



A C-157/15. sz. Achbita és Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions ügyben hozott ítélet és a C-188/15. sz. Bougnaoui és Association de défense des droits de l'homme (ADDH) kontra Micropole Univers ügyben hozott ítélet

Sajtó és Tájékoztatás

A vállalkozás olyan belső szabálya, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a látható módon való viselését, nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek

Ugyanakkor ilyen szabály hiányában a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy a munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, e rendelkezés értelmében nem minősül olyan foglalkozási követelménynek, amely kizárja a hátrányos megkülönböztetés fennállását

A C-157/15. sz. G4S Secure Solutions ügy

Samira Achbita, aki muzulmán vallású, 2000. február 12-én recepciósként a G4S vállalkozás alkalmazásába került. E magánvállalkozás állami, illetve magánszektorbeli ügyfelek számára többek között recepció, valamint fogadási szolgáltatásokat nyújt. S. Achbita felvételekor a G4S-nél az az íratlan szabály érvényesült, amely szerint a munkavállalók a munkahelyen nem viselhetik a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit.

S. Achbita 2006 áprilisában közölte a munkáltatójával, hogy a jövőben munkaidőben viselni kívánja az iszlám fejkendőt. A G4S vezetése válaszul tájékoztatta S. Achbitát arról, hogy a fejkendő viselését nem tolerálja, mivel a politikai, filozófiai vagy vallási jelek látható módon történő viselése ellenkezik a vállalkozásnak az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében fennálló semlegességi törekvésével. Egy betegállományban töltött időszak után S. Achbita 2006. május 12-én közölte a munkáltatójával, hogy május 15-én ismét munkába áll, és viselni szándékozik az iszlám fejkendőt.

2006. május 29-én a G4S üzemi tanácsa jóváhagyta a belső szabályzat módosítását, amely 2006. június 13-án lépett hatályba. E módosítás szerint „a munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit viselni és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni.” 2006. június 12-én S. Achbitát elbocsátották, mivel kitartott azon szándéka mellett, hogy a munkahelyén viselni kívánja az iszlám fejkendőt. S. Achbita ezen elbocsátást vitatta a belga bíróságok előtt.

Az ügyben eljáró Hof van Cassatie (semmitőszék, Belgium) kételyeket táplál a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló uniós irányelv¹ értelmezését illetően. E bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás belső szabályából következik, hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.

A Bíróság a mai napon hozott ítéletében először is emlékeztet arra, hogy az irányelv szerint az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy nem áll fenn semmilyen, többek között a valláson alapuló, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. Bár az irányelv nem tartalmazza a „vallás” fogalmának a meghatározását, az uniós jogalkotó az Emberi Jogok Európai Egyezményére (EJEE), valamint a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira hivatkozott,

¹ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

melyeket az Unió Alapjogi Chartája is megerősített. Következésképpen a vallás fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a vallási meggyőződés meglétének a tényét, mind az annak a nyilvános kifejezésre juttatására vonatkozó szabadságot.

A Bíróság megállapítja, hogy a G4S belső szabálya a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik. E szabály következképpen a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő semlegességet. A Bíróság rendelkezésére álló iratanyag információiból nem következik, hogy e szabálynak az S. Achbitával szembeni alkalmazása eltért volna annak a G4S többi munkavállalójával szembeni alkalmazásától. **Következésképpen az ilyen szabály nem vezet be olyan eltérő bánásmódot, amely az irányelv értelmében közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul.**

A Bíróság megállapítja, hogy nem kizárt azonban az, hogy a nemzeti bíróság arra a következtetésre jut, hogy a belső szabály olyan eltérő bánásmódot vezet be, amely **közvetetten** a valláson vagy a meggyőződésen alapul, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek.

Az ilyen eltérő bánásmód azonban nem minősül közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha az jogszerű cél által igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek. A Bíróság, hangsúlyozva, hogy kizárólag a jogvitában eljáró nemzeti bíróság rendelkezik hatáskörrel annak megállapítására, hogy a belső szabály megfelel-e e követelményeknek, és ha igen, mennyiben, útmutatást nyújt erre vonatkozóan.

A Bíróság megállapítja, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy semleges arculatot mutasson a magán és az állami ügyfelei felé, jogszerű, különösen ha a munkáltató e cél követésébe csupán azokat a munkavállalókat vonja be, akik a munkáltató ügyfeleivel kapcsolatba lépnek. E szándék ugyanis a vállalkozásnak a Charta által elismert szabadságához kapcsolódik.

Ezenfelül a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés jeleinek a látható módon történő viselésére vonatkozó tilalom alkalmas a semlegességi politika megfelelő alkalmazásának a biztosítására, feltéve, hogy e politikát valóban koherens és rendszeres módon követik. E tekintetben a nemzeti bíróságnak kell ellenőriznie, hogy a G4S S. Achbita elbocsátását megelőzően e tekintetben általános és különbségtételtől mentes politikát vezetett-e be.

A jelen ügyben azt is ellenőrizni kell, hogy e tilalom kizárólag a G4S azon munkavállalóira vonatkozik-e, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek. Ha ez így van, az említett tilalmat a követett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek kell tekinteni.

Ellenőrizni kell továbbá, hogy a G4S-nek a vállalkozás inherens korlátait figyelembe véve, anélkül, hogy további költségeket kellene vállalnia, lehetősége volt-e arra, hogy e megtagadásra tekintettel az elbocsátás helyett S. Achbitának olyan állást ajánljon fel, amely nem jár az említett ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal.

A Bíróság következképpen megállapítja, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, **az irányelv értelmében nem minősül a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.**

Az ilyen szabály azonban **közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősülhet, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek. **Az ilyen hátrányos megkülönböztetést azonban objektív módon igazolhatja olyan jogszerű cél,** mint a munkáltató azon törekvése, hogy az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében politikai, filozófiai és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, feltéve, hogy az e cél

eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek. E feltételek teljesülését a belga semmítőszéknek kell ellenőriznie.

A C-188/15. sz. Bougnaoui és ADDH ügy

Asma Bougnaoui 2007 októberében, a Micropole magánvállalkozásnál való alkalmazását megelőzően egy diákbörzén találkozott e vállalkozás képviselőjével, aki tájékoztatta őt arról, hogy az iszlám fejkendő viselése problémát jelenthet, ha majd e társaság ügyfeleivel kapcsolatba lép. Amikor A. Bougnaoui 2008. február 4-én megjelent a Micropole-nál abból a célból, hogy a tanulmányait záró gyakorlatot ott teljesítse, egy egyszerű fejkendő volt rajta. Ezt követően a munkahelyén iszlám fejkendőt viselt. E gyakorlat végén a Micropole 2008. július 15-től kezdődően A. Bougnaouit projektmérnökként határozatlan idejű munkaszerződés alapján alkalmazásba vette. E vállalkozás egy olyan ügyféltől érkezett panaszt követően, amelyhez a Micropole A. Bougnaouit beosztotta, megerősítette azt az elvet, amely szerint semlegességet szükséges mutatni az ügyfélkörrel szemben, és arra kérte A. Bougnaouit, hogy a továbbiakban ne viseljen fátlyat. A. Bougnaoui ezt megtagadta, és ezt követően elbocsátották. Elbocsátását a francia bíróságok előtt vitatta.

Az ügyben eljáró francia Cour de cassation (semmtőszék) a Bíróságtól azt kérdezi, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, az irányelv értelmében „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” minősül-e.

A Bíróság a mai napon meghozott ítéletében először is megállapítja, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki, hogy a Cour de cassation (semmtőszék) kérdése a valláson vagy meggyőződésen közvetlenül vagy közvetetten alapuló eltérő bánásmód megállapításán alapul.

Következésképpen a Cour de cassationnak (semmtőszék) ellenőriznie kell, hogy A. Bougnaoui elbocsátása a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselését tiltó belső szabály tiszteletben tartásának az elmulasztásán alapult-e. Amennyiben igen, e bíróságnak kell ellenőriznie azt, hogy teljesülnek-e a G4S Secure Solutions ítéletben megállapított feltételek, azaz, hogy a látszólag semleges belső szabályból származó eltérő bánásmódot, mely ténylegesen különleges hátrányt okozhat bizonyos személyeknek, objektív módon igazolja-e a semlegességi politika követése, illetve az megfelelő és szükséges-e.

Ezzel szemben abban az esetben, ha A. Bougnaoui elbocsátása nem ilyen belső szabály fennállásán alapszik, meg kell állapítani azt, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy a szolgáltatásokat a továbbiakban ne olyan, munkavállaló nyújtsa, aki iszlám fejkendőt visel, igazolt-e az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében, amely szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelv által tiltott eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

E tekintetben a Bíróság emlékeztet arra, hogy a többek között a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek. E fogalom ugyanis a szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlati feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal, és nem foglal magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye.

A Bíróság tehát azt a választ adja, hogy **a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, az irányelv értelmében nem minősül valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.**

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítéletek ([C-157/15](#) és [C-188/15](#)) teljes szövege megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106