



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2021. július 15.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Valamely magánvállalkozásnak a bármilyen politikai, világnézeti vagy vallási jellegű jelképnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, illetve politikai, világnézeti vagy vallási jellegű, feltűnő és nagy kiterjedésű jelképnek a munkahelyen történő viselését megtiltó belső szabálya – Közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés – Arányosság – A vallásszabadság és az egyéb alapvető jogok egymással szembeni mérlegelése – A munkáltató által elfogadott semlegességi politika jogszerűsége – A munkáltatót fenyegető gazdasági hátrány bizonyításának szükségessége”

A C-804/18. és C-341/19. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti két kérelem tárgyában, amelyeket egyfelől az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2018. december 20-án érkezett, 2018. november 21-i határozatával (C-804/18), illetve a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2019. április 30-án érkezett, 2019. január 30-i határozatával (C-341/19) terjesztett elő az

IX

és

a **WABE eV** (C-804/18),

valamint

az **MH Müller Handels GmbH**

és

MJ (C-341/19)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

* Az eljárás nyelve: német.

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra és A. Kumin tanácselnökök, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (előadó), P. G. Xuereb, L. S. Rossi és I. Jarukaitis bírák,

főtanácsnok: A. Rantos,

hivatalvezető: D. Dittert egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2020. november 24-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- IX képviseletében K. Bertelsmann Rechtsanwalt,
- a WABE eV képviseletében C. Hoppe Rechtsanwalt,
- az MH Müller Handels GmbH képviseletében F. Werner Rechtsanwalt,
- MJ képviseletében G. Sendelbeck Rechtsanwalt,
- a görög kormány képviseletében E. M. Mamouna és K. Boskovits, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- a svéd kormány képviseletében H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg és A. Falk, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann, M. Van Hoof és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2021. február 25-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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 1. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikke (1) bekezdése és (2) bekezdése a) és b) pontjának, 4. cikke (1) bekezdésének és 8. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 10. és 16. cikkének értelmezésére vonatkoznak.
- 2 A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet az IX és a munkáltatója, a WABE eV (a továbbiakban: WABE), számos óvodát üzemeltető, Németországban bejegyzett egyesület között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy IX-et felmentették a munkavégzés alól, mivel megtagadta a WABE által a

munkavállalóival szemben előírt, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük látható jelképének a munkahelyen a szülőkkel vagy gyermekeikkel való érintkezés során történő viselésére vonatkozó tilalom betartását.

- 3 A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet az MH Müller Handels GmbH (a továbbiakban: MH), Németországban drogéria-hálózatot üzemeltető társaság és az alkalmazottja, MJ között az MH által kiadott azon utasítás jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy tartózkodjon a politikai, világnézeti vagy vallási jellegű, feltűnő és nagy kiterjedésű jelképek munkahelyen történő viselésétől.

Jogi háttér

A 2000/78 irányelv

- 4 A 2000/78 irányelv (1), (4), (11) és (12) preambulumbekzdése a következőképpen szól:

„(1) Az [EUSZ 6. cikkel] összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közősek a tagállamokban, és [az uniós] jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat [a Rómában 1950. november 4-én aláírt e]urópai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból erednek.

[...]

(4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkkel 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 [helyesen: továbbá a tagállamok által aláírt, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény] 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.

[...]

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

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

5 Ezen 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.”

6 Az említett irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

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

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

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

[...]

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

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

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

[...]

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

[...]”

8 A 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében:

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

A német jog

A GG

9 Az 1949. május 23-i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye; BGBl. 1949. I, 1. o., a továbbiakban: GG) 4. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

(2) Mindenki zavartalanul gyakorolhatja vallását.”

10 A GG 6. cikkének (2) bekezdése a következőket írja elő:

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

11 A GG 7. cikkének (1)–(3) bekezdése a következőképpen szól:

„(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 világnézetiileg 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.”

12 A GG 12. cikke a következőket írja elő:

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

[...]”

Az AGG

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

14 Az AGG-nek a törvény célját meghatározó 1. §-a kimondja:

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

15 Az AGG 2. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A jelen törvény az alábbiakkal kapcsolatban tiltja az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti hátrányos megkülönböztetést:

1. a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és felvételi feltételeket, a tevékenységi ágtól és a szakmai hierarchia szintjétől függetlenül, valamint a szakmai előmenetel feltételei;

2. a munka- és foglalkoztatási feltételek – ideértve a díjazást és a munkáltatói felmondás feltételeit, így különösen a kollektív szerződésekben és az egyes munkaszerződésekben foglalt feltételeket –, továbbá a munkaviszony teljesítésével és megszűnésével, valamint a szakmai előmenetellel összefüggő intézkedések;

[...]”

16 Az AGG 3. §-ának (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(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 megkülönböztetésről 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.”

17 Az AGG 7. §-ának (1)–(3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(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.”

18 Az AGG 8. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„Megengedett az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti eltérő bánásmód, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt a szóban forgó ok lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

19 Az AGG 15. §-a a következőképpen szól:

„(1) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértésével okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. A munkáltató nem köteles kártérítésre, ha a kötelezettségszegésért nem felelős.

(2) A munkavállaló a nem vagyoni kárért megfelelő pénzbeli kártérítést követelhet. A felvétel elutasítása esetén a kártérítés nem haladhatja meg a háromhavi munkabért, amennyiben a munkavállaló felvételét hátrányos megkülönböztetéstől mentes kiválasztási eljárást követően utasították el.

(3) A munkáltató kollektív szerződés alkalmazása esetén csak akkor köteles kártérítésre, ha szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt el.”

A polgári törvénykönyv

20 A Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv) 134. §-a értelmében „[a] törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis”.

A GewO

21 A Gewerbeordnung (a kézműves, kereskedelmi és ipari tevékenységekről szóló törvény, a továbbiakban: GewO) 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 mérlegelés gyakorlása során a munkáltatónak a munkavállaló fogyatékoságaira is tekintettel kell lennie.”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-804/18. sz. ügy

22 A WABE számos óvodát üzemeltet Németországban, több mint 600 alkalmazottal és hozzávetőleg 3500 ellátott gyermekkel. Politikailag és felekezetiileg semleges.

23 Az ebben az ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy napi működése keretében a WABE fenntartás nélkül követi Hamburg városnak (Németország) a gyermekek nappali intézményekben való képzésére és nevelésére vonatkozó ajánlásait, amelyeket Hamburg város munkaügyi, szociális, családügyi és integrációs hatósága 2012 márciusában tett közzé. Ezek az ajánlások többek között azt írják elő, hogy „[v]alamennyi intézménynek az a feladata, hogy az alapvető etikai kérdésekkel, valamint a vallási és más világnézetekkel a

társadalmi életünk részeként foglalkozzon és magyarázza őket. Az intézmények 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. Segítik a gyermekeket az e kérdésekkel kapcsolatos érzéseik és meggyőződéseik 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 találkozáskor a gyermekek megtapasztalják a mélyebb értelem, a hit és a spiritualitás különböző formáit”.

- 24 IX fejlesztőpedagógus, és 2014 óta áll munkaviszonyban a WABE-nál. 2016 elején úgy határozott, hogy iszlám fejkendőt fog hordani. 2016. október 15-től 2018. május 30-ig szülői szabadságon volt.
- 25 2018 márciusában a WABE kiadta a „Semlegesség követelményének betartásáról szóló szolgálati utasításokat” annak érdekében, hogy azokat az intézményeiben alkalmazza, amelyekről IX ugyanezen év május 31-én szerzett tudomást. Ezen utasítások többek között kimondják, hogy a WABE „felekezetiileg semleges és kifejezetten üdvözli a vallási és kulturális sokszínűséget. A gyermekek vallási, világnézeti és politikai szempontból való egyéni és szabad fejlődésének biztosítása céljából a [munkavállalók] 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”. A WABE székhelyén dolgozó munkavállalókra – a pedagógiai szaktanácsadás kivételével – nem vonatkoznak a semlegességi követelmény előírásai, mivel ez utóbbiaknak nincsen kapcsolatuk sem a gyermekekkel, sem a szülőkkel. Ebben az összefüggésben „az alábbi szabályok a munkahelyen a semlegességi 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”.
- 26 A WABE által kiadott „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 világnézetiileg meghatározott öltözet tudatos választása ellentétes a semlegességi követelményével.”
- 27 2018. június 1-jén IX a munkahelyén iszlám fejkendőben jelent meg. Mivel megtagadta e fejkendő levételét, az intézmény vezetője ideiglenesen felmentette a munkavégzés alól.

- 28 2018. június 4-én IX ismét iszlám fejkendőt viselve jelent meg a munkahelyén. Részére egy ugyanezen dátummal keltezett figyelmeztetést adtak át, amellyel figyelmeztetésben részesítették a fejkendő 2018. június 1-jei viseléséért, és a semlegesség elvére hivatkozva felszólították, hogy a munkáját a jövőben fejkendő nélkül végezze. IX ismét megtagadta az említett fejkendő levételét, ismét hazaküldték, és ideiglenesen felmentették. Ugyanezen a napon újabb figyelmeztetést kapott.
- 29 Ugyanezen időszak alatt a WABE egy nyakláncán keresztet viselő munkavállaló esetében elérte, hogy levegye a nyakláncot.
- 30 IX keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz annak érdekében, hogy a WABE-t kötelezzék arra, hogy személyi aktájából eltávolítsa az iszlám fejkendő viselésével kapcsolatos figyelmeztetéseket. Keresetének alátámasztása érdekében először is arra hivatkozik, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási jellegű jelképek látható módon történő viselése tilalmának általános jellege ellenére e tilalom közvetlenül az iszlám fejkendő viselésére vonatkozik, és így közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, továbbá hogy e tilalom kizárólag nőket érint, éppen ezért azt a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján is meg kell vizsgálni, végül pedig, hogy e tilalom inkább a migráns hátterű nőket érinti, így az az etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek is minősülhet. Egyébiránt a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) úgy ítélte meg, hogy az iszlám fejkendő viselésének az óvodai munkavégzés során történő megtiltása a vallás- és világnézeti szabadságba történő súlyos beavatkozásnak minősül, és ahhoz, hogy elfogadható legyen, igazolt és konkrét veszélyhez kell kapcsolódnia. Végül a 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet (C-157/15, EU:C:2017:203) nem teszi lehetővé az említett figyelmeztetések visszavonása iránti kérelem elutasítását. Ebben az ítéletben ugyanis a Bíróság csak uniós jogi minimumkövetelményeket határozott meg, így a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemnek a Bundesverfassungsgerichtnek (szövetségi alkotmánybíróság) a GG 4. cikkének (1) bekezdésére és az AGG 8. §-ára vonatkozó ítélkezési gyakorlata révén Németországban elért szintje nem csökkenthető.
- 31 A WABE e kereset elutasítását kéri a kérdést előterjesztő bíróságtól. E kérelem alátámasztása érdekében többek között arra hivatkozik, hogy a politikai, világnézeti vagy vallási jelképek látható módon történő viselését tiltó belső szabály összhangban áll a GewO 106. §-ának az AGG 7. §-ának (1)–(3) bekezdésével összefüggésben értelmezett első mondatával, és hogy e nemzeti rendelkezéseket az uniós joggal összhangban kell értelmezni. Márpedig a Bíróság 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítéletéből (C-157/15, EU:C:2017:203) kitűnik, hogy egy magánjogi jogállású munkáltató semlegességi politikát a vállalkozáson belül abban az esetben érvényesíthet, ha e politikát koherens és következetes módon követi, és azokra a munkavállalókra korlátozza, akik az ügyfelekkel kapcsolatban állnak. Közvetett hátrányos megkülönböztetés nem áll fenn, ha az érintett rendelkezést objektív módon igazolja egy olyan jogszerű cél, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfelekkel való kapcsolattartás keretében semlegességi politikát kövessen, és ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. Márpedig a jelen esetben éppen erről van szó. Egyébiránt IX-nek a gyermekkel és a szülőkkel való kapcsolattól mentes alkalmazása nem lehetséges, mivel az ilyen álláshely nem felelne meg a képességeinek és képesítéseinek. A Bíróság a 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítéletében (C-157/15, EU:C:2017:203) véglegesen eldöntötte az alapvető jogok Chartára tekintettel történő mérlegelésének kérdését a munkáltató által támasztott semlegességi kötelezettség esetében. Mivel az AGG 3. §-ának (2) bekezdése az uniós jog végrehajtását szolgálja, a vallásszabadság ettől eltérő súlyozása – mint például amit a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) elfogad - a német bíróságok számára nem lehetséges az uniós jog elsőbbségének és az uniós joggal összhangban álló értelmezés alapelveinek sérelme nélkül. Egyébiránt, még ha konkrét veszély, illetve konkrét gazdasági hátrány

fennállását kellene is megkövetelni a vallásszabadság korlátozása vonatkozásában, ezek is fennállnak a jelen ügyben, mivel az alapeljárás felperesének a közösségi hálón fenntartott személyes oldalán közzétett bejegyzéseiből kitűnik, hogy magatartásával célzatosan és szándékosan befolyásolni kívánt harmadik személyeket.

- 32 Ezen érvekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy IX-et a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés érthette amiatt, hogy a vele szemben alkalmazott kedvezőtlenebb elbánás, vagyis a figyelmeztetés kibocsátása a valláshoz mint védett jellemzőhöz kapcsolódik.
- 33 Arra az esetre, ha nem áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a valamely vállalkozás által elfogadott semlegességi politika megvalósíthat-e valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést, vagy akár, tekintettel arra, hogy az alapügyben szóban forgó tilalom az esetek többségében nőket érint, nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést. Ennek keretében a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a valláson és/vagy a nemen alapuló eltérő bánásmód igazolható-e az ügyfelek kívánságainak figyelembevétele érdekében kialakított semlegességi politikával. Egyébiránt abban az esetben, ha fennáll a közvetetten a valláson alapuló eltérő bánásmód, a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja meghatározni, hogy az ilyen eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálatához figyelembe veheti-e a GG 4. cikkének (1) bekezdésében mint a 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezésben előírt kritériumokat.
- 34 E körülmények között az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, 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 irányelvvel] 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?”

A C-341/19. sz. ügy

- 35 MJ 2002 óta az MH egyik üzletében áll alkalmazásban értékesítési tanácsadóként és pénztárosként. 2014 óta iszlám fejkendőt visel. Mivel nem tett eleget az MH azon kérésének, hogy a munkahelyén vegye le a fejkendőt, egy másik álláshelyre osztották be, amely lehetővé tette számára a fejkendő viselését. 2016 júniusában az MH ismét kérte az említett fejkendő levételét. Miután MJ megtagadta, hogy e felhívásnak eleget tegyen, hazaküldték. 2016 júliusában az MH azt az utasítást adta, hogy feltűnő, nagy kiterjedésű vallási, politikai és más világnézeti jelkép viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyen.
- 36 MJ keresetet indított a nemzeti bíróságok előtt az említett utasítás érvénytelenségének megállapítása és az elszenvedett kár megtérítése iránt. Keresetének alátámasztása érdekében MJ a GG által védett vallásszabadságára hivatkozott, és azt állította, hogy az MH által követni kívánt semlegességi politika nem élvez feltétlen elsőbbséget a vallásszabadsággal szemben, és azt arányossági vizsgálatnak kell alávetni. Az MH arra hivatkozott, hogy 2016 júliusa óta valamennyi üzletére vonatkozóan olyan belső szabályok (a továbbiakban: belső szabály) alkalmazandók, amelyek tiltják a politikai, világnézeti vagy vallási jellegű, feltűnő és nagy kiterjedésű jelképek munkahelyen történő viselését. Ezen szabály célja a semlegesség fenntartása a vállalkozáson belül az alkalmazottak közötti konfliktusok elkerülésére végett. A múltban már többször előfordultak a vállalkozáson belül jelenlévő különböző vallásokra és kultúrákra visszavezethető nézeteltérések.
- 37 Mivel MJ e bíróságok előtt pernyertes lett, az MH felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország), arra hivatkozva, hogy a 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítéletről (C-157/15, EU:C:2017:203) az következik, hogy nem szükséges konkrét gazdasági hátrány bekövetkezését vagy az ügyfelek elmaradását bizonyítani ahhoz, hogy érvényesen alkalmazni lehessen a vallási meggyőződés kinyilvánításának tilalmát. Így a Bíróság nagyobb súllyal vette figyelembe a Charta 16. cikke által védett vállalkozás szabadságát, mint a vallásszabadságot. Eltérő eredmény a nemzeti jog által védett alapjogokra tekintettel sem igazolható.
- 38 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntése érdekében értékelnie kell az MH által MJ-hez intézett utasítás, illetve a belső szabály jogszerűségét, figyelembe véve a munkáltatónak a GewO 106. §-ának első mondata szerinti utasítási jogára vonatkozó korlátozásokat. Így a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy először is meg kell vizsgálnia, hogy ez az utasítás és az annak alapjául szolgáló belső szabály az AGG 3. §-a értelmében vett eltérő bánásmódnak minősül-e, és hogy ez az eltérő bánásmód tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e. Amennyiben az említett utasítás tiszteletben tartja a fennálló jogszabályi háttérrel, másodsorban az *ex aequo et bono* értékelését kell elvégezni, ami a kérdést előterjesztő bíróság szerint a versengő érdekek egyensúlyba helyezését követeli meg, figyelembe véve többek között az alkotmányos és jogszabályi háttérrel, az arányosság és a megfelelőség általános elveit, valamint a szokásokat. Ezen értékelés során figyelembe kell venni az alapügy valamennyi sajátos körülményét.
- 39 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az MH-nak az általános szabály jellegű belső szabálya az AGG 3. §-ának (2) bekezdése és a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, közvetetten a valláson alapuló eltérő bánásmódnak minősül. MJ

ugyanis az AGG 1. §-ában említett okok egyike miatt különösen hátrányos megkülönböztetésben részesül a többi munkavállalóhoz képest, mivel a szabadgondolkodók a meggyőződésüket ritkán fejezik ki a nyilvánosság előtt ruházatuk, ékszerek vagy más jelek által, mint a bizonyos valláshoz tartozó vagy vallási meggyőződéssel rendelkező személyek. Mindazonáltal annak meghatározása érdekében, hogy ez az eltérő bánásmód az AGG 3. §-ának (2) bekezdése értelmében vett jogellenes közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, még azt a kérdést is meg kell válaszolni, hogy kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját lefedő teljes tilalom alkalmas-e a vállalkozáson belüli semlegességi politika célkitűzésének elérésére, vagy pedig – mint az alapügy keretében – elegendő a feltűnő, nagy kiterjedésű jelképekre korlátozódó tilalom is, feltéve hogy e politikát koherens és következetes módon hajtják végre. Márpedig a Bíróság ítélkezési gyakorlata, különösen pedig a 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet (C-157/15, EU:C:2017:203), valamint a 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet (C-188/15, EU:C:2017:204) nem ad választ erre a kérdésre.

- 40 Amennyiben azt kell megállapítani, hogy ez utóbbi korlátozás elegendő, felmerül a kérdés, hogy az alapügyben szóban forgó, szükségesnek tűnő tilalom a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében megfelelő-e. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben arra keresi a választ, hogy e tilalom megfelelő jellegének vizsgálata keretében egyensúlyba kell-e hozni egyrészt a Charta 16. cikkében, másrészt pedig a Charta 10. cikkében foglalt jogokat, vagy pedig ezen egymással szembeni mérlegelésnek csak az általános szabály adott egyedi esetre történő alkalmazásakor kell megtörténnie, például egy munkavállaló részére adott utasítás alkalmával vagy elbocsátása esetén. Amennyiben azt kell megállapítani, hogy a Chartából és az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményből (a továbbiakban: EJEE) eredő, egymással versengő jogokat nem lehet figyelembe venni az alapügyben szóban forgó tilalom szigorú értelemben vett megfelelő jellegének vizsgálata keretében, felmerül az a kérdés, hogy egy alkotmányos szintű nemzeti rendelkezés által védett jog, különösen a GG 4. cikkének (1) és (2) bekezdése szerinti vallás- és világnézeti szabadság a 2000/78 irányelv 8. cikke (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb szabályozásnak minősülhet-e.
- 41 Végül azt is meg kell vizsgálni, hogy az uniós jog – a jelen esetben a Charta 16. cikke – a munkáltatói utasítás érvényességének vizsgálata keretében kizárja-e a nemzeti jog által védett alapvető jogok figyelembevételének lehetőségét. Márpedig többek között az a kérdés merül fel, hogy az olyan magánszemély, mint a munkáltató, hivatkozhat-e a Charta 16. cikkére a kizárólag magánszemélyek közötti jogvita keretében.
- 42 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, 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 meggyőződések 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?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

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 1. cikkét és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy valamely vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, az ezen irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat.
- 44 E kérdés megválaszolásához először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel. Ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy a 2. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni.
- 45 A „vallásnak” a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett fogalmát illetően a Bíróság már kimondta, hogy azt 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 (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 28. pont), amely értelmezés megfelel a Charta 10. cikke (1) bekezdésében alkalmazott ugyanezen fogalom értelmezésének (lásd ebben az értelemben: 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet, C-336/19, EU:C:2020:1031, 52. pont).

- 46 A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatására szolgáló jelképek vagy öltözet viselése a Charta 10. cikke által védett „gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság” hatálya alá tartozik. Maga a vallási előírások tartalmának értékelése nem a Bíróság feladata.
- 47 E tekintetben hozzá kell tenni, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke egyaránt hivatkozik a vallásra és a meggyőződésre, az EUMSZ 19. cikkhez hasonlóan, amelynek értelmében az uniós jogalkotó megteheti a többek között a „valláson vagy meggyőződésen” alapuló hátrányos megkülönböztetés leküzdéséhez szükséges intézkedéseket, illetve a Charta 21. cikkéhez hasonlóan, amely az ott felsorolt különböző alapon történő megkülönböztetések között említi a „vallást vagy meggyőződést”. Ebből következik, hogy a 2000/78 irányelv alkalmazásában a „vallás” és a „meggyőződés” kifejezéseket úgy kell értelmezni, mint a hátrányos megkülönböztetés egy és ugyanazon alapjának két oldalát. Amint az a Charta 21. cikkéből kitűnik, a valláson vagy meggyőződésen alapuló megkülönböztetési okot meg kell különböztetni a „politikai vagy más vélemény[en]” alapuló megkülönböztetési októl, és az tehát kiterjed mind a vallási meggyőződésre, mind pedig a világnézeti vagy spirituális meggyőződésre.
- 48 Hozzá kell tenni továbbá, hogy a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében foglalt lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jog, amely a 2000/78 irányelv értelmezése szempontjából releváns kontextus szerves részét képezi, megfelel az EJEE 9. cikkében biztosított jognak, és a Charta 52. cikkének (3) bekezdése értelmében annak tartalma és terjedelme megegyezik (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 27. pont). Márpedig az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) ítélkezési gyakorlata szerint az EJEE 9. cikke által védett gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jog „az ezen egyezmény értelmében vett »demokratikus társadalom« egyik alapja”, és „vallási vetületében az egyik legfontosabb tényező, amely hozzájárul a hívők identitásának és életfelfogásának kialakításához”, valamint „értékes eszköz az ateistáknak, agnosztikusoknak, szkeptikusoknak vagy a közömböseknek”, hozzájárulva „az évszázadok alatt nehezen megszerzett és az ilyen társadalom szempontjából szintén lényeges pluralizmushoz” (EJEB, 2001. február 15., Dahlab kontra Svájc, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából egyébiránt kitűnik, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) és (2) bekezdésének szövege és kontextusa azzal, hogy egyrészt az ezen irányelv 1. cikkében említett okok valamelyike „alapján” tett hátrányos megkülönböztetésre, másrészt pedig az ezen okok bármelyike „alapján” megvalósuló kedvezőtlenebb bánásmódra utal, és a „másik” személy, valamint „más személyek” kifejezéseket használja, nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy azon védett okkal kapcsolatban, amelynek az említett 1. cikkben szereplő vallás vagy meggyőződés minősül, a hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv által előírt tilalma kizárólag azon eltérő bánásmódokra korlátozódna, amelyek a bizonyos valláshoz tartozó vagy meggyőződéssel rendelkező személyek és a bizonyos valláshoz nem tartozó vagy meggyőződéssel nem rendelkező személyek között állnak fenn. Ezzel szemben az említett „alapján” kifejezésből az következik, hogy az ugyanezen irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés csak akkor állapítható meg, ha a szóban forgó kedvezőtlenebb bánásmód vagy hátrányos helyzet az adott személyt a vallás vagy meggyőződés függvényében éri (lásd ebben az értelemben: 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet, C-16/19, EU:C:2021:64, 29. és 30. pont).

- 50 Egyébiránt a 2000/78 irányelv által követett célkitűzés ezen irányelv 2. cikke (1) és (2) bekezdésének olyan értelmezése mellett szól, amely szerint ezen irányelv azoknak a személyeknek a körét, akikhez képest az említett irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés meghatározása céljából összehasonlítás végezhető, nem korlátozza a bizonyos valláshoz nem tartozó vagy meggyőzéssel nem rendelkező személyekre (lásd ebben az értelemben: 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet, C-16/19, EU:C:2021:64, 31. pont).
- 51 Ugyanis, amint az a jelen ítélet 44. cikkéből kitűnik, a 2000/78 irányelv 1. cikkének megfelelően, és amint az az irányelvnek mind címéből és preambulumból, mind pedig kontextusából és céljából következik, az említett irányelv célja a többek között a valláson vagy meggyőződésen alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel, a többek között az ezen okon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni hatékony védelem mindenki számára történő biztosításával (lásd ebben az értelemben: 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet, C-16/19, EU:C:2021:64, 32. pont).
- 52 Közelebbről, ami azt a kérdést illeti, hogy valamely magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképeinek a munkahelyen való viselését, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, a Bíróság már kimondta, hogy az ilyen szabály nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, mivel az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik, és a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva az öltözködést érintő, az ilyen jelek viselését tiltó semlegességet (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 30. és 32. pont). Ugyanis, mivel minden egyes személy lehet vallásos vagy rendelkezhet meggyőzéssel, az ilyen szabály, amennyiben általános módon és különbségtétel nélkül alkalmazják, nem vezet be a valláshoz vagy meggyőződéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapuló eltérő bánásmódot (lásd analógia útján, a fogyatékonyságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozóan: 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet, C-16/19, EU:C:2021:64, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 53 Amint azt a főtanácsnok az indítványának 54. pontjában megjegyezte, ezt a megállapítást nem teszi kérdésessé az a megfontolás, hogy egyes munkavállalók betartják a bizonyos öltözködési szabályokat előíró vallási előírásokat. Bár a jelen ítélet 52. pontjában említetthez hasonló belső szabály alkalmazása kétségtelenül különös kellemetlenséget okozhat az ilyen munkavállalók számára, e körülmény nem befolyásolja az említett pontban tett azon megállapítást, amely szerint ez a munkáltató politikai, világnézeti és vallási semlegességi politikáját tükröző szabály főszabály szerint nem vezet be a munkavállalók közötti, a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett, a valláshoz vagy meggyőződéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapuló eltérő bánásmódot.
- 54 Mivel a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy a WABE egy másik alkalmazottól is megkövetelte, hogy vegye le az általa hordott keresztény keresztet, amit az alkalmazott meg is tett, első ránézésre úgy tűnik, hogy az alapügyben szóban forgó belső szabályt IX-szel szemben a WABE többi munkavállalójához képest különbségtétel nélkül alkalmazták, így nem állapítható

meg, hogy IX a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, közvetlenül a vallási meggyőződésén alapuló eltérő bánásmódban részesült volna. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság feladata a szükséges ténybeli értékelések elvégzése, és annak meghatározása, hogy a WABE által elfogadott belső szabályt általános jelleggel és különbségtétel nélkül alkalmazták-e ezen vállalkozás valamennyi munkavállalója tekintetében.

- 55 E megfontolásokra tekintettel a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikkét és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy valamely vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat, amennyiben e szabályt általános módon és különbségtétel nélkül alkalmazzák.

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

- 56 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 a közvetlenül a valláson és/vagy nem alapuló eltérő bánásmód, amely valamely vállalkozás azon belső szabályából következik, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, igazolható a munkáltatónak az ügyfelek vagy felhasználók felé politikailag, világnézeti és vallásilag semleges üzletpolitika követésére irányuló, ezen ügyfelek vagy felhasználók jogos elvárásainak figyelembevételét célzó szándékával.
- 57 Először is meg kell jegyezni, hogy ez a kérdés a kérdést előterjesztő bíróság azon megállapításán alapul, amely szerint a C-804/18. sz. ügyben szóban forgó belső szabály, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképeinek viselését abban az esetben, ha a WABE alkalmazottai kapcsolatban állnak a szülőkkel vagy a gyermekekkel, bizonyos vallásokat valóban jobban érint, mint másokat, és inkább a nőkre, mint a férfiakra vonatkozik.
- 58 Előjáróban az e kérdésben hivatkozott, nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását illetően meg kell állapítani, hogy – amint arra a főtanácsnok az indítványának 59. pontjában rámutatott – e hátrányos megkülönböztetési ok nem tartozik az említett kérdésben szereplő egyetlen uniós jogi aktus, vagyis a 2000/78 irányelv hatálya alá. Ennélfogva nem kell megvizsgálni az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállását.
- 59 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen eltérő bánásmód kérdését illetően emlékeztetni kell arra, hogy ilyen eltérés akkor áll fenn, ha megállapítást nyer, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 34. pont). Bár ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, meg kell jegyezni, hogy e bíróság megállapításai szerint a C-804/18. sz. ügyben szóban forgó szabály statisztikai szempontból szinte kizárólag azokat a női munkavállalókat érinti, akik muzulmán vallásuk miatt fejkendőt hordanak, így a Bíróság abból az előfeltevésekből indul ki, hogy e szabály közvetve a valláson alapuló eltérő bánásmódnak minősül.

- 60 Azon kérdést illetően, hogy közvetetten a valláson alapuló eltérő bánásmód igazolható-e a munkáltató azon szándékával, hogy a munkahelyen politikailag, világnézeti és vallásilag semleges politikát kövessen annak érdekében, hogy figyelembe vegye az ügyfelei vagy felhasználói elvárásait, emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja előírja, hogy tilos az ilyen eltérő bánásmód, kivéve ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat, amelyből ered, jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek. Ennélfogva az olyan eltérő bánásmód, mint amely a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjában szerepel, nem minősül a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha jogszerű cél által objektíve igazolható, és ha az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet, C-188/15, EU:C:2017:204, 33. pont).
- 61 E tekintetben a jogszerű cél fogalmával, valamint az annak megvalósításához igénybe vett eszközök megfelelő és szükséges jellegével kapcsolatban pontosítani kell, hogy azokat szigorúan kell értelmezni (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet, C-83/14, EU:C:2015:480, 112. pont).
- 62 A 2000/78 irányelv ugyanis a hatálya alá tartozó területen konkretizálja az immár a Charta 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét (2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet, C-16/19, EU:C:2021:64, 33. pont). Ezen irányelv (4) preambulumbekkezdése emlékeztet arra, hogy az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga több nemzetközi megállapodás által elismert egyetemes jognak minősül, és az említett irányelv (11) és (12) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy az uniós jogalkotó egyrészt azt kívánta megállapítani, hogy a többek között a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EUM-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint azt a célkitűzést, hogy az Unió a szabadság, biztonság és igazságosság térségévé váljon, másrészt pedig, hogy minden közvetlen vagy közvetett, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken az Unión belül meg kell tiltani.
- 63 E tekintetben, ami a jogszerű cél fennállására vonatkozó feltételt illeti, a munkáltatónak a politikai, világnézeti vagy vallási semlegességre irányuló politikának az állami és a magán ügyfelekkel fenntartott kapcsolatok keretében való kifejezésre juttatására vonatkozó szándék jogszerűnek tekinthető. A munkáltató azon szándéka ugyanis, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik, és főszabály szerint jogszerű, különösen ha a munkáltató e cél követésébe kizárólag azokat a munkavállalókat vonja be, akiknek a munkáltató ügyfeleivel valószínűleg kapcsolatba kell lépniük (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 37. és 38. pont).
- 64 Mindemellett a munkáltató semlegességi politika folytatására irányuló pusztán szándéka, noha önmagában jogszerű célnak minősül, nem elegendő ahhoz, hogy objektív módon igazolja a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot, mivel az ilyen igazolás objektív jellege csak e munkáltató valós igénye alapján azonosítható, amelyet neki kell bizonyítania.

- 65 E körülmények között az objektív igazolás, és ennél fogva a munkáltató valós igényének megállapítása céljából először is figyelembe lehet venni többek között az ügyfelek és a felhasználók jogait és jogos elvárásait. Ez a helyzet például a szülők azon jogával kapcsolatban, hogy a Charta 14. cikkében elismertek szerint a gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést és oktatást biztosítsanak, valamint az arra irányuló szándékukkal kapcsolatban, hogy gyermekeiket olyan személyek lássák el, akik nem nyilvánítják ki vallásukat vagy meggyőződésüket, amikor a gyermekekkel kapcsolatba kerülnek, többek között „a gyermekek vallási, világnézeti és politikai szempontból való egyéni és szabad fejlődésének biztosítása céljából”, amint azt a WABE által elfogadott szolgálati utasítások meghatározzák.
- 66 Az ilyen helyzeteket azonban meg kell különböztetni – többek között – egyrészt a 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet (C-188/15, EU:C:2017:204) alapjául szolgáló ügytől, amelyben a munkavállaló elbocsátására egy ügyfél panasa alapján, a vállalkozás olyan belső szabályának hiányában került sor, amely megtiltotta volna a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképének viselését, másrészt pedig a 2008. július 10-i Feryn ítélet (C-54/07, EU:C:2008:397) alapjául szolgáló ügytől, amely faji vagy etnikai származáson alapuló, olyan közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozott, amelynek háttérében állítólagosan az ügyfelek hátrányosan megkülönböztető követelése álltak.
- 67 Másodsor, a munkáltató valós igényének a jelen ítélet 64. pontjában felidézett értékelése szempontjából különös jelentőséggel bír az a körülmény, hogy a munkáltató bizonyította, hogy az ilyen politikai, világnézeti és vallási semlegességre irányuló politika hiányában sérülne a Charta 16. cikkében elismert vállalkozás szabadsága, mivel rá nézve – tekintettel tevékenységeinek jellegére vagy kontextusára – hátrányos következményekkel járna.
- 68 Hangsúlyozni kell továbbá, hogy – amint arra a jelen ítélet 60. pontja emlékeztetett – az alapügyben szóban forgóhoz hasonló belső szabálynak ahhoz, hogy ne minősüljön közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, alkalmasnak kell lennie arra, hogy biztosítsa a munkáltató semlegességi politikájának megfelelő alkalmazását, ami azt feltételezi, hogy e politikát valóban koherens és következetes módon követik, valamint hogy a politikai, világnézeti és vallási meggyőződés látható jelképei viselésének az e szabályból eredő tilalma a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 40. és 42. pont).
- 69 Ez utóbbi követelmény különösen annak vizsgálatát feltételezi, hogy a Charta 10. cikkének (1) bekezdése által biztosított gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság olyan korlátozása, amely a munkavállaló számára megtiltja, hogy a munkahelyén eleget tegyen a vallási meggyőződése látható jelképének viselését előíró vallási előírásnak, szigorúan szükségesnek tűnik-e a munkáltató által ezen tilalommal elkerülni szándékozott hátrányos következmények szempontjából.
- 70 A fentiekre tekintettel a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjára azt a választ kell adni, hogy ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód, amely valamely vállalkozás azon belső szabályából következik, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, igazolható a munkáltatónak az ügyfelek vagy felhasználók felé politikailag, világnézeti és vallásilag semleges politika követésére irányuló szándékával, feltéve hogy egyrészt ez a politika megfelel a munkáltató – általa bizonyítandó – valós igényének, figyelembe véve különösen az említett ügyfelek vagy

felhasználók jogos elvárásait, valamint – tekintettel tevékenységeinek jellegére vagy kontextusára – az ezen politika hiányában a munkáltatót fenyegető hátrányos következményeket, másrészt hogy ez az eltérő bánásmód alkalmas arra, hogy biztosítsa a semlegességi politika megfelelő alkalmazását, ami azt feltételezi, hogy e politikát koherens és következetes módon követik, harmadrészt pedig, hogy e tilalom a munkáltató által ezen tilalommal elkerülni szándékozott hátrányos következmények tényleges mértéke és súlyossága szempontjából a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik.

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

- 71 A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével az ebben az ügyben kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell-e értelmezni, hogy egy vállalkozás olyan belső szabályából eredő, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, amely a vállalkozás semlegességi politikájának biztosítása céljából tiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképeinek a munkahelyen történő viselését, csak abban az esetben igazolható, ha ez a tilalom a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját lefedi, vagy pedig az is elegendő, ha e tilalom kizárólag a feltűnő, nagy kiterjedésű jelképekre vonatkozik, feltéve hogy azt koherens és következetes módon hajtják végre.
- 72 E tekintetben előjáróban meg kell jegyezni, hogy bár ez a kérdés a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállásának előfeltételezésén alapul, ez nem változtat azon, hogy – amint azt az Európai Bizottság a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett észrevételeiben kifejtette – egy vállalkozásnak az ebben az ügyben szóban forgóhoz hasonló olyan belső szabálya, amely csak a feltűnő, nagy kiterjedésű jelképek viselését tiltja meg, súlyosabban érintheti azokat, akik vallási, világnézeti és felekezeti nélküli olyan irányzatokhoz tartoznak, amelyek nagy kiterjedésű ruhadarab vagy jelkép, így például fejkendő viselését írják elő.
- 73 Márpedig, amint arra a jelen ítélet 52. pontja emlékeztet, az olyan rendelkezésből vagy gyakorlatból eredő egyenlőtlen bánásmódot, amely a védett jogi tárgyhoz, a jelen esetben a valláshoz vagy meggyőződéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapul, úgy kell tekinteni, hogy közvetlenül ezen a jogi tárgyon alapul. Így abban az esetben, ha a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jelképei viselésének kritériuma elválaszthatatlanul kapcsolódik egy vagy több meghatározott valláshoz vagy meggyőződéshez, a munkáltató által az alkalmazottaival szemben ilyen kritérium alapján előírt, e jelképek viselésére vonatkozó tilalom azzal a következménnyel jár, hogy bizonyos munkavállalókat más munkavállalókhöz képest a vallásuk vagy meggyőződésük alapján kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, és hogy ezáltal megállapítható a 2000/78 irányelv 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés.
- 74 Arra az esetre nézve, ha az ilyen közvetlen hátrányos megkülönböztetés mégsem állapítható meg, emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozotthoz hasonló eltérő bánásmód, amennyiben – amint azt a jelen ítélet 60. pontja kifejti – bizonyítást nyer, hogy az valóban különösen hátrányos helyzetbe hozná a valamely valláshoz tartozó vagy meggyőzéssel rendelkező személyeket, az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve ha jogszerű cél által objektíve igazolható, és ha e cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

- 75 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy a szóban forgó intézkedés a vállalkozáson belüli szociális konfliktusok elkerülésére irányul, különös tekintettel a múltban a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésekkel kapcsolatban már felmerült feszültségekre.
- 76 A jelen ítélet 63. pontjában megállapítottak szerint a semlegességi politika a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának értelmében vett jogszerű célnak minősülhet. Annak meghatározása érdekében, hogy e politika elegendő-e a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód objektív igazolására, meg kell vizsgálni – amint az a jelen ítélet 64. pontjából is következik –, hogy az megfelel-e a vállalkozás valós igényének. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy mind a szociális konfliktusok megelőzése, mind pedig az, hogy a munkáltató az ügyfelek felé semlegesnek mutatja magát, megfelelhet a munkáltató valós igényének, amit neki kell bizonyítania. Mindazonáltal a jelen ítélet 68. és 69. pontjában kifejtetteknek megfelelően azt is meg kell vizsgálni, hogy az a belső szabály, amelynek értelmében tilos minden politikai, világnézeti és vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jelképének viselése, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és hogy e tilalom a feltétlenül szükséges mértékre korlátozódik-e.
- 77 E tekintetben pontosítani kell, hogy a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésben hivatkozotthoz hasonló, vállalkozáson belüli semlegességi politika csak akkor követhető hatékonyan, ha a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés semmilyen látható kinyilvánítása nem megengedett, ha a munkavállalók ügyfelekkel vagy egymással érintkeznek, mivel bármilyen jelkép, még a kisméretű jelkép viselése is veszélyezteti az intézkedésnek az állítólagos cél megvalósítására való alkalmasságát, és így kérdésessé teszi magát az említett semlegességi politika következetességét.
- 78 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy egy vállalkozás olyan belső szabályából eredő, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, amely a vállalkozás semlegességi politikájának biztosítása céljából tiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképeinek a munkahelyen történő viselését, csak abban az esetben igazolható, ha ez a tilalom a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját lefedi. Az olyan tilalom, amely a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő és nagy kiterjedésű jelképeinek viselésére korlátozódik, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, amely semmiképpen sem igazolható ugyanezen rendelkezés alapján.

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

- 79 A C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjával, amely hasonlít a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjához, az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság) lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezések figyelembe vehetők az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezéseként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata során.

- 80 Ez a kérdés a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) által a C-341/19. sz. ügyben szintén felvetett azon kérdésből ered, hogy valamely vállalkozásnak az alapügyekben szóban forgóhoz hasonló belső szabálya megfelelő jellegének vizsgálata keretében egyensúlyba kell-e hozni a versengő jogokat és szabadságokat, konkrétan egyfelől a Charta 14. és 16. cikkét, másfelől pedig a Charta 10. cikkét, vagy pedig az egymással szembeni mérlegelésnek csak az említett belső szabály egyedi esetre történő alkalmazásakor kell megtörténnie, például egy munkavállaló részére adott utasítás alkalmával vagy elbocsátása esetén. Amennyiben azt a következtetést kellene levonni, hogy a Chartából eredő versengő jogok nem vehetők figyelembe az említett vizsgálat keretében, felmerül az a kérdés, hogy egy olyan alkotmányos szintű nemzeti rendelkezést, mint a GG 4. cikkének a vallásszabadságot és a világnézeti szabadságot védő (1) és (2) bekezdése a 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb szabályozásnak lehet-e tekinteni.
- 81 Először is, ami azt a kérdést illeti, hogy a politikailag, világnézetiileg és vallásilag semleges politika követésének biztosítása érdekében bevezetett intézkedésből eredő korlátozásnak a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett megfelelőségének vizsgálata keretében figyelembe kell-e venni a szóban forgó jogokat és szabadságokat, emlékeztetni kell először is arra, amint azt a Bíróság a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett „vallás” fogalmának értelmezésekor megállapította, hogy az uniós jogalkotó ezen irányelv (1) preambulumbekkezdésében az EJEE által biztosított alapvető jogokra hivatkozott, amely egyezmény a 9. cikkében előírja, hogy mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát. Egyébiránt ugyanebben a preambulumbekkezdésben az uniós jogalkotó a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira is hivatkozik az uniós jog általános elveiként. Márpedig az e közös hagyományokból eredő és a Chartában megerősített jogok között szerepel a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való, a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében biztosított 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 (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 26. és 27. pont).
- 82 Következésképpen a politikailag, világnézetiileg és vallásilag semleges politika követésének biztosítására irányuló intézkedésből eredő korlátozásnak a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett megfelelő jellegének vizsgálata során figyelembe kell venni a szóban forgó különböző jogokat és szabadságokat.
- 83 Továbbá a Bíróság már megállapította, hogy az alapügyekben szereplőhöz hasonló tilalom szükséges jellegének vizsgálata során a nemzeti bíróságok feladata, hogy a szóban forgó ügyiratokban szereplő valamennyi információra tekintettel figyelembe vegyék a fennálló érdekeket, és a „szóban forgó szabadságjogok” korlátozását a szigorúan szükséges keretek között kell tartaniuk (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 43. pont). Márpedig, mivel az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben csupán a Charta 16. cikkében

elismert vállalkozás szabadságáról volt szó, meg kell állapítani, hogy a Bíróság által ugyanebben az ítéletben hivatkozott másik szabadság az ugyanezen ítélet 39. pontjában említett gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság volt.

- 84 Végül meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv ily módon elfogadott értelmezése összhangban áll a Bíróság ítélkezési gyakorlatával, mivel lehetővé teszi annak biztosítását, hogy amennyiben a Szerződések által biztosított több olyan alapvető jog és jogelv érintett, mint a jelen ügyben egyfelől a Charta 21. cikkében kimondott megkülönböztetés tilalma, és a Charta 10. cikkében biztosított gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság, másfelől pedig a szülőknek a Charta 14. cikkének (3) bekezdésében elismert azon joga, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő oktatást és nevelést biztosítsanak, valamint a Charta 16. cikkében elismert vállalkozás szabadsága, az arányosság elve tiszteletben tartásának értékelését a szóban forgó különböző jogok és elvek védelméhez fűződő követelmények egymással való szükséges összeegyeztetésének, valamint az azok közötti megfelelő egyensúlynak a figyelembevételével kell elvégezni (lásd ebben az értelemben: 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet, C-336/19, EU:C:2020:1031, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 85 Ami az alapügyekben szóban forgó nemzeti jogi rendelkezéseket, különösen pedig a GG 4. cikkének (1) bekezdését, valamint az azokból eredő azon követelményt illeti, hogy az ezen ügyekben szóban forgóhoz hasonló helyzetben a munkáltatónak nem csak azt kell bizonyítania, hogy olyan jogszerű célt követ, amely igazolhatja a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett eltérő bánásmódot, hanem azt is bizonyítania kell, hogy a szóban forgó belső szabály bevezetésének időpontjában fennállt vagy jelenleg fennáll e cél sérelmének kellően konkrét veszélye, így például a vállalkozáson belüli konkrét zavarok vagy a bevételkiesés konkrét kockázata, meg kell állapítani, hogy az ilyen követelmény a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolása szempontjából a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontjában meghatározott keretbe illeszkedik.
- 86 Másodszor, ami azt a kérdést illeti, hogy a lelkiismeret- és vallásszabadságra vonatkozó nemzeti rendelkezés a 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezésnek tekinthető-e, emlékeztetni kell arra, hogy – amint az ezen irányelv címéből kitűnik – az irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános keretét határozza meg, amely mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamok számára, tekintettel a vallás és a meggyőződés egyes tagállamokban betöltött szerepével kapcsolatos megközelítéseik sokféleségére. Uniós szintű konszenzus hiányában a tagállamok számára ily módon biztosított mérlegelési mozgástérnek azonban az uniós bíróságra háruló ellenőrzéssel kell együtt járnia, amely többek között annak vizsgálatára irányul, hogy a nemzeti szinten hozott intézkedések elvi alapon igazolhatók-e, és arányosak-e (lásd ebben az értelemben: 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet, C-336/19, EU:C:2020:1031, 67. pont).
- 87 Egyébiránt az ily módon kialakított keretből kitűnik, hogy a 2000/78 irányelvben az uniós jogalkotó maga nem teremtette meg a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság, illetve az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett egyenlőtlen bánásmód igazolása céljából hivatkozható jogszerű célok közötti szükséges egyensúlyt, hanem ennek megteremtését a tagállamokra és azok bíróságaira bízta (lásd analógia útján: 2020. december 17-i Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ítélet, C-336/19, EU:C:2020:1031, 47. pont).

- 88 Következésképpen a 2000/78 irányelv lehetővé teszi az egyes tagállamok sajátos hátterének figyelembevételét, és azt, hogy mindegyikük mérlegelési mozgástérrel rendelkezzen a szóban forgó különböző jogok és érdekek szükséges egyeztetése keretében, e jogok és érdekek megfelelő egyensúlyának biztosítása érdekében.
- 89 Ebből következik, hogy a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságot mint olyan értéket védő nemzeti rendelkezéseket, amelynek a mai demokratikus társadalmakban évek óta egyre növekvő jelentőséget tulajdonítanak, az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából a 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében kedvezőbb rendelkezésként figyelembe lehet venni annak vizsgálata keretében, hogy mi minősül a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódnak. Így például az ezen 8. cikk (1) bekezdésében biztosított lehetőség körébe tartoznak azok a nemzeti rendelkezések, amelyek a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolásával szemben magasabb követelményeket támasztanak, mint a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja.
- 90 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-804/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjára és a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés b) pontjára azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a vallásszabadságot védő nemzeti rendelkezések figyelembe vehetők az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezésekként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata során.

A C-341/19. sz. ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjáról és a harmadik kérdéstről

- 91 Tekintettel a C-341/19. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre adott válaszra, nem szükséges választ adni sem az ugyanezen ügyben előterjesztett második kérdés a) pontjára, sem pedig a harmadik kérdésre.

A költségekről

- 92 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:

- 1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy valamely vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat, amennyiben e szabályt általános módon éskülönbségtétel nélkül alkalmazzák.**

- 2) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód, amely valamely vállalkozás azon belső szabályából következik, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, igazolható a munkáltatónak az ügyfelek vagy felhasználók felé politikailag, világnézeti és vallásilag semleges politika követésére irányuló szándékával, feltéve hogy egyrészt ez a politika megfelel a munkáltató – általa bizonyítandó – valós igényének, figyelembe véve különösen az említett ügyfelek vagy felhasználók jogos elvárásait, valamint – tekintettel tevékenységeinek jellegére vagy kontextusára – az ezen politika hiányában a munkáltatót fenyegető hátrányos következményeket, másrészt hogy ez az eltérő bánásmód alkalmas arra, hogy biztosítsa a semlegességi politika megfelelő alkalmazását, ami azt feltételezi, hogy e politikát koherens és következetes módon követik, harmadrészt pedig, hogy e tilalom a munkáltató által ezen tilalommal elkerülni szándékozott hátrányos következmények tényleges mértéke és súlyossága szempontjából a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik.
- 3) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy egy vállalkozás olyan belső szabályából eredő, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, amely a vállalkozás semlegességi politikájának biztosítása céljából tiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképeinek a munkahelyen történő viselését, csak abban az esetben igazolható, ha ez a tilalom a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját lefedi. Az olyan tilalom, amely a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő és nagy kiterjedésű jelképeinek viselésére korlátozódik, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, amely semmiképpen sem igazolható ugyanezen rendelkezés alapján.
- 4) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a vallásszabadságot védő nemzeti rendelkezések figyelembe vehetők az ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb rendelkezésekként a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata során.

Aláírások