



Határozatok Tára

ATHANASIOS RANTOS
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. február 25.¹

C-804/18. és C-341/19. sz. egyesített ügyek

IX

kontra

WABE eV

(az Arbeitsgericht Hamburg [hamburgi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

és

MH Müller Handels GmbH

kontra

MJ

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A 2. cikk (2) bekezdése – Valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés – A politikai, világnézeti vagy vallási jellegű, látható, illetve feltűnő és nagy kiterjedésű jeleknek a munkahelyen történő viselését a munkavállalók számára megtiltó belső vállalati szabályok – Közvetlen hátrányos megkülönböztetés – Hiány – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – Az iszlám fejkendő viselésének megtiltása valamely munkavállaló számára – Az ügyfelek azon kívánsága, hogy a vállalkozás semlegességi politikát kövessen – A kisméretű látható jelek viselésének megengedhetősége – A 8. cikk (1) bekezdése – Kedvezőbb nemzeti rendelkezések az egyenlő bánásmód elvének védelmét illetően – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 10. cikkének értelmében vett vallásszabadság – A vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezések”

I. Bevezetés

1. Az utóbbi időben vallásra vagy meggyőződésre vonatkozó kérdéseket terjesztettek a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából, a vallási szertartások tiszteletben tartása,² az egészségügy,³ illetve a nemzetközi védelem⁴ tekintetében.

¹ Eredeti nyelv: francia.

² Lásd többek között: 2018. május 29-i Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen és társai ítélet (C-426/16, EU:C:2018:335).

³ Lásd: 2020. október 29-i Veselibas ministrija ítélet (C-243/19, EU:C:2020:872).

⁴ Lásd: 2018. október 4-i Fathi ítélet (C-56/17, EU:C:2018:803).

2. E kérdések a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a foglalkoztatás és munkavégzés során történő alkalmazására is vonatkoznak, amely a 2000/78/EK irányelv⁵ tárgyát képezi. Közelebbről a Bíróság a G4S Secure Solutions ítéletben,⁶ valamint a Bougnaoui és ADDH ítéletben⁷ az ezen irányelv értelmében vett valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés⁸ fennállásáról döntött abban az esetben, ha valamely magánvállalkozás alkalmazottainak tilos iszlám fejkendőt viselniük a munkahelyükön.

3. A jelen egyesített ügyek közvetlenül e két ítélet folytatását jelentik, céljuk többek között az említett irányelv értelmében vett „közvetett hátrányos megkülönböztetés” fogalma, valamint a vallásszabadság védelme tekintetében az európai uniós jog és a tagállamok joga közötti kapcsolat pontosítása.

4. E tekintetben úgy vélem, hogy a Bíróságnak egyensúlyra kell törekednie a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a 2000/78 irányelv alkalmazásával összefüggésben történő egységes értelmezésének kialakítása, és annak szükségessége között, hogy a tagállamok számára mérlegelési mozgásteret biztosítsanak, figyelembe véve a vallás demokratikus társadalomban betöltött szerepével kapcsolatos megközelítések sokféleségét.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

5. A 2000/78 irányelv „Az irányelv célja” címet viselő 1. cikke értelmében:

„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.”

6. Ezen irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke a következőket mondja ki:

„(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;

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

⁶ 2017. március 14-i ítélet (C-157/15, a továbbiakban: G4S Secure Solutions ítélet, EU:C:2017:203).

⁷ 2017. március 14-i ítélet (C-188/15, a továbbiakban: Bougnaoui és ADDH ítélet, EU:C:2017:204).

⁸ A G4S Secure Solutions ítéletben (28. pont), valamint a Bougnaoui és ADDH ítéletben (30. pont) a Bíróság kimondta, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikkében szereplő „vallás” fogalmát 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.

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 [...]

[...]

7. Az említett irányelv „Az irányelv hatálya” címet viselő 3. cikkének (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:

„A Közösségre 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:

[...]

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

[...]

8. Ugyanezen irányelv „Foglalkozási [helyesen: Szakmai] követelmények” címet viselő 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 [helyesen: jellemzőn alapuló eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenység jellege vagy végrehajtásának [helyesen: gyakorlásának] feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

9. A 2000/78 irányelv „Minimumkövetelmények” című 8. cikkének (1) bekezdése a következőképpen szól:

„A tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmét illetően.”

B. A német jog

1. A GG

10. Az 1949. május 23-i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye; BGBl. 1949 I, 1. o.; a továbbiakban: GG) alapügy tényállására alkalmazandó változatának 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A hit, a lelkiismeret, a vallás és a világnézet szabadsága sérthetetlen.

(2) Mindenki zavartalanul gyakorolhatja vallását.

[...]

11. A GG 6. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A gyermekek gondozása és nevelése a szülők természetes joga és elsősorban a szülők kötelezettsége. Teljesítésüket az állam felügyeli.”

12. A GG 7. cikke a következőket írja elő:

„(1) Az oktatásügy egészét az állam felügyeli.

(2) A szülői felügyelet gyakorlására jogosultak joga a gyermek hitoktatásban való részvételéről dönteni.

(3) A hittan az állami iskolákban a világnézetileg semleges iskolák kivételével rendes tantárgy. Az állami felügyeleti jogok sérelme nélkül a hittant a vallási közösségek alapelveivel összhangban kell tanítani. Egyetlen tanár sem kötelezhető akarata ellenére hittan oktatására.

[...]

13. A GG 12. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Minden német állampolgárt megillet a foglalkozás, a munkahely és a képzési hely szabad megválasztásának joga. A foglalkozás gyakorlása törvényben vagy törvény felhatalmazása alapján szabályozható.”

2. Az AGG

14. A 2000/78 irányelv német jogba való átültetésére irányuló 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény; BGBl. I., 1897. o., a továbbiakban: AGG) 1. §-a szerint:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemén, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”

15. Az AGG 3. §-a ekképpen szól:

„(1) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni. Nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg a 2. § (1) bekezdésének 1–4. pontja szempontjából nővel szembeni, várandóssága vagy anyasága miatti kevésbé kedvező bánásmód esetében is.

(2) Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az 1. §-ban felsorolt valamely ok miatt bizonyos személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy

gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá ha e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.

[...]”

16. Az AGG 7. §-a szerint:

„(1) A munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés az 1. §-ban felsorolt okok alapján; ez akkor is érvényes, ha a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés során csak feltételezi az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikének fennállását.

(2) Az (1) bekezdés szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát sértő szerződéses rendelkezések semmiesek.

(3) A munkáltató vagy munkavállaló általi, (1) bekezdés szerinti hátrányos megkülönböztetés a szerződéses kötelezettségek megsértésének minősül.”

3. A *Gewerbeordnung*

17. A *Gewerbeordnung* (a kézműves, kereskedelmi és ipari tevékenységekről szóló német törvénykönyv) alapügy tényállásának megvalósulása idején hatályos változatának 106. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató a munkavégzés tartalmát, helyét és idejét méltányos mérlegelés alapján pontosabban meghatározhatja, amennyiben ezeket a munkafeltételeket a munkaszerződés, üzemi megállapodás, alkalmazandó kollektív szerződés rendelkezései vagy törvényi előírások nem határozzák meg. Ez a munkavállalók munkahelyi rendjére és magatartására is érvényes. A mérleges gyakorlása során a munkáltatónak a munkavállaló fogyatékoságaira is tekintettel kell lennie.”

III. Az alapeljárások, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárások

A. C-804/18. sz. ügy

18. A WABE közhasznú egyesület, amely óvodákat tart fenn, több mint 600 alkalmazottal és körülbelül 3 500 ellátott gyermekkel. Az egyesület politikailag és felekezetiileg semleges. A WABE internetes oldalán a „sokszínűség és bizalom” kérdéséről az alábbi olvasható:

„Akár nemi hovatartozásról, származásról, kultúráról, vallásról vagy különös igényekről legyen szó, meggyőződésünk, hogy a sokszínűség gazdagít. Nyitottság és kíváncsiság révén megtanuljuk egymást megérteni és a különbségeket tisztelni. Mivel nálunk minden gyermek és szülő szívesen látott, olyan légkört teremtünk, amelyben kifejlődik a biztonság, a kötődés érzete és a bizalom – az egészséges egyéni fejlődés és a békés társadalmi együttélés alapja.”

19. Napi működése kapcsán a WABE kiemeli, hogy fenntartás nélkül követi Hamburg város (Németország) gyermekek nappali intézményekben való képzésére és nevelésére vonatkozó ajánlásait, amelyeket 2012 márciusában tettek közzé. Ezen ajánlások értelmében:

„Valamennyi óvodai intézménynek az a feladata, hogy az alapvető etikai kérdésekkel, valamint a vallási és más világnézetekkel a társadalmi életünk részeként foglalkozzon és magyarázza őket. Az óvodák ezért teret adnak arra, hogy a gyermekek a mindennapi élet, így az öröm és a bánat, az egészség és a betegség, az igazságosság és az igazságtalanság, a felelősség és a mulasztás, a béke és a viszály jelentésére vonatkozó kérdésekkel, és Istenre vonatkozó kérdéssel foglalkozzanak. Az óvodák segítik a gyermekeket az e kérdésekkel kapcsolatos érzéseik és meggyőződések kifejezésében. Az e kérdésekkel való kíváncsi, kutató foglalkozásnak a lehetősége a gyermekcsoportban képviselt vallási és kulturális orientációk tartalmával és tradícióival való foglalkozáshoz vezet. Ily módon kialakul a más vallásokkal, kultúrákkal és világnézetekkel szembeni megbecsülés és tisztelet. Ez a foglalkozás erősíti a gyermeket önismeretében és egy működő közösség megélésében. Ehhez hozzátartozik a gyermekeknek az év folyamán a vallási gyökerű ünnepeken való részvétele és aktív közreműködése is. A más vallásokkal való találkozásokkor a gyermekek megtapasztalják a mélyebb értelem, a hit és a spiritualitás különböző formáit.”

20. IX fejlesztőpedagógus, és 2014. július 1-jétől áll munkaviszonyban a WABE-nál. 2016. október 15-től 2018. május 30-ig szülői szabadságon volt. Muszlim hívóként IX 2016 elején úgy határozott, hogy iszlám fejkendőt fog hordani.

21. 2018. március 12-én, IX szülői szabadsága alatt a WABE kiadta a „Semlegesség követelményének betartásáról szóló szolgálati utasításokat” (a továbbiakban: szolgálati utasítások), amelyekről IX 2018. május 31-én szerzett tudomást. Ebben kivonatossan az alábbiak állnak:

„A WABE felekezeti semleges és kifejezetten üdvözli a vallási és kulturális sokszínűséget. A gyermekek vallási, világnézeti és a politikai szempontból való egyéni és szabad fejlődésének biztosítása céljából a WABE munkavállalói kötelesek szigorúan betartani az érvényben lévő semlegességi követelményt a szülőkkel, a gyermekekkel és más harmadik személyekkel szemben. A WABE e személyekkel szemben a politikai, világnézeti és vallási semlegesség politikáját követi. Ebben az összefüggésben az alábbi szabályozások a munkahelyen a semlegesség követelménye konkrét betartásának alapelveiként szolgálnak.

- A munkavállalók a munkahelyen tartózkodnak a politikai, világnézeti vagy vallási külső megnyilatkozásoktól a szülőkkel, gyermekekkel és harmadik személyekkel szemben.
- A munkavállalók a munkahelyen nem viselik politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük látható jelét a szülők, gyermekek és harmadik személyek felé.
- A munkavállalók a munkahelyen nem juttatják kifejezésre az ezekből következő szertartásokat a szülők, gyermekek és harmadik személyek előtt.

[...]

22. A WABE által összeállított „Semlegességi követelményről szóló tájékoztatóban” a következő válasz áll azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy lehet-e viselni keresztény keresztet, iszlám fejkendőt vagy zsidó kipát:

„Nem, mivel a gyermekeket valamely vallás vonatkozásában nem szabad a pedagógusoknak befolyásolniuk, így viselésük nem megengedett. Valamely vallásilag vagy világnézetileg meghatározott öltözet tudatos választása ellentétes a semlegesség követelményével.”

23. A WABE székhelyén dolgozó munkavállalókra – a pedagógiai szaktanácsadók kivételével – nem vonatkozik a semlegességi követelmény tiszteletben tartása, mivel ez utóbbiaknak nincsen kapcsolatuk ügyfelekkel.

24. 2018. június 1-jén, amikor a szülői szabadságot követően megjelent munkahelyén, IX-et a haját teljes egészében elfedő fejkendő levételére szólították fel. Ezt megtagadta, ezt követően pedig az őt alkalmazó óvoda vezetője ideiglenesen felmentette a munkavégzés alól. 2018. június 4-én IX ismét fejkendőt viselve jelent meg munkavégzésre. Részére egy ugyanezen dátummal keltezett figyelmeztetést adtak át, amellyel figyelmeztetésben részesítették a fejkendő 2018. június 1-jei viseléséért, és a semlegesség elvének tiszteletben tartására hivatkozva felszólították, hogy a munkáját a jövőben fejkendő nélkül végezze. Mivel IX 2018. június 4-én is megtagadta a fejkendőjének levételét, ismét hazaküldték, és ideiglenesen felmentették. IX ugyanezen napon újabb figyelmeztetést kapott. A WABE ezután egy nyakláncán keresztet viselő munkavállaló esetében is elérte, hogy e munkavállaló levegye ezt a nyakláncot.

25. IX az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt megtámadta a WABE azon határozatát, amely vele szemben a 2018. június 4-i figyelmeztetéseket alkalmazta.

26. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy a G4S Secure Solutions ítéletben a Bíróság megállapította, hogy a szolgálati utasításokhoz 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, mivel a szabály valamennyi munkavállalóra egyformán alkalmazandó. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint azonban mindig közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn abban az esetben, ha valamely szabály valamely meghatározott, ezen irányelv 1. cikkében hivatkozott jellemzőhöz kapcsolódik. Következésképpen az ilyen közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása szempontjából meghatározó, ha tudni lehet, hogy az érintett személyt közvetlenül a vallás által jelentett védett jellemzőhöz kapcsolódó hátrány érte.

27. IX keresetének tehát helyt kellene adni, mivel a nevelőként végzett tevékenységéből nem következik olyan, a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében vett lényeges és meghatározó szakmai követelmény, hogy a munkavégzés során ne viseljen fejkendőt. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor úgy véli, hogy a G4S Secure Solutions ítélet indokolása, amelyet pontosítani kell, akadályát képezi annak, hogy e keresetnek helyt lehessen adni.

28. A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) egyébként a GG 4. cikkének (1) bekezdésében biztosított vallásszabadsághoz való alapvető jogba történő beavatkozás igazolásához a jogszerű cél fennállásán kívül azt követeli meg, hogy a külső vallási megnyilatkozásból kellően konkrét veszély származzék a GG által védett értékekre nézve. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy véleménye szerint a vallásszabadsághoz való alapvető jog súlyára és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 52. cikke

(1) bekezdésének arányossági követelményére tekintettel a munkáltatónak a Charta vállalkozás szabadságáról szóló 16. cikkéből származó alapvető jogának nem biztosítható már abban az esetben is elsőbbség a vallásszabadsággal szemben, ha a munkáltató megfogalmazza abbéli szándékát, hogy az ügyfelek felé semlegesen lépjen fel, anélkül hogy a munkáltatónak a semlegesség hiányából gazdasági hátránya származna. E bíróság hangsúlyozza, hogy ezen értelmezés tekintetében igazolva látja álláspontját a Bougnaoui és ADDH ítélet révén, amelyben a Bíróság kimondta, 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 a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében vett lényeges és meghatározó szakmai követelménynek.

29. A kérdést előterjesztő bíróság azonban úgy látta, hogy a Charta 16. cikkének a Bíróság által a G4S Secure Solutions ítéletben, valamint a Bougnaoui és ADDH ítéletben tulajdonított értelmezés, amely szerint a munkavállalóinak vallási semlegességére irányuló munkáltatói szándék önmagában elegendő a közvetetten a valláson alapuló eltérő bánásmód objektív igazolásához (amennyiben ez megfelelő és szükséges), megakadályozza az IX keresetének helyt adó határozat meghozatalában. E bíróság szerint a WABE nem bizonyította a jogilag megkövetelt módon olyan gazdasági veszteség fennállását vagy harmadik személyek jogi érdekeinek olyan konkrét veszélyeztetését, amelyek az IX keresetét elutasító határozatot igazolhatnának a GG 4. cikke alapján is.

30. Ilyen körülmények között határozott úgy az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) A vallási öltözködési előírások alapján meghatározott öltözködési szabályokat követő munkavállalóknak [a 2000/78 irányelv] 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett, vallásukon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének viselését?
- 2) A [2000/78 irányelv] 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének viselését?

Különösen:

- a) Igazolható-e [a 2000/78 irányelv] alapján a valláson és/vagy a nemi hovatartozáson alapuló [közvetett] hátrányos megkülönböztetés abban az esetben is a munkáltatónak a politikailag, világnézeti és vallásilag semleges üzletpolitika követésére irányuló szubjektív szándékával, ha a munkáltató ezzel ügyfeleinek szubjektív kívánságát szeretné figyelembe venni?
- b) Ellentétes-e [a 2000/78 irányelvvvel] és/vagy a vállalkozásnak [a Charta] 16. cikke szerinti szabadságával [a 2000/78 irányelv] 8. cikkének (1) bekezdésére tekintettel az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a vallásszabadság alapvető jogának védelme céljából a vallási öltözet tilalma nem igazolható csupán a munkáltató semlegességének veszélyeztetésére

való elvont alkalmasság alapján, hanem kizárólag kellően konkrét veszély, különösen a munkáltatóra vagy valamely érintett harmadik személyre nézve ténylegesen fenyegető gazdasági hátrány alapján?”

31. IX, a WABE, a lengyel és a svéd kormány, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

B. C-341/19. sz. ügy

32. Az MH Müller Handels drogéria-hálózatot üzemeltet Németországban. A muzulmán hívó MJ 2002 óta e vállalkozás alkalmazásában áll értékesítési tanácsadóként és pénztárosként. Amikor 2014-ben visszatért a szülői szabadságról, a korábbiaktól eltérően iszlám fejkendőt viselt. Nem tett eleget munkáltatója azon utasításának, hogy a munkahelyen vegye le a fejkendőjét. Ezután először egyáltalán nem alkalmazták. Majd MJ a vállalkozáson belül más tevékenységet végzett, amelynek során nem kellett levennie a fejkendőjét. 2016. június 21-én azonban felszólították a fejkendő levételére. Miután ezt megtagadta, hazaküldték. 2016 júliusában azt az utasítást kapta, hogy feltűnő, nagy kiterjedésű politikai, világnézeti vagy vallási jel viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyén (a továbbiakban: vitatott utasítás).

33. MJ annak megállapítását kérte, hogy a vitatott utasításnak nincs joghatása, ezenkívül pedig kártérítést kért. MJ jelezte, hogy kizárólag azért viseli az iszlám fejkendőt, hogy egy vallási előírásnak megfeleljen, és hogy kötelezőnek érzi magára az iszlám önelfedési kötelezettségét. Vitatta a vitatott utasítás vállalkozáson belüli alkalmazhatóságát, mivel úgy vélte, hogy hivatkozhat a német alkotmányjog által védett vallásszabadságra. Álláspontja szerint a vállalkozás szabadságán alapuló semlegességi politika nem élvez feltétlen elsőbbséget a vallásszabadsággal szemben, és arányossági vizsgálatot kell végezni. E tekintetben az uniós jog csak minimális követelményeket tartalmaz.

34. Az MH Müller Handels azt állította, hogy a vitatott utasítás jogszerű, és azt állította, hogy mindig olyan öltözködési kódexet alkalmazott, amely szerint a munkavégzés során tilos többek között mindenfajta fejfedő viselése. 2016 júliusa óta az a szabály alkalmazandó minden üzletre vonatkozóan, amely szerint tilos a feltűnő, nagy kiterjedésű politikai, világnézeti vagy vallási jelek munkahelyen történő viselése. Az MH Müller Handels célja a vállalkozáson belüli semlegesség megőrzése, különösen az alkalmazottak közötti konfliktusok megelőzése érdekében. A múltban már három esetben előfordultak a különböző vallásokra és kultúrákra visszavezethető ilyen konfliktusok. Az MH Müller Handels azt állítja, hogy ahhoz, hogy valamely vállalkozás megtilthassa munkavállalóinak, hogy a munkavégzés során kinyilvánítsák hitüket, nem szükséges, hogy gazdasági hátrány keletkezzen, vagy hogy az ügyfelek elmaradjanak.

35. Az eljáró nemzeti bíróságok helyt adtak MJ vitatott utasítással szemben előterjesztett keresetének. A Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) benyújtott felülvizsgálati kérelmében az MH Müller Handels e kereset elutasítását kérte.

36. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a G4S Secure Solutions ítéletre, valamint a Bougnaoui és ADDH ítéletre tekintettel az MJ által hivatkozott eltérő bánásmód nem minősülhet a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, és hogy a jelen esetben az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, közvetetten a valláson alapuló eltérő bánásmódról van szó. E bíróság rámutat, hogy abból az elvből indul ki, hogy a munkáltató arra irányuló szándéka, hogy semleges arcukat mutasson az ügyfelei felé, a Charta 16. cikke szerinti vállalkozás szabadsága körébe

tartozik, és így jogszerű célnak minősül. Az említett bíróságnak kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy kizárólag a vallás kifejezése bármely látható formájának tilalma megfelelő-e a vállalkozáson belüli semlegességi politika céljának elérésére, vagy hogy e célból elegendő a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló, feltűnő, nagy kiterjedésű jelekre korlátozódó tilalom is, feltéve hogy e politikát koherens és következetes módon hajtják végre.

37. Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának értelmében vett semlegességi cél elérésére alkalmazott eszközök megfelelő jellegének vizsgálata keretében egyensúlyba lehet-e hozni a versengő érdekeket, azaz egyrészt a Charta 16. cikkét, másrészt pedig a Charta 10. cikkét, valamint az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt egyezmény (kihirdette: 1993. évi XXXI. törvény, a továbbiakban: EJEE) 9. cikkét, amelyek tárgya a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadság, vagy pedig ez csak a belső szabály egyedi esetre történő alkalmazásakor történhet meg, például egy munkavállaló részére adott utasítás vagy elbocsátás esetében.

38. A kérdést előterjesztő bíróság azt a kérdést is felteszi, hogy a nemzeti alkotmányjog, különösen a GG 4. cikkének (1) és (2) bekezdése szerinti vallásszabadság és világnézeti szabadság a 2000/78 irányelv 8. cikke (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb szabályozásnak minősülhet-e.

39. Végül e bíróság azt kívánja megtudni, hogy az uniós jog, a jelen esetben a Charta 16. cikke kizárja-e a nemzeti alapvető jogok bevonásának lehetőségét a munkáltató által a semlegességi politika kialakítása érdekében rögzített utasítás érvényességének vizsgálata keretében.

40. E körülmények között határozott úgy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Kizárólag akkor lehet-e megfelelő valamely megállapított, [a 2000/78 irányelv] 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, ha e szabály szerint a vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés bármely látható jelének viselése és nem csak e meggyőzések feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselése tiltott?

2) Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

a) Úgy kell-e értelmezni [a 2000/78 irányelv] 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy [a Charta] 10. cikkéből és az EJEE 9. cikkéből eredő jogok figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?

b) Úgy kell-e értelmezni [a 2000/78 irányelv] 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezések – mint [az ugyanezen irányelv] 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb intézkedések – figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló

olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?

3) A második kérdés a) és b) pontjára adandó nemleges válasz esetén:

Az elsődleges uniós jog miatt akkor is figyelmen kívül kell-e hagyni a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezéseket valamely magánvállalkozás olyan belső szabályán alapuló utasítás vizsgálata során, amely tiltja a vallási, politikai vagy világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését, ha az elsődleges uniós jog, mint például [a Charta] 16. cikke, elismeri a nemzeti jogszabályokat és gyakorlatot?”

41. Az MH Müller Handels, MJ, a görög, a lengyel és a svéd kormány, valamint a Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

42. A C-804/18. és C-341/19. sz. ügyekben 2020. november 24-én tartott közös tárgyaláson IX, a WABE, az MH Müller Handels, MJ, valamint a Bizottság terjesztett elő szóbeli észrevételeket.

IV. Elemzés

A. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésről

43. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének munkahelyi viselésére vonatkozó, valamely magánvállalkozás belső szabályából következő tilalom az e rendelkezés értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül azon munkavállalók vonatkozásában, akik az önmaguk elfedését előíró vallási előírások alapján tiszteletben tartanak bizonyos öltözködési szabályokat.

44. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az említett irányelv 1. cikkében említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül.

45. A kérdést előterjesztő bíróság, noha megemlíti a G4S Secure Solutions ítéletet, úgy véli, hogy az alapügy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik, mivel az IX-szel szembeni, az iszlám fejkendő munkahelyi viselése miatti figyelmeztetés révén alkalmazott hátrányos bánásmód az ezen irányelv 1. cikkében említett sajátos jellemzőhöz, a jelen esetben a valláshoz kapcsolódik.

46. Tökéletesen megértem, hogy különböző megközelítéseket lehet kialakítani a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállását és minősítését illetően, a vallási jelek vállalkozáson belüli viselése tekintetében. Így Kokott főtanácsnok a G4S Secure Solutions

ügyre vonatkozó indítványában,⁹ valamint Sharpston főtanácsnok a Bougnaoui és ADDH ügyre vonatkozó indítványában¹⁰ eltérő álláspontot képviselt a munkavállalóval szemben az iszlám fejkendő viselésére vonatkozóan előírt tilalommal kapcsolatban.

47. Ugyanakkor megjegyzem, hogy a G4S Secure Solutions ítélet alapjául szolgáló ügyben a Bírósághoz kifejezetten a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállására vonatkozó kérdést intéztek, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jele munkahelyi viselésének tilalmát illetően.

48. E tekintetben ezen ítélet 30–32. pontjában a Bíróság kimondta, hogy az ezen ügy¹¹ tárgyát képező belső szabály a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésérekülönbségtétel nélkül vonatkozik; ennél fogva ezt a szabályt 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, és hogy e tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratanyag információiból nem következik, hogy a szóban forgó belső szabálynak az érintett munkavállalóra való alkalmazása eltért volna e szabálynak a többi munkavállalóra való alkalmazásától. A Bíróság ennek alapján megállapította, hogy az ezen ügy 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.

49. A Cresco Investigation ítéletben¹² a Bíróság fenntartotta ezt a megközelítést, kifejtve, hogy az ügy tárgyát képező szabályozás – amely bizonyos munkavállalók számára munkaszüneti napot biztosít Nagypénteken – eltérő bánásmódot vezet be, amely *közvetlenül* a munkavállalók vallásán alapul, mivel az e szabályozás által alkalmazott megkülönböztetési kritérium közvetlenül a munkavállaló *meghatározott vallásából* következik.

50. Ezen ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha valamely nemzeti szabályozás azt rögzíti, hogy a munkavállaló kedvezőtlenebb bánásmódban részesül attól függően, hogy egy adott valláshoz tartozik, nem pedig egy másikhoz. Az olyan belső szabály, amely általánosan és különbségtétel nélkül vonatkozik a munkavállalók politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésének bármely megnyilvánulására, nem vezet be az e rendelkezés értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

51. A jelen ügyben a jelen indítvány 21. pontjában szereplő szolgálati utasítások többek között azt tartalmazzák, hogy a WABE alkalmazottai a munkahelyen nem hordhatják politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük semmilyen, a szülők, a gyermekek és harmadik személyek számára látható jelét.

⁹ C-157/15, EU:C:2016:382. Kokott főtanácsnok indítványának 141. pontjában úgy ítélte meg, hogy amennyiben egy iszlám vallású munkavállalónak megtiltják az iszlám fejkendő munkahelyi viselését, nem áll fenn a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett „valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés”, ha e tilalom alapját a vállalkozásnak a látható politikai, világnézeti és vallási jelek munkahelyi tilalmára vonatkozó általános működési szabályzata képezi, és az nem egy vagy több bizonyos vallással vagy általában a vallási meggyőzésekkel szembeni sztereotípiákon vagy előítéleteken alapul.

¹⁰ C-188/15, EU:C:2016:553. Sharpston főtanácsnok indítványának 135. pontjában úgy ítélte meg, hogy valamely vállalkozás olyan munkahelyi szabályzata, amely a vállalkozás munkavállalói számára tiltja azt, hogy az üzleti ügyfelekkel való érintkezés során vallási szimbólumokat vagy öltözéket viseljenek, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

¹¹ A vállalkozás belső szabályzata azt mondta ki, hogy „a munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőzések látható jeleit viselni és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni”.

¹² 2019. január 22-i ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43, 40. pont).

52. Ezek az utasítások tehát különbségtétel nélkül alkalmazandók a munkavállalók politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésének a vállalkozás ügyfeleivel való kapcsolattartás során történő kinyilvánításaira. Nem minősülnek kifejezetten az iszlám fejkendőt viselni kívánó, muzulmán hívő női munkavállalók ellen irányuló intézkedésnek, még akkor sem, ha nyilvánvalóan érinti őket a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőzések látható jelének viselésére vonatkozó tilalom, ugyanúgy mint a más vallású, nem vallásos vagy ateista munkavállalókat.¹³ Ennélfogva úgy tűnik, hogy az említett utasítások nem állapítanak meg kedvezőtlenebb bánásmódot a munkavállalóval szemben közvetlenül és konkrétan a vallásához vagy meggyőződéséhez kapcsolódóan.

53. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a szolgálati utasításokat úgy hajtják-e végre, ahogyan azokat megfogalmazták, vagyis hogy az érintett munkavállalóval szembeni alkalmazásuk eltért-e a többi munkavállalóra való alkalmazásuktól.¹⁴ Igenlő válasz esetén úgy vélem, hogy a Bíróságnak a G4S Secure Solutions ítéletből és a Cresco Investigation ítéletből¹⁵ eredő ítélkezési gyakorlata alapján úgy lehet tekinteni, hogy egy magánvállalkozás szolgálati utasításokhoz hasonló belső szabálya nem vezet be a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett „valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést”. Nem látok okot arra, hogy a Bíróság módosítsa a közelmúltban nagytanácsban elfogadott értelmezését, még akkor sem, ha ez az értelmezés olyan kritikákat¹⁶ váltott ki, mint a kérdést előterjesztő bíróság által megfogalmazott kifogás, amely szerint a szolgálati utasítások az e rendelkezés értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg.

54. Egyébiránt számomra úgy tűnik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben hivatkozott azon körülmény, amely szerint az érintett munkavállalók az önmaguk elfedését előíró vallási előírások alapján bizonyos öltözködési szabályokat tartanak tiszteletben, véleményem szerint nem vezethet eltérő következtetésre a közvetlen hátrányos megkülönböztetés hiányát illetően. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállását ugyanis objektív értékelés alapján kell vizsgálni, amely annak vizsgálatából áll, hogy a vállalkozás munkavállalóit azonos módon kezelik-e, nem pedig az egyes munkavállalókkal kapcsolatos szubjektív megfontolások alapján.

55. Hozzáteszem, hogy teljes mértékben egyetértek a Bíróság G4S Secure Solutions ítéletben elfogadott értelmezésével. Véleményem szerint ugyanis a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett „közvetlen hátrányos megkülönböztetés” nem valósulhat meg, ha valamennyi vallásra vagy meggyőződésre ugyanúgy vonatkozik a magánvállalkozás azon belső szabálya, amely tiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a munkahelyen viselését.

¹³ A WABE által összeállított, a jelen indítvány 22. pontjában hivatkozott „Semlegességi követelményről szóló tájékoztatóból” az következik, hogy a keresztény kereszt, az iszlám fejkendő vagy a zsidó kipa viselése nem engedélyezett a gyermekekkel kapcsolatba kerülő személyek számára.

¹⁴ Lásd: G4S Secure Solutions ítélet, 31. pont. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a WABE elérte, hogy egy nyakában keresztet viselő munkavállaló azt levegye.

¹⁵ 2019. január 22-i ítélet (C-193/17, EU:C:2019:43).

¹⁶ Lásd többek között Howard, E., „Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, 24(3). kötet, 348–366. o., különösen 351–354. pont; Cloots, E., „Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui”, *Common Market Law Review*, 55. kötet, 2018, 589–624. o. Lásd általánosabban: Weiler, J. H. H., „Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15)”, *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, 85–104. o.

56. Ez az ítélkezési gyakorlat nem jelenti azt, hogy nem állapítható meg valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés olyan, az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben, amelyben a munkavállalónak tilos az iszlám fejkendő viselése. Ilyenkor azonban azt kell megvizsgálni, hogy fennáll-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetés, amely vizsgálatra az alábbiakban, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett többi kérdésre válaszolva kerül sor.

57. E körülmények között azt javaslom, hogy a Bíróság a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének munkahelyi viselésére vonatkozó, valamely magánvállalkozás belső szabályából következő tilalom nem minősül az e rendelkezés értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek azon munkavállalók vonatkozásában, akik az önmaguk elfedését előíró vallási előírások alapján tiszteletben tartanak bizonyos öltözködési szabályokat.

B. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjáról

58. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdésének a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot igazolhatja a munkáltató azon szándéka, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti és vallási semlegességi politikát kövessen, annak érdekében, hogy figyelembe vegye az ügyfelei kívánságát.

59. Előzetesen megjegyzem, hogy a kérdést előterjesztő bíróság második kérdésében utalt a nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésre. Ugyanakkor egyrészt az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem képezi az e kérdésben hivatkozott egyetlen jogi aktus, a 2000/78 irányelv tárgyát.¹⁷ Másrészt úgy vélem, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz elegendő ténybeli elemet annak vizsgálatához, hogy fennáll-e a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés az alapügyhöz hasonló ügyben. Következésképpen az alábbiakban kizárólag annyiban fogom az említett kérdést vizsgálni, amennyiben az a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett „közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésre” vonatkozik.

60. E rendelkezés alkalmazását illetően véleményem szerint érdemes emlékeztetni arra, hogy a G4S Secure Solutions ítéletben a Bíróság kimondta, hogy egy magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely tiltja mindenfajta politikai, világnézeti vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, az említett rendelkezés értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha bizonyított, 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, világnézeti és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, és az e cél eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

¹⁷ Az ilyen hátrányos megkülönböztetésre 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.; helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) vonatkozik.

61. E megfontolásokra tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az a látszólag semleges kötelezettség, amelyet a szolgálati utasítások előírnak, ténylegesen különleges hátrányt okoz-e valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel (a jelen esetben a muzulmán vallással) rendelkező személyeknek. Ha ez a helyzet, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a WABE ügyfeleivel való kapcsolataiban politikai, világnézeti és vallási semlegességi politikát folytat, ami a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében jogszerű célnak minősül, amint az a jelen indítvány előző pontjában szerepel.

62. Az e jogszerű cél elérését célzó eszközöket illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a valamely vallási hithez vagy politikai vagy világnézeti meggyőződéshez kapcsolható jelek vagy ruhadarabok látható módon történő viselésére vonatkozó tilalom kizárólag a WABE azon munkavállalóira vonatkozik, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek.¹⁸ Ennélfogva e tilalmat, a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatokat nem sértve, nemcsak megfelelőnek, hanem a követett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek is kell tekinteni.¹⁹

63. Ezenkívül az iszlám fejkendőnek az ügyfeleknél végzett szakmai tevékenységek során való viseléséről való lemondás munkavállalók általi megtagadása tekintetében a kérdést előterjesztő bíróságnak kell azt megvizsgálnia, hogy a munkáltatónak a vállalkozás inherens korlátait figyelembe véve, és további költségek felmerülése nélkül lehetősége volt-e arra, hogy e megtagadásra tekintettel olyan álláshelyet ajánljon fel a munkavállalónak, 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.²⁰

64. A kérdést előterjesztő bíróság által a második kérdése a) pontjában feltett kérdésre tekintettel meg kell állapítani, hogy a vállalkozás politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikája hiányában 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 a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében vett lényeges és meghatározó szakmai követelménynek.²¹ Ilyen helyzetben az ügyfelek említett kívánságai tehát nem igazolhatják az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett eltérő bánásmódot.

65. Ezzel szemben, ha a munkáltató politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikát folytat, ennek különböző indokai lehetnek. Így az ilyen politika eredhet az ügyfelek azon kívánságából, hogy a vállalkozás ilyen értelemben járjon el. A jelen ügyben, amint azt a szolgálati utasítások előírják, a WABE célja „a gyermekek vallási [...] szempontból [való] egyéni és szabad fejlődésének biztosítása”.²² E gyermekek szüleinek lehet olyan szándéka, hogy a gyermekek nevelői ne nyilvánítsák ki vallásukat vagy meggyőződésüket a munkahelyen. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 14. cikkének (3) bekezdése értelmében a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, tiszteletben kell tartani az e jog gyakorlását szabályozó nemzeti törvényekkel összhangban.

¹⁸ E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a WABE székhelyén dolgozó munkavállalókra – a pedagógiai szaktanácsadók kivételével – nem vonatkoznak a semlegességi követelmény alkalmazásával kapcsolatos kötelezettségek, mivel nincsenek kapcsolatuk ügyfelekkel.

¹⁹ Lásd ebben az értelemben: G4S Secure Solutions ítélet, 42. pont.

²⁰ Lásd ebben az értelemben: G4S Secure Solutions ítélet, 43. pont.

²¹ Lásd: Bougnaoui és ADDH ítélet, 41. pont. Ezen ítélet 32. és 34. pontjában a Bíróság egyértelmű különbséget tett aszerint, hogy létezik-e a vállalkozásban olyan belső szabály, amely politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikát vezet be.

²² Lásd a jelen indítvány 21. pontját.

66. Ezen túlmenően a munkáltató azon szándéka, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik,²³ amelynek értelmében a vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.

67. Az e cikk által nyújtott védelem magában foglalja a gazdasági vagy kereskedelmi tevékenység gyakorlásának szabadságát, a szerződési szabadságot és a szabad versenyt.²⁴ Véleményem szerint e védelem magában foglalja az ügyfelek kívánságainak tiszteletben tartására irányuló szándékot, többek között üzleti okokból. A Bougnaoui és ADDH ítélet²⁵ alapjául szolgáló ügygel ellentétben a többek között az iszlám fejkendőkre vonatkozó tilalom nem az ügyfél erre irányuló igényére adott reakció, hanem a vállalkozás általános és különbségtétel nélküli semlegességi politikájának körébe tartozik.

68. Ennélfogva azt javaslom, hogy a Bíróság a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjára olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot igazolhatja a munkáltató azon szándéka, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti és vallási semlegességi politikát kövessen, annak érdekében, hogy figyelembe vegye az ügyfelek kívánságait.

C. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdéstről

69. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy e rendelkezés értelmében igazolható a magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely a semlegességi politika keretében kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését tiltja a munkahelyen.

70. Előzetesen meg kell állapítani, hogy a G4S Secure Solutions ítéletben a Bíróság *mindenfajta* politikai, világnézeti vagy vallási *jelnek* a munkahelyen, *látható módon* történő viselését vette alapul. Véleményem szerint a Bíróság elemzését nem lehet úgy értelmezni, hogy a semlegességi politika alkalmazása érdekében kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés külső jelének tilalma igazolható. A Bíróság válasza ugyanis az ezen ítélet alapjául szolgáló ügy összefüggéseiből eredt, amelyben a szóban forgó belső szabályzat a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jeleit, vagy az azokból eredő szertartások tartását tiltotta.²⁶

71. A Bíróság tehát még nem döntötte el azt a kérdést, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának alkalmazásával összefüggésben igazolható-e a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jelei viselésének valamely magánvállalkozás

²³ Lásd: G4S Secure Solutions ítélet, 38. pont.

²⁴ Lásd: 2020. július 16-i Adusbef és Federconsumatori ítélet (C-686/18, EU:C:2020:567, 82. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

²⁵ Lásd: Bougnaoui és ADDH ítélet, 14. pont.

²⁶ Lásd: G4S Secure Solutions ítélet, 15. pont.

belső szabálya által előírt tilalma. Ez a kérdés annak vizsgálatát jelenti, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés *kis méretű*²⁷ jeleinek a munkahelyen *látható módon* történő viselése megfelelő-e.²⁸

72. E tekintetben, bár a kérdést előterjesztő bíróság a 2000/78 irányelv, nem pedig a Charta 10. cikkének értelmezését kéri,²⁹ fontosnak tűnik számomra az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) ítélkezési gyakorlatára hivatkozni. A jelen esetben a C-341/19. sz. ügy egy drogéria-hálózatot működtető magánvállalkozást érint. Márpedig van az EJEB-nek egy olyan ítélete, amely közvetlenül releváns a vallási öltözékek magánvállalkozásban történő viselése kapcsán, mégpedig az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet.³⁰

73. Az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben Nadia Eweida, gyakorló kopt keresztény a British Airways Plc utasfelvételi munkatársaként dolgozott. Bár hitét tanúsítandó keresztet kívánt viselni a munkavégzés során, a munkáltatója megtagadta, hogy megtartsa állásában, ha azt láthatóan viseli. Az EJEB szerint N. Eweida keresztje *visszafogott* volt, és *nem volt alkalmas arra, hogy ártson professzionális megjelenésének*.³¹ Az EJEB N. Eweida vonatkozásában megállapította az EJEE gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkének megsértését.

74. Az említett ítélet fényében úgy vélem, hogy a munkáltatónak az ügyfeleivel való kapcsolatában fennálló politikai, világnézeti vagy vallási semlegességre irányuló politikája nem összeegyeztethetetlen azzal, hogy alkalmazottai a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőzésekre utaló látható vagy nem látható jeleket viseljenek a munkahelyen, ha azok kis méretűek, vagyis visszafogottak és első ránézésre nem észlelhetők. Kétségtelen, hogy még a kis méretű jelek, mint például egy kitűző vagy fülbevaló, is alkalmasak arra, hogy egy figyelmes és érdeklődő megfigyelő számára jelezzék a munkavállaló politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződéseit. Ugyanakkor az ilyen visszafogott, nem feltűnő jelek véleményem szerint nem sérthetik a vállalkozás azon ügyfeleit, akik nem osztják az érintett munkavállaló(k) vallását vagy meggyőződését.

75. Itt a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett arányosság elvének alkalmazásáról van szó, amely szerint a politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politika követésére irányuló jogszerű cél elérésére irányuló eszközöknek megfelelőeknek és szükségeseknek kell lenniük. Márpedig, ha a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jele munkahelyen történő viselésének tilalma megengedhető, amint az a

²⁷ Abból az elgondolásból indulok ki, hogy egy kis méretű jel, amelyet nem az egyértelművé tétel végett hordanak, nem feltűnő jellegű. A „feltűnés” kifejezést a Larousse szótár a következőképpen határozza meg: „valamilyen cselekményhez társított cél, előnnyel vagy tulajdonsággal való tapintatlan kérkedés, olyan valaki magatartása, aki észre kívánja vetetni magát”. Lásd: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

²⁸ Véleményem szerint egyértelmű, hogy ha a munkáltató ügyfeleivel politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikát kíván folytatni, amely a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának alapján jogszerű célt jelent, jogában áll megtiltani a feltűnő, nagy kiterjedésű jelek viselését a munkahelyen.

²⁹ 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. cikke (3) bekezdésével összhangban azzal tartalma és terjedelme is megegyező.

³⁰ EJEB, 2013. január 15. (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010). A Bíróság egyébként a G4S Secure Solutions ítélet 39. pontjában hivatkozott az EJEB ezen ítéletére.

³¹ EJEB, 2013. január 15., Eweida és társai kontra Egyesült Királyság (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. §). Lásd ezen ítélet kapcsán Mathieu, C., Gutwirth, S., és de Herth, P., „La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l’homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin”, *Journal européen des droits de l’homme*, Larcier, 2013, 2. sz., 238–268. o.

G4S Secure Solutions ítéletből kitűnik, véleményem szerint a munkáltató a vállalkozás szabadsága keretében ugyancsak szabadon megtilthatja az ilyen meggyőződések – kizárólag feltűnő, nagy kiterjedésű – jeleinek viselését.³²

76. Kétségtelen, hogy a vita ekkor áthelyeződik „a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható és »kis méretű« jelének” fogalmára. Véleményem szerint nem a Bíróság feladata, hogy e kifejezés tekintetében pontos meghatározást szolgáltatson, mivel szerepet játszhat azon környezet, amelyben a jelet viselik. Következésképpen az eljáró nemzeti bíróságnak esetről esetre kell vizsgálnia a helyzetet. Mindazonáltal úgy vélem, hogy egy iszlám fejkendő semmiképpen sem minősül kis méretű vallási jelnek.³³ Kokott főtanácsnok ugyanebben az értelemben tekintette úgy a G4S Secure Solutions ügyre vonatkozó indítványában,³⁴ hogy egy „kisméretű és visszafogott módon – például fülbevaló, nyaklánc vagy kitűző formájában – viselt vallási jelkép kétség esetén inkább megengedhető, mint egy olyan feltűnő fejkendő, mint a kalap, a turbán vagy a fejkendő”.³⁵

77. Amint azt a Bíróság a G4S Secure Solutions ítéletben megállapította, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés jeleinek a munkahelyen 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.³⁶ Márpedig álláspontom szerint a kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleit tiltó semlegességi politika nem zárja ki, hogy e tilalmat koherens és következetes módon kövessék, vagyis hogy az egy általános és különbségtételtől mentes politika körébe tartozzon, amit a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia.

78. Írásbeli észrevételeiben MJ, valamint a görög és a svéd kormány hangsúlyozza, hogy egy vállalkozás azon belső szabálya, amely kizárólag a feltűnő, nagy kiterjedésű jeleket tiltja, hátrányos hatást gyakorol egyes olyan csoportokra, amelyek tagjai különösen jól látható vallási jelképeket viselnek. Az e csoportokhoz tartozó munkavállalók esetében inkább fennáll annak kockázata, hogy vallásukon vagy meggyőződésükön alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatai lesznek a munkahelyükön.

79. E tekintetben elismerem, hogy a vallási jelek a vallásoktól függően többé vagy kevésbé láthatóak lehetnek. Ezen érv elfogadása azonban a semlegességi politika alkalmazása érdekében szükségképpen megtiltaná a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek viselését, ami ellentmondásosnak tűnhetne a 2000/78 irányelv céljára tekintettel, amely a valláson vagy

³² Úgy vélem, hogy álláspontom megegyezik Kokott főtanácsnok G4S Secure Solutions ügyre vonatkozó indítványában (C-157/15, EU:C:2016:382, 141. pont) kifejtett álláspontjával, amely a vallási jel „nagyságára” és „feltűnőségére” utal a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett „valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés” igazolásával összefüggésben.

³³ Az EJEB 2013. január 15-i Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélete (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010) eltér az EJEB 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc határozatától (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), amelyben az EJEB megállapította, hogy „igen nehéz értékelni azt a hatást, amelyet egy olyan *erős külső jel* gyakorolhat a kisgyermek lelkiismereti és vallásszabadságára, mint a fejkendő viselése. A felperes ugyanis négy és nyolc év közötti gyermekeket tanított, tehát olyan korban lévő tanulókat, amikor sok kérdést fogalmaznak meg magukban, ugyanakkor könnyebben befolyásolhatók, mint más, idősebb korban lévő tanulók. Ezért e körülmények között miként tagadhatnánk eleve a fejkendő viselésével potenciálisan együtt járó térítő hatást, amelyet, úgy tűnik, a Korán ír elő a nők számára, ez pedig – amint azt a szövetségi bíróság [Svájc] megállapítja – nehezen egyeztethető össze a nemek egyenlőségének elvével. Úgy tűnik továbbá, hogy nehezen lehet összeegyeztetni az iszlám fejkendő viselését a tolerancia, mások tiszteletben tartása, és különösen az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalma azon üzenetével, amelyet a demokráciában minden tanár köteles átadni a tanulóknak” (kiemelés tőlem). Azonkívül, hogy az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet egy magánvállalkozásra, a Dahlab kontra Svájc határozat pedig egy állami iskolára vonatkozott, és hogy az EJEB ítélkezési gyakorlata változhat, annak kiemelése, hogy az iszlám fejkendő „erős külső jel”, adhatna magyarázatot arra, hogy az EJEB az EJEE-vel összhangban állónak ismeri el az iszlám fejkendő tiltását, szemben egy „visszafogott” vallási jellel.

³⁴ C-157/15, EU:C:2016:382, 118. pont.

³⁵ Az EJEB 2001. február 15-i Dahlab kontra Svájc határozatára (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398) tekintettel a kalap, a turbán vagy fejkendő „erős külső jelnek” tekinthető.

³⁶ G4S Secure Solutions ítélet, 40. pont.

meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre irányul. Amint azt a Bíróság kimondta, az ilyen tilalomnak a szigorúan szükséges mértékre kell korlátozódnia.³⁷ Ellenkező esetben a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek látható viselésének kivétel nélküli teljes tilalma meghaladná a szükséges mértéket, és azon személyek tekintetében, akik úgy döntöttek, hogy kis méretű jelet viselnek, büntető jelleget öltene kizárólag amiatt, hogy más személyek úgy döntöttek, hogy feltűnő jeleket viselnek.

80. Másként fogalmazva, számomra úgy tűnik, hogy egyfelől a munkavállalók számára biztosított azon teljes szabadság, hogy viseljék a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés jeleit a munkahelyen, amely mellett a munkáltató a Charta 16. cikke szerinti vállalkozás szabadsága keretében dönthet,³⁸ másfelől pedig a semlegességi politikai alkalmazása érdekében bármilyen politikai, világnézeti vagy vallási jellegű látható jel tilalma – amelynek érvényesítése mellett szintén dönthet a munkáltató – között van tér.³⁹ A semlegességi politika tehát többféle formában is megnyilvánulhat, feltéve hogy azt koherens és következetes módon követik.

81. A fentiekre tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés értelmében igazolható lehet a magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely a semlegességi politika keretében kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését tiltja a munkahelyen. Az ilyen tilalmat koherens és következetes módon kell követni, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

D. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjáról és a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjáról

82. A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjával és a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjával, amelyeket együttesen kell vizsgálni,⁴⁰ a kérdést előterjesztő bíróságok lényegében arra várnak választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezések figyelembe vehetők az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezéseként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolt jellegének vizsgálata során.

83. A 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése azt mondja ki, hogy a tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmének érdekében. Egyébiránt az említett irányelv (28) preambulumbekkezdése kimondja, hogy az irányelv minimális elvárásokat határoz meg, így

³⁷ G4S Secure Solutions ítélet, 42. pont.

³⁸ Emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltató egyáltalán nem köteles arra, hogy semlegességi politikát folytasson ügyfeleivel szemben. Dönthet ugyanis úgy, hogy előtérbe helyez egy vallási hovatartozást, amely a munkavállalók által viselt, az érintett vallásra jellemző vallási jelekben nyilvánulhat meg. A munkáltató azt is megteheti, hogy a vallástól és a jelek kiterjedésétől függetlenül nem korlátozza a vallási jelek viselését a munkavégzés során.

³⁹ A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy az érintett vállalkozáson belüli semlegességi politika célja az alkalmazottak közötti konfliktusok megelőzése is. E tekintetben ez a cél eltér az ügyfelekkel szembeni semlegességi politikától, amely a vállalkozás szabadságát érinti, amint arra a Bíróság a G4S Secure Solutions ítéletben rámutatott (38. pont). A C-341/19. sz. ügy alapeljárásának tényállására tekintettel a jelen egyesített ügyekben nem tűnik szükségesnek annak vizsgálata, hogy a munkavállalók közötti konfliktusok megelőzésének célja a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében véve jogszerű-e.

⁴⁰ A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontja ugyanis a Bundesverfassungsgerichtnek (szövetségi alkotmánybíróság) a GG 4. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatára hivatkozik.

lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn, továbbá hogy ugyanezen irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történő visszalépést.

84. A feltett kérdésekre tekintettel meg kell vizsgálni, hogy a vallásszabadságra vonatkozó nemzeti rendelkezések mennyiben tekinthetők kedvezőbbnek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából, mint amely rendelkezéseket a 2000/78 irányelv ír elő.

85. E tekintetben megjegyzem, hogy a Bíróság már értelmezte ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdését, de kizárólag az eljárási jogok tiszteletben tartásával összefüggésben. E rendelkezésre támaszkodva megállapította, hogy a 2000/78 irányelv 9. cikkének (2) bekezdése⁴¹ egyáltalán nem tiltja, hogy a tagállamok nemzeti jogszabályaikban biztosítsák, hogy az egyesületek, amelyeknek jogos érdekükben áll ezen irányelv betartásának biztosítása, bírósági vagy közigazgatási eljárást indíthassanak annak érdekében, hogy az említett irányelvből eredő kötelezettségek betartatását biztosítsák, akkor is, ha nem egy meghatározott sértett személy nevében, illetve azonosítható sértett személy hiányában járnak el.⁴²

86. Az ilyen értelmezés számomra teljes mértékben indokoltnak tűnik. Egyrészt ugyanis a 2000/78 irányelv 9. cikkének (2) bekezdése pontosan meghatározza ezen egyesületek bírósági vagy közigazgatási eljárás megindítása érdekében történő beavatkozásának keretét, feltételeket rögzítve, így például azt, hogy ezen egyesületek a panaszos helyett vagy mellett járjanak el, annak jóváhagyásával. Másrészt a jogvédelem biztosítása érdekében ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése az említett egyesületeknek a nemzeti bíróságok előtti szélesebb körű beavatkozását teszi lehetővé, anélkül hogy szükség lenne panaszosra, ami kedvezőbb az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából.

87. A vallásszabadságra vonatkozó nemzeti rendelkezéseket illetően ezzel szemben úgy vélem, hogy azok nem tartoznak a 2000/78 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének hatálya alá. Noha ugyanis e nemzeti rendelkezések célja a munkavállalók védelme, vallásuk kifejezése kapcsán, nem céljuk az egyenlő bánásmód említett 8. cikk (1) bekezdésében előírt elve alkalmazásának megerősítése, mivel nem a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre irányulnak.

88. Amint azt az alábbiakban kifejtem, az említett nemzeti rendelkezéseket a tagállamok a 2000/78 irányelvtől eltérő keretben alkalmazhatják, amelynek egyetlen célja a többek között a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános szabályainak a megállapítása.

89. Ennélfogva azt javaslom, hogy a Bíróság a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjára és a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjára olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a

⁴¹ A 2000/78 irányelv 9. cikkének (2) bekezdése értelmében „[a] tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes [helyesen: jogszerű] érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az említett irányelv által előírt kötelezettségek betartatására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve, annak jóváhagyásával.” Magából e rendelkezés szövegéből következik, hogy az nem követeli meg, hogy valamely egyesület a tagállamokban az ezen irányelvből eredő kötelezettségek betartatására irányuló bírósági eljárást kezdeményezhessen abban az esetben, ha egyetlen sértett sem azonosítható (2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 61. pont).

⁴² 2013. április 25-i Asociația Accept ítélet (C-81/12, EU:C:2013:275, 37. pont); 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet (C-507/18, EU:C:2020:289, 63. pont).

vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezések nem vehetők figyelembe az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezésekként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolt jellegének vizsgálata során.

E. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjáról

90. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a Charta 10. cikkében és az EJEE 9. cikkében foglalt jogok figyelembe vehetők a valláson vagy meggyőződésen alapuló, és valamely magánvállalkozás belső szabályából eredő eltérő bánásmód megfelelő és szükséges jellegének vizsgálata során.

91. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az ilyen eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata érdekében egyensúlyba lehet-e hozni a versengő érdekeket, azaz egyrészt a Charta 16. cikkében rögzített vállalkozás szabadságát, másrészt pedig a Charta 10. cikkében, valamint az EJEE 9. cikkében szereplő gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságot.

92. E kérdés megválaszolása érdekében fontosnak tartom felidézni a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának szövegét, amely a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolása keretében különbséget tesz egyrészt a jogszerű cél megléte vagy hiánya között, másrészt pedig aszerint, hogy az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek-e.

93. A G4S Secure Solutions ítélet 38. és 39. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik, hogy az főszabály szerint jogszerű, és hogy azt az értelmezést, amely szerint az ilyen cél követése bizonyos korlátok között lehetővé teszi a vallásszabadság korlátozását, az EJEB-nek az EJEE 9. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlata is megerősíti.

94. A Bíróság kizárólag a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett jogszerű cél fennállásának vizsgálata keretében hivatkozott a Charta 16. cikkére és az EJEE 9. cikkére a vállalkozás ügyfeleivel szembeni semlegességi politikájának végrehajtása kapcsán.

95. Ezen érvelést követve úgy vélem, hogy az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelő és szükséges jellegének vizsgálata érdekében, mivel a vállalkozás szabadsága az elemzés e szakaszában már nem játszik szerepet, nem szükséges egyensúlyba hozni egyrészt a vállalkozás szabadságát, másrészt pedig a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságot. Mindazonáltal figyelembe kell-e venni az utóbbi szabadsághoz való jogot a semlegességi politika céljának elérésére irányuló eszközök vizsgálata során? Úgy gondolom, hogy nem.

96. Először ugyanis, amint arra a Bizottság írásbeli észrevételeiben helyesen rámutatott, a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma vitathatatlanul kapcsolódik a vallásszabadsághoz való jog védelméhez, mivel az ilyen hátrányos megkülönböztetés érinti valamely személy vallása szabad és nyílt gyakorlásának szabadságát. Ugyanakkor a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkének (1) bekezdésében előírt tilalma, valamint a Charta 10. cikkében szereplő gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság olyan

alapvető jogok, amelyeket világosan meg kell különböztetni egymástól.⁴³

97. Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv konkretizálja a Charta 21. cikkét, amely az általa kifejtett kötelező joghatásokra tekintettel főszabály szerint nem különbözik az alapító Szerződések különböző indokok alapján hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseitől, még akkor sem, amikor a hátrányos megkülönböztetés ezen esetei magánszemélyek között létrejött szerződésekből erednek.⁴⁴ Ezen irányelv célja tehát kizárólag a többek között a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. Nem célja a szorosan vett vallásszabadság Charta 10. cikkében előírt védelmének a biztosítása.

98. Másodsor, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolásával összefüggésben úgy vélem, hogy a vallásszabadság védelméhez való alapvető jog nem játszik szerepet, mivel e rendelkezés a megfelelő és szükséges *eszközökre* utal. Arányossági vizsgálatról van szó, amely a helyzet konkrét vizsgálatát feltételezi annak ellenőrzése érdekében, hogy az elismert jogszerű célt, azaz a semlegességi politikát megfelelően valósítják-e meg.

99. Harmadszor, úgy vélem, hogy a 2000/78 irányelv értelmezése céljából a Charta által biztosított valamennyi jog egyidejű alkalmazása ahhoz vezethetne, hogy nem lehetne teljes mértékben és egységesen végrehajtani ezen irányelv rendelkezéseit, tiszteletben tartva a kizárólag a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozó irányelv által követett célokat.

100. Ennélfogva azt javaslom, hogy a Bíróság a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjára olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a Charta 10. cikkében és az EJEE 9. cikkében foglalt jogok nem vehetők figyelembe a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló, és valamely magánvállalkozás belső szabályából eredő eltérő bánásmód megfelelő és szükséges jellegének vizsgálata során.

F. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésről

101. A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely nemzeti bíróság a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezéseket alkalmaz egy magánvállalkozás belső szabályára alapított, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek munkahelyen történő viselésének megtiltására vonatkozó utasítás vizsgálata során.

102. Előzetesen megjegyzem, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseivel a 2000/78 irányelv, nem pedig a Charta 10. cikkének értelmezését kérte a Bíróságtól. Ennélfogva a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdést – amely az első két kérdés folyománya – ezen irányelvre tekintettel vizsgálom meg, a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés vizsgálata keretében.

⁴³ A Bizottság példaként egy *ad absurdum* érvelésből kiindulva a vallás gyakorlásának teljes tagállami tilalmára hivatkozik, amely ebből következően sértené a vallásszabadságot, anélkül azonban, hogy ellentétes lenne a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával, mivel e tagállam valamennyi lakosa egyenlő bánásmódban részesülne.

⁴⁴ Lásd: 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

103. Amint azt a jelen indítvány 97. pontjában kiemeltem, a 2000/78 irányelvnek nem célja a Charta 10. cikkében előírt gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság védelmének biztosítása. Ennélfogva e szabadság nem vehető figyelembe a vállalkozás semlegességére irányuló cél elérése érdekében alkalmazott eszközök megfelelő és szükséges jellegének vizsgálatakor. Ugyanezt az értelmezést kell alkalmazni a vállalkozás Charta 16. cikkében biztosított szabadságát illetően, amely nem az ezen irányelv tárgyát képező alapvető jog.

104. E körülmények között, mivel nem sérül a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Charta 21. cikkét konkretizáló 2000/78 irányelvben előírt elve, úgy vélem, hogy a tagállamok továbbra is szabadon alkalmazhatják az érintett jogi helyzetre vonatkozó nemzeti szabályozást.

105. Amint azt a Bizottság hangsúlyozza, ez lehet például egy olyan nemzeti rendelkezés, amely arra vonatkozik, hogy a semlegességi politikát megállapító utasítást milyen formában kell közölni a vállalkozás munkavállalóival. Az ilyen rendelkezés alkalmazása ezen utasítás semmisségéhez vezethet, még akkor is, ha az ügy érdemét tekintve a tervezett semlegességi politika megfelel a 2000/78 irányelvben előírt feltételeknek. Bár ez a példa eljárási jellegű, ez az érvelés érvényes magának az egyenlő bánásmóddhoz való jognak a lényegét illetően is. Ily módon párhuzamosság áll fenn egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozó uniós rendelkezések, másrészt pedig a munkáltató semlegességi politikájára vonatkozó bizonyos követelményeket előíró nemzeti rendelkezések között.

106. Ugyanez az érvelés érvényes a vallásszabadság védelmére vonatkozó olyan nemzeti rendelkezésekre is, amelyeket az érintett tagállam bíróságai figyelembe vehetnek a munkáltató által a semlegességi politika alkalmazására vonatkozóan adott utasítás érvényességének értékelése céljából.

107. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság arra hivatkozik, hogy a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) ítélkezési gyakorlata szerint a GG 4. cikkének (1) és (2) bekezdésében előírthoz hasonló alapvető jog védelme a magánszemélyek közötti jogviszonyokra is alkalmazandó. Az e rendelkezésekben polgári szabadságként biztosított vallásszabadsággal szemben csak akkor élvez előnyt a GG 12. cikkének (1) bekezdésében hivatkozott vállalkozás szabadsága, ha gazdasági hátrány kellően konkrét veszélye áll fenn a munkáltatóra vagy érintett harmadik személyre nézve. Másként fogalmazva, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság a C-804/18. sz. ügyben a határozatában és a második kérdésének b) pontjában is kifejtette, a német alkotmányi rendelkezésekből az következik, hogy a munkáltató azon kívánsága, hogy az ügyfeleivel szemben vallási semlegességi politikát folytasson, főszabály szerint csak akkor jogszerű, ha e semlegesség hiánya számára gazdasági hátrányt okoz.

108. Amint azt már kiemeltem, a GG 4. cikkének (1) és (2) bekezdéséhez hasonló, a vallásszabadság védelmének körébe tartozó rendelkezések célja eltérő a 2000/78 irányelv céljától. Következésképpen, feltéve hogy tiszteletben tartják a hátrányos megkülönböztetés tilalmának ezen irányelvben előírt elvét, nem látom akadályát annak, hogy a vállalkozás semlegességi politikájának vizsgálata során a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezéseket alkalmazzanak.⁴⁵

⁴⁵ Következésképpen úgy vélem, hogy mivel az uniós jog és a nemzeti jog szóban forgó rendelkezéseinek eltérő a célja, nem kell alkalmazni a Bíróság által a 2013. február 26-i Melloni ítéletben (C-399/11, EU:C:2013:107, 60. pont) követett okfejtést, amely szerint amennyiben egy uniós jogi aktus nemzeti végrehajtási intézkedéseket tesz szükségessé, akkor a nemzeti hatóságok és bíróságok továbbra is az alapvető jogok védelmének nemzeti szintjét alkalmazhatják, feltéve hogy ennek alkalmazása nem sodorja veszélybe a Charta által meghatározott és a Bíróság által értelmezett védelmi szintet, sem pedig az uniós jog elsőbbségét, egységességét és hatékonyságát.

109. A tagállamok részére a vallásszabadság védelme tekintetében meghagyott ezen lehetőség egybeesik az EJEB ítélkezési gyakorlatával, amely szerint a társadalomban a vallás jelentőségének Európa-szerte egységes megítélése nem érzékelhető és a vallási meggyőződés kinyilvánításának megfelelő cselekmények jelentősége vagy hatása alkalomtól és kontextustól függően eltérő. Az e területre vonatkozó szabályozás következképpen országonként változhat, és az ilyen szabályozás terjedelmét és feltételeit illető választásnak bizonyos mértékben szükségképpen az érintett államra kell korlátozódnia, mivel az a vizsgált nemzeti összefüggéstől függ.⁴⁶

110. Így véleményem szerint figyelembe kell venni a vallásszabadság védelmével kapcsolatos tagállami megközelítések sokféleségét,⁴⁷ amit nem kérdőjelez meg a 2000/78 irányelvben előírt hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazása.

111. A jelen ügyben első látásra úgy tűnik számomra, hogy az érintett nemzeti rendelkezések nem ellentétesek ezen irányelvvel. Nem tiltják meg ugyanis a munkáltató részéről követett politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikát, hanem kizárólag további követelményt határoznak meg annak végrehajtására vonatkozóan, amely a munkáltatót vagy egy érintett harmadik személyt érintő gazdasági hátrány kellően konkrét veszélyének fennállására vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a hivatkozott nemzeti szabályozás nem sérti-e a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett irányelvben előírt elvét.

112. Következésképpen azt javaslom, hogy a Bíróság a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésre olyan választ adjon, amely szerint a 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, ha valamely nemzeti bíróság a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezéseket alkalmaz egy magánvállalkozás belső szabályára alapított, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek munkahelyen történő viselésének megtiltására vonatkozó utasítás vizsgálata során, feltéve hogy e rendelkezések nem sértik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett irányelvben előírt elvét, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálania.

V. Véggövetkeztetés

113. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) és a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

1) 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 a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelének munkahelyi viselésére vonatkozó, valamely magánvállalkozás belső szabályából következő tilalom nem minősül az e rendelkezés értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek azon munkavállalók vonatkozásában, akik az önmaguk elfedését előíró vallási előírások alapján tiszteletben tartanak bizonyos öltözködési szabályokat.

⁴⁶ EJEB, 2005. november 10., Leyla Şahin kontra Törökország (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109. §); EJEB, 2017. január 10., Osmanoğlu és Kocabaş kontra Svájc (CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, 88. §).

⁴⁷ Lásd ebben az értelemben: Loenen, M. L. P., „In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?“, *Review of European Administrative Law*, 2017, 2. sz., 47–73. o.

- 2) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot igazolhatja a munkáltató azon szándéka, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti és vallási semlegességi politikát kövessen, annak érdekében, hogy figyelembe vegye az ügyfelei kívánságát.
- 3) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezés értelmében igazolható a magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely a semlegességi politika keretében kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését tiltja a munkahelyen. Az ilyen tilalmat koherens és következetes módon kell követni, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.
- 4) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányos rendelkezések nem vehetők figyelembe az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett előnyösebb rendelkezéseként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolt jellegének vizsgálata során.
- 5) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának 10. cikkében és az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény 9. cikkében foglalt jogok nem vehetők figyelembe a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló, és valamely magánvállalkozás belső szabályából eredő eltérő bánásmód megfelelő és szükséges jellegének vizsgálata során.
- 6) A 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, ha valamely nemzeti bíróság a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányi rendelkezéseket alkalmaz egy magánvállalkozás belső szabályára alapított, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek munkahelyen történő viselésének megtiltására vonatkozó utasítás vizsgálata során, feltéve hogy e rendelkezések nem sértik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett irányelvben előírt elvét, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.