy jogszerű kritériumnak, amely távol áll mindenfajta hátrányos megkülönböztetéstől, és igazolja az említett társaság gazdasági vagy kereskedelmi érdekeinek a munkavállaló vallásra vonatkozó alapvető szabadságához képest fennálló elsőbbségét.
- 18 A Cour de cassation (semmitőszék) szociális tanácsa, amely az alapügy felperesei által előterjesztett felülvizsgálati kérelmet elbírálja, megállapítja, hogy a Bíróság a 2008. július 10-i Feryn ítéletében (C-54/07, EU:C:2008:397) annak megállapítására szorítkozott, hogy az a tény, hogy egy munkáltató nyilvánosan kijelenti, hogy nem vesz fel bizonyos etnikai vagy faji származású munkavállalókat, a munkaerő-felvétel során alkalmazott hátrányos megkülönböztetést valósít meg 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.) értelmében, de nem határozott arról a kérdésről, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy valamely munkáltató ügyfeleinek az a kívánsága, hogy annak szolgáltatásait ne egy adott munkavállaló teljesítse az ezen utóbbi irányelvben előírt okok valamelyike miatt, az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatti valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.

- 19 E körülmények között a Cour de cassation (semmitőszék) 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 4. cikkének (1) bekezdését, hogy valamely foglalkozási tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatti 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 iszlám fejkendőt visel?”

A szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelemről

- 20 A főtanácsnok indítványának ismertetését követően a Micropole 2016. november 18-án a Bíróság eljárási szabályzatának 83. cikke alapján a szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelmet terjesztett elő.
- 21 Kérelmének alátámasztása érdekében a Micropole arra hivatkozott, hogy a Bíróságnak meg kell ismernie az említett indítvány ismertetését követő észrevételeit, és a Bizottság számára kiegészítő információkat kíván nyújtani.
- 22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság az eljárási szabályzatának 83. cikke értelmében a főtanácsnok meghallgatását követően bármikor elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, többek között ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek vagy az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek nem vitattak meg.
- 23 A jelen ügyben a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően megállapítja, hogy minden szükséges információ a rendelkezésre áll az előtte folyamatban lévő jogvita elbírálásához, és azt nem kell olyan érv alapján eldönteni, amelyet nem vitattak meg előtte.
- 24 Következésképpen a szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránt a Micropole által előterjesztett kérelmet el kell utasítani.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 25 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdésével lényegében arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, e rendelkezés értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.
- 26 Először is emlékeztetni kell arra, hogy az említett 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.
- 27 A „vallás” fogalmát illetően, amely ezen irányelv 1. cikkében szerepel, meg kell állapítani, hogy ezen irányelv nem tartalmazza az említett fogalom meghatározását.
- 28 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.

- 29 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.
- 30 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.
- 31 Másodszor meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kérdése valláson vagy meggyőződésen közvetlenül alapuló eltérő bánásmód megállapításán alapul-e, vagy ilyen kritériumokon közvetetten alapuló eltérő bánásmód megállapításán.
- 32 E tekintetben abban az esetben, ha A. Bougnaoui elbocsátása a vállalkozáson belül hatályos, a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés mindenfajta látható jelének a viselését tiltó belső szabály tiszteletben tartásának az elmulasztásán alapult, és ha kiderül, hogy e látszólag semleges szabály ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező, olyan személyeknek, mint A. Bougnaoui – mely feltételek teljesülését az említett bíróságnak kell megellenőriznie vizsgálnia –, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetetten valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód fennállását kellene megállapítani (lásd ebben az értelemben: a mai napon hozott G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, 30. és 34. pont).
- 33 Ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében azonban az ilyen eltérő bánásmód nem minősül közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha azt objektíve igazolja olyan jogszerű cél, mint például a Micropole által az ügyfelei tekintetében bevezetett semlegességi politika, és ha a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek (lásd ebben az értelemben: a mai napon hozott G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, 35-43. pont).
- 34 Ezzel szemben abban az esetben, ha A. Bougnaoui elbocsátása nem a jelen ítélet 32. pontjában említett belső szabály fennállásán alapszik, meg kell vizsgálni azt, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság kérdése is felhív, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy a szolgáltatásokat a továbbiakban ne olyan, A. Bougnaouihoz hasonló munkavállaló nyújtsa, akit e munkáltató ezen ügyfélhez osztott be, és aki iszlám fejkendőt visel, a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül-e.

- 35 E tekintetben e rendelkezés szövegének értelmében 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 képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.
- 36 A tagállamoknak kell tehát adott esetben előírniuk, hogy az ugyanezen irányelv 1. cikkében említett okokkal kapcsolatos jellemzőn alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. Úgy tűnik, hogy a jelen ügyben ez a helyzet a munka törvénykönyvének L-1133-1. cikke esetében, amit azonban a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.
- 37 Mindezek megállapítása mellett emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság több alkalommal megállapította, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik, hogy nem az eltérő bánásmód alapját képező oknak, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó jellemzőnek kell valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősülnie (lásd: 2010. január 12-i Wolf ítélet, C-229/08, EU:C:2010:3, 35. pont; 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 66. pont; 2014. november 13-i Vital Pérez ítélet, C-416/13, EU:C:2014:2371, 36. pont; 2016. november 15-i Salaberria Sorondo ítélet, C-258/15, EU:C:2016:873, 33. pont).
- 38 Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a 2000/78 irányelv (23) preambulumbekkezdése értelmében a többek között a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.
- 39 Hangsúlyozni kell ezenfelül azt is, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének magából a szövegéből az tűnik ki, hogy a szóban forgó jellemző csupán „az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt” minősülhet ilyen követelménynek.
- 40 Ezen különböző információkból az következik, hogy a „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” az e rendelkezés értelmében vett fogalma a szóban forgó szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal. E fogalom azonban nem foglalhat magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye.
- 41 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, nem minősül az e rendelkezés értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.

A költségekről

- 42 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 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye

valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, nem minősül az e rendelkezés értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.

Aláírások