

**C-344/20. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. július 27.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgium)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. július 17.

**Felperes:**

L. F.

**Alperes:**

S.C.R.L.

---

**A KÖVETKEZŐ ÜGYBEN:****L. F.** (a továbbiakban: felperes)**KONTRA****az S.C.R. L. [...]** (a továbbiakban: alperes)**1. A kérelem**

A kérelem tárgya többek között annak megállapítása, hogy az alperes megsértette a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre vonatkozó szabályokat, azaz, hogy valamely gyakornoki szerződés meg nem kötése – akár közvetlenül, akár közvetetten – a vallási meggyőződésen és a nemén alapult.

**2. Tényállás**

- 1 Az alperes egy lakáskezelő társaság.

- 2 A felperes iszlám vallású, és viseli a fejkendőt.
- 3 2018. március 14-én a felperes szakmai gyakorlatra jelentkezett az alperesnél.
- 4 A 2018. március 22-i megbeszélésen az alperes a vállalkozáson belüli semlegességre törekvő politika keretében kitért a fejkendő viselésének kérdésére, e politika a munkahelyi szabályzat 46. cikkében jelenik meg, amelynek szövege a következő:  
  
*„A munkavállalók kötelezettséget vállalnak a vállalkozáson belüli szigorú semlegességre törekvő politika betartására.*  
  
*Ennélfogva a munkavállalók ügyelnek arra, hogy semmilyen módon – sem szavakkal, sem öltözködéssel, sem pedig más módon – ne fejezzék ki a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéseiket, bármilyenek legyenek is azok.”*
- 5 E megbeszélés során az alperes vezető alkalmazottai:
  - „[...] kitértek a vállalkozáson belüli semlegesség követelményére és kifejtették azt, felidézve többek között azon két alkalmazott példáját [...], akik az irodába való belépésükkor levették a fejkendőjüket”;
  - kifejtették a felperesnek, hogy utóbbinak irodai gyakornokként rendszeresen feladata lesz tervezők, tanácsadó irodák, vállalkozók és futárok fogadása;
  - miután tájékoztatták a felperest a jelentkezésével kapcsolatos pozitív véleményükről, megkérdezték tőle, hogy el tudja-e fogadni az e közös szabálynak való megfelelést, az érintett személy azonban elutasította azt.
- 6 A felperes megerősíti, hogy ez alkalommal jelezte, hogy megtagadja a fejkendőjének levételét. A jelentkezésével kapcsolatban ezt követően semmi nem történt.
- 7 2018. április 24-én a felperes újból benyújtotta a gyakorlatra vonatkozó kérelmét az alpereshez, és felajánlotta, hogy egy másik fajta fejkendőt fog viselni.
- 8 2018. április 25-én az alperes közölte vele, hogy ez nem lehetséges, mivel semmilyen fejkendő nem engedélyezett az irodákban, függetlenül attól, hogy baseballsapkáról, sapkáról vagy fejkendőről van-e szó.
- 9 2019. május 9-én az alperes benyújtotta a jelen keresetet.

### 3. Az ügy érdeme

- 10 A loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>1</sup> (a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formáival szembeni küzdelemre vonatkozó, 2007. május 10-i törvény, a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény) 1. cikke értelmében e törvény ülteti át a belga jogba a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvet (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.). E törvény célja, hogy az általa szabályozott területeken általános keretet hozzon létre a különböző védett szempontokon, köztük a vallási vagy világnézeti meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem céljából. E törvényt minden személyre alkalmazni kell, többek között a „munkaviszonyok” terén. A munkaviszony olyan tág jelentéssel bír itt, amely meghaladja a munkaszerződés egyszerű keretét, és amely magában foglalja azokat a jogviszonyokat is, amelyek az önálló vállalkozói tevékenység, gyakorlat, szakképzés és szakmai képzés keretében történő munkavégzés révén jöttek létre.
- 11 A felperes arra történő jelentkezése, hogy az alperesnél gyakorlatot teljesítsen, a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 4. cikkének 1<sup>o</sup> bekezdése szerinti munkaviszonyt jelent.
- 12 Az alább következő okfejtések jogi háttérét a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény, a 2000/78 irányelv – amelynek átültetését e törvény biztosítja –, valamint az Európai Unió Bíróságának ítélezési gyakorlata képezi. Különös figyelmet kell fordítani az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélezési gyakorlatára is, konkrétan a vallásra vonatkozó, a jelen jogvita középpontjában álló védett szempontokra, mivel az európai jogalkotót is az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Alapjogi Charta ihlette.<sup>2</sup>

#### 3.1. Jogi háttér

- 13 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény tiltja a hátrányos megkülönböztetés valamennyi – közvetlen vagy közvetett – formáját a hatálya alá tartozó területeken. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés önmagában a közvetlen és a közvetett különbségtételek függvénye.
- 14 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 4. cikkének 4<sup>o</sup> bekezdése meghatározza a védett szempontok listáját, nevezetesen: „*az életkor, a szexuális irányultság, a családi állapot, a születés, a vagyon, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai meggyőződés, a szakszervezeti meggyőződés, a nyelv, a jelenlegi vagy jövőbeni egészségi állapot, fogyatékosság, fizikai vagy*

<sup>1</sup> <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

<sup>2</sup> Lásd: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet (C-157/15, EU:C:2017:203, 28. pont); 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet (C-188/15, EU:C:2017:204, 30. pont).

genetikai tulajdonság, a társadalmi származás”. E lista bővebb a 2000/78 irányelv 1. cikkében szereplő listánál.

- 15 A vallás fogalmát a 2000/78 irányelv nem határozza meg. A 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítéletben (C-157/15, EU:C:2017:203) (a továbbiakban: Achbita ítélet) a Bíróság kifejti, hogy e fogalomnak milyen értelmet kell tulajdonítani:

„26. Az uniós jogalkotó azonban a 2000/78 irányelv (1) preambulumbekzdésében az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt európai egyezményben (kihirdette: az 1993. évi XXXI. tv., a továbbiakban: EJEE) biztosított alapvető jogokra hivatkozik, mely egyezmény a 9. cikkében előírja, hogy mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz, és ez a jog magában foglalja többek között a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

27. Ugyanebben a preambulumbekzdésben az uniós jogalkotó a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira is hivatkozik az uniós jog általános elveiként. Márpedig az ezen közös hagyományokból eredő, és az Európai Unió Alapjogi Chartájában (a továbbiakban: Charta) megerősített jogok között szerepel a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében előírt lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jog. E rendelkezés értelmében ez a jog magában foglalja a vallás vagy a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben, istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatását. Amint az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatokból (HL 2007. C 303., 17. o.) kitűnik, a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében biztosított jog megfelel az EJEE 9. cikkében biztosított jognak, és a Charta 52. cikkének (3) bekezdésével összhangban azzal tartalma és terjedelme is megegyező.

28. Mivel az EJEE, majd a Charta a »vallás« fogalmának tág jelentést biztosít, tekintve, hogy e fogalomba bevonják a vallás kifejezésre juttatásának a szabadságát is, meg kell állapítani, hogy az uniós jogalkotó ugyanezen megközelítést kívánta alkalmazni a 2000/78 irányelv elfogadásakor, így a »vallás« fogalmát, amely ezen irányelv 1. cikkében szerepel, úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a forum internumot, azaz, a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a forum externumot, azaz a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását.”

- 16 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 4. cikkének 7° bekezdése szerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés olyan, „a védett szempontok valamelyikén alapuló közvetlen különbségtételt jelenti, amely nem

igazolható a II. cím rendelkezései alapján”, amely a „Megkülönböztetések igazolása” címet viseli, és amely a 7–13. cikket tartalmazza.

- 17 A közvetlen különbségtételt ugyanezen törvény 4. cikkének 6° bekezdése a következőképpen határozza meg: „ha egy személlyel szemben valamely védett szempont alapján kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárának”.<sup>3</sup>
- 18 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 7. cikke a következőképpen rendelkezik: „A valamely védett szemponton alapuló, mindennemű közvetlen különbségtétel közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve, ha e közvetlen különbségtétel jogszerű céllal objektív módon igazolható, és e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”
- 19 Ugyanezen törvény 8. cikkének 1° bekezdése azonban előírja, hogy a vallási meggyőződésen alapuló közvetlen különbségtétel csak „valódi és döntő foglalkoztatási követelményekkel” igazolható.
- 20 Általános jelleggel a különbségtétel és így a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásához a következő három feltételnek kell teljesülnie:
- eltérő bánásmód (kevésbé kedvező bánásmód);
  - összehasonlítható helyzetben lévő személyek;
  - okozati összefüggés a kifogásolt bánásmód és a védett szempont (a jelen esetben a vallási meggyőződés) között.
- 21 A mérlegelt helyzeteknek csak összehasonlíthatóknak kell lenniük. Nem kell azonosnak lenniük. Ezenkívül ezen összehasonlítható jelleg vizsgálatát nem átfogó és absztrakt módon, hanem különösen és konkrétan kell elvégezni.<sup>4</sup>

### **3.2. A felek álláspontja**

- 22 Úgy tűnik, hogy a felperes a beadványaiban a „Közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállása” cím alatt, valamint a hátrányos megkülönböztetésről szóló általános törvény 4., 6. és 8. cikkére hivatkozva elsősorban azt állítja, hogy az „azon alapuló különbségtétel, hogy egy nő visel-e fejkendőt, vallási meggyőződésen és nem alapuló különbségtételt jelent”. Ez esetben, valamint „a tényállásra tekintettel”, egy fejkendőt viselő gyakornok alkalmazásának megtagadása „egyrészt nem igazolható lényeges és döntő foglalkoztatási követelménnyel, másrészt pedig objektíven és észszerű módon, mivel – bármit állít is az alperes – csak az állapítható meg, hogy az érintett

<sup>3</sup> Kiemelés [a kérdést előterjesztő bíróságtól].

<sup>4</sup> 2013. december 12-i Hay ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

*személy pusztán a fejkendő viselésével nem tartja tiszteletben a semlegesség elvét”.*

23 Az alperes különbséget tesz az alábbiak között:

– A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés:

Az alperes szerint semmilyen ténybeli elem nem utal a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállására.

– A vallási meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés:

Lényegében az Achbita ítéletre hivatkozik annak alátámasztása céljából, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom – amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, világnézeti vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését – nem minősül a valláson vagy a meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

### 3.3. Értékelés

#### 3.3.1. A nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés

24 Az alperes nem bizonyította azokat a tényeket, amelyek alapján nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását lehetne vélelmezni.

#### 3.3.2. A vallási meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés

25 A felperes alperesnél teljesítendő gyakorlatra való jelentkezésének figyelmen kívül hagyása teljes mértékben azon alapul, hogy az iszlám vallású felperes elutasította, hogy levegye a fejkendőjét az alperes munkahelyi szabályzatának való megfelelés érdekében. Az alperesnek a felperes új kérelmére adott válasza semmilyen kétséget nem hagy ebben a tekintetben, mivel az elutasítja a felperes azon javaslatát, amely arra korlátozódik, hogy utóbbi egy másik típusú fejkendőt viseljen, mivel semmilyen fejkendő nem engedélyezett az irodákban.

26 A vallási jelek viselésének tilalma az EJEE 9. cikke által védett, vallási meggyőződés kinyilvánításához való jog gyakorlásába történő beavatkozásnak minősül.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Lásd ebben az értelemben: EJEB, 2013. január 15., Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. §) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>); lásd továbbá az oktatás területén: EJEB, 2005. november 10., Leyla Şahin kontra Törökország ítélet (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 78. §) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-70954>).

- 27 Az alperes munkahelyi szabályzata tehát kétségtelenül azzal a hatással jár, hogy korlátozza a munkavállalóknak a vallási meggyőződésüknek többek között az öltözködés által történő kifejezését.
- 28 Ez azt jelenti, hogy a vitatott szabály valóban hátrányt okoz azon munkavállaló számára, aki a vallásának az öltözködés útján való kifejezésre juttatásának jogát kívánja gyakorolni. Azt is meg kell állapítani, hogy e bánásmód kedvezőtlenebb e munkavállaló számára egy vagy több, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóhoz képest.
- 29 A közvetlen hátrányos megkülönböztetés *a priori* jobban előtérbe van helyezve azáltal, hogy közvetlenül a védett szemponton alapul. Ennélfogva a Maruko ügyben a főtanácsnok megállapította, hogy nem áll fenn a 2000/78 irányelv 2. cikke szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetés egy olyan helyzetben, amikor a homoszexuális panaszossal szemben megtagadták a túlélő hozzátartozói nyugdíjat azzal az indokkal, hogy ő nem kötött házasságot a partnerével, tehát nem volt „özvegy”, mivel a megtagadás nem a védett szemponton, azaz a szexuális irányultságon alapult.<sup>6</sup> Ez alapján állapította meg a Bíróság azt is, hogy tekintettel arra, hogy egy kifogásolt jogi rendelkezés – amely a betegség miatti távollétekre vonatkozik – egyformán alkalmazandó azokra a fogyatékos és nem fogyatékos személyekre, akik betegség miatt több mint 120 napot voltak távol, e rendelkezés *„nem tartalmaz fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést, amennyiben az olyan szempontot vesz alapul, amely nem elválaszthatatlanul kapcsolódik a fogyatékosághoz”*.<sup>7</sup>
- 30 Az Achbita ítéletben a Bíróság azt állapította meg, hogy nem áll fenn a vállalkozás belső szabálya által előidézett közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha e szabály *„a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik”*, mivel az ilyen szabályt *„így olyannak kell tekinteni, amely a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő, az ilyen jelek viselését tiltó semlegességet”* (30. pont).
- 31 A Bíróság ítélkezési gyakorlata azonban nem kialakult és megváltoztathatatlan elvek stabil összességét jelenti. A Bíróság által az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel összefüggésben adott értelmezés köti a kérdést előterjesztő bíróságot, azonban ez alapján e bíróság szabadon értékelheti, hogy ő az előzetes döntéshozatal tárgyában hozott ítélet alapján elegendő információval rendelkezik-e, vagy szükséges-e, hogy újból a Bírósághoz forduljon.<sup>8</sup> Egy másik jogvita esetén a bíróság választhatja azt, hogy ismét a Bírósághoz fordul a már

<sup>6</sup> Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok Maruko ügyre vonatkozó indítványa (C-267/06, EU:C:2007:486, 96. pont).

<sup>7</sup> 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 74. pont).

<sup>8</sup> 1969. június 24-i Milch-, Fett- und Eierkontor ítélet (29/68, EU:C:1969:27, 3. pont).

megválaszolt kérdéssel kapcsolatban, ha úgy véli, hogy az adott válasz nem világos, az adott értelmezés egyedi esetre vonatkozik, vagy pedig továbbra is kétségek állnak fenn, illetve úgy tűnik, hogy bizonyos érveket nem vettek figyelembe.

- 32 Márpedig a jogtudomány egy része szerint<sup>9</sup> tévesek a Bíróságnak az Achbita ítéletben tett megállapításai.
- 33 A közvetlen hátrányos megkülönböztetés a 2000/78 irányelv értelmében „*először is azt feltételezi, hogy a mérlegelt helyzetek hasonlóak legyenek*”,<sup>10</sup> és „*e hasonló jelleg vizsgálatát nem átfogó és absztrakt módon kell elvégezni, hanem az érintett ellátásra tekintettel különösen és konkrétan*”.<sup>11</sup> Márpedig a „*tények megítélése, amelyekből következtetni lehet arra, hogy történt-e közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, a tagállami bírói vagy egyéb, hatáskörrel rendelkező szervekre tartozik, a nemzeti jog vagy gyakorlat szabályainak megfelelően*”.<sup>12</sup> Ennélfogva a nemzeti bíróság feladata „*a vitatott gyakorlat összes körülményének figyelembevétele, annak eldöntése érdekében, hogy kellő bizonyíték áll-e rendelkezésre ahhoz, hogy [a tények lehetővé tegyék a] közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásának vélelmezését*”.<sup>13</sup> Különösen az összehasonlíthatóság értékelése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.<sup>14</sup> Különbséget kell tehát tenni egyfelől az értelmezési jogkör, amely a Bírósághoz tartozik, másfelől pedig a jognak az adott ügy tényállására történő alkalmazása között, amely a nemzeti bíróság hatásköre.
- 34 A fentieknek meg kellene világítaniuk az Achbita ítélet értelmezését, mivel abból az tűnik ki, hogy a Bíróság a politikai, világnézeti vagy vallási jeleknek a munkahelyen látható módon történő viselését tiltó belső szabály „*általános és különbségtételtől mentes*” alkalmazásának megállapítására támaszkodik, azonban nem zárja ki, hogy az ügy azon iratai alapján, amelyeknek nem volt birtokában, e

<sup>9</sup> BUSSCHAERT, G. és DE SOMER, S., „Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile? À propos de l’arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017”, J.T.T., 2017, 279. o. ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/jtt\\_2017-fr?docEtiq=jtt2017\\_18p277&page=5](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5)); WATTIER, S., „L’impact du fait religieux sur le droit social et économique de l’Union européenne”, J.D.E., 2020, 97. o. ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/jtde\\_2020-fr?docEtiq=jtde2020\\_3p94&page=4](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4)); BRIBOSIA, E. és RORIVE, I., „Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés”, R.T.D.H., 112. sz., 2017, 1027. o. ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/rtdh\\_2017-fr?docEtiq=rtdh2017\\_112p1017](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017)).

<sup>10</sup> 2011. május 10-i Römer ítélet (C-147/08, EU:C:2011:286, 41. pont).

<sup>11</sup> Ugyanott, 42. pont.

<sup>12</sup> A 2000/78 irányelv (15) preambulumbekzdése.

<sup>13</sup> 2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet (C-83/14, EU:C:2015:480, 80. pont).

<sup>14</sup> 2011. május 10-i Römer ítélet (C-147/08, EU:C:2011:286, 52. pont).

szabálynak az érintett személyre történő alkalmazása eltért annak a valamely másik munkavállalóra történő alkalmazásától.<sup>15</sup>

- 35 Márpedig úgy tűnik, hogy az ítélet indoklásában hivatkozott e csekély különbség nem tükröződik annak rendelkező részében: „A [...] 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.”
- 36 Van-e a nemzeti bíróságnak tehát továbbra is még mérlegelési mozgástere, vagy e bíróság teljesen meg van-e fosztva annak lehetőségétől, hogy továbbra is konkrétan értékelje az összehasonlíthatóságot? Konkrétan, egy olyan belső szabállyal kapcsolatban, mint amely a jelen ügyben is szerepel, a nemzeti bíróság megállapíthatja-e mégis a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását?
- 37 Egy hasonló ügyben hozott végzésben<sup>16</sup> a kérdést előterjesztő bíróság már megállapította, hogy „nem vitatható komolyan, hogy A. munkahelyi szabályzata, amely konkrétan tiltja az összes, valamilyen meggyőződést kifejező jel viselését, »kedvezőtlenebb vagy hátrányos bánásmódot« eredményez az olyan valláshoz tartozó személyek számára, amely e személyek számára egy konkrét jel viselését írja elő, vagy amely személyek számára egy adott jel viselése nagyobb jelentőséggel bír, és akik a vallásszabadságukat kívánják gyakorolni; és mindezt A. többi munkavállalójával szemben”.
- 38 Ami az alperes munkahelyi szabályzatában előírt tilalmat illeti, ugyanezen megállapítás különböző szempontokból is lehetségesnek tűnik:
- a felperes, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki nem tartozik semmilyen valláshoz, nincsen semmilyen világnézeti meggyőződése, politikailag független, és akinek ennél fogva semmilyen szüksége nincs arra, hogy valamilyen politikai, világnézeti vagy vallásos jelet viseljen;<sup>17</sup>
  - a felperes, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni,

<sup>15</sup> Achbita ítélet, 30. és 31. pont.

<sup>16</sup> 2015. november 26., R.G., 13/7828/A, 81. pont, részletek és megjegyzés: A.P.T., 2016., 491. o. ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_uvu/search/apt\\_2016-fr?docEtiq=apt2016\\_4p491](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_uvu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)).

<sup>17</sup> Lásd továbbá: Sharpston főtanácsnok Bougnaoui és ADDH ügyre vonatkozó indítványa (C-188/15, EU:C:2016:553, 88. pont).

- kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, akinek van valamilyen világnézeti vagy politikai meggyőződése, azonban kisebb szüksége van – vagy akár semmilyen szüksége nincs – arra, hogy azt egy (konnotációt hordozó) jel viselésével nyilvánosan megjelenítse;
- a felperes, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki egy másik valláshoz – vagy akár ugyanahhoz – tartozik, azonban kisebb szüksége van – vagy akár semmilyen szüksége nincs – arra, hogy azt egy (konnotációt hordozó) jel viselésével nyilvánosan megjelenítse;
  - azon megállapításból kiindulva, hogy valamely meggyőződésnek nincs szükségszerűen vallási, világnézeti vagy politikai jellege, valamint hogy az más jellegű (művészeti, esztétikai, sport, zenei stb.)<sup>18</sup> is lehet, a felperes, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, akinek a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéstől eltérő egyéb meggyőződése lehet, és aki azt az öltözködéssel jelenítené meg;
  - azon elvből kiindulva, hogy a vallási meggyőződésének kinyilvánítására vonatkozó szabadság negatív aspektusa azt is jelenti, hogy az egyén nem kötelezhető a vallási hovatartozásának vagy meggyőződésének felfedésére,<sup>19</sup> a felperes, aki egy olyan fejkendő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, amely önmagában nem e vallás egyedi szimbóluma, mivel egy másik nő azt esztétikai, kulturális okok vagy akár valamely egészségügyi ok miatt is viselheti, és amely nem feltétlenül különbözik az egyszerű bandana kendőtől, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki szavakkal fejezi ki a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződését, mivel a fejkendőt viselő női munkavállaló számára ez a vallásszabadság még súlyosabb megsértését jelenti az EJEE 9. cikkének (1) bekezdése alapján, mivel – hacsak teret nem engedünk az előítéleteknek – az, hogy egy fejkendő valamilyen meggyőződést fejez ki, nem nyilvánvaló, és arra a leggyakrabban csak akkor derülhet fény, ha a viselőjét – akár hallgatólagosan – arra kötelezik, hogy a viselés indokát fedje fel a munkáltatója előtt, ahogyan az a jelen ügyben történt;<sup>20</sup>
  - a felperes, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik, vele azonos

<sup>18</sup> Ugyanott, 110. pont.

<sup>19</sup> Lásd az EJEE 9. cikkéről szóló, 2019. december 31-én naprakésszé tett útmutatót, 23. o., [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_9\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf)

<sup>20</sup> Lásd a fenti 2. pontot, a tényállás időbeli sorrendjét.

meggyőződésű munkavállalóhoz képest, aki úgy dönt, hogy e meggyőződést a szakáll viselésével fejezi ki, amit a munkahelyi szabályzat – az öltözködéssel történő kifejezéssel szemben – szó szerint nem tilt.

- 39 A kérdést előterjesztő bírósághoz az Achbita ügyben benyújtott felülvizsgálati kérelem tárgyát képező ítéletben az arbeidshof te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság) megállapította, hogy az ügyirat nem tartalmazott arra vonatkozó bizonyítékokat, hogy a munkáltató társaság „*toleránsabban viselkedett vagy viselkedhetett egy összehasonlítható helyzetben lévő referenciaszeméllyel, konkrétan egy más vallású vagy más világnézetű munkavállalóval szemben, aki tartósan elutasította vagy elutasította volna e tilalom betartását*”. Az összehasonlíthatóság kérdésének ezen megközelítése hibásnak tűnik, amennyiben a referenciaszemélyt kizárólag azon munkavállalók között keresi, akik esetében ugyanazon védett szempont áll fenn, valamint – és ez még rosszabb eset – azon munkavállalók között, akik esetében ugyanaz a mesterségesen kibővített szempont áll fenn. Ez *ad absurdum* azt jelenti, hogy valamely vállalkozás azon szabálya, amely tiltja az összes „fekete” munkavállaló alkalmazását, nem valósít meg semmilyen eltérő bánásmódot, és nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mivel az érintett munkáltatónál munkát kereső valamennyi „fekete” munkavállaló jelentkezését elutasítják.
- 40 E gondolatmenet ahhoz vezet, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló szabályt megfosztja a tényleges érvényesülésétől, mivel – a kedvezőtlen bánásmód vagy valamely hátrány hiányának megállapítása és következésképpen valamennyi hátrányos megkülönböztetés fennállásának kizárása érdekében – elegendő annak megállapítása, hogy minden olyan személyre, akinek esetében ugyanazon védett szempont áll fenn, ugyanaz a szabályozás vonatkozik a vitatott intézkedéssel szemben. E gondolatmenet elfedi azt is, hogy két azonos vallású munkavállaló nem feltétlenül ugyanazon szükségét érzi a meggyőződése öltözködés útján történő kifejezésének, valamint hogy e különbözőségei hátrányok forrásai lehetnek azon munkavállaló számára, aki valamely meggyőződést kifejező jel viselésének nagyobb jelentőséget tulajdonít. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a vallásszabadsághoz való jog az olyan nézetekre vonatkozik, amelyek egy bizonyos fokú meggyőző erőt, komolyságot, kohéziót és fontosságot képviselnek, és – feltéve, hogy e feltétel teljesül – „*az államnak a semlegességre és a pártatlanságra vonatkozó kötelezettsége összeegyeztethetetlen az ezen államot a vallási meggyőződés jogszerűsége vagy az annak kifejezésének módja tekintetében megillető valamely mérlegelési jogkörrel*”,<sup>21</sup> valamint hogy az egyén „*egyáltalán nem köteles bizonyítani, hogy ő a szóban forgó vallás valamely előírásának megfelelően cselekedett*”.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> EJEB, 2013. január 15., Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 81. §) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

<sup>22</sup> Ugyanott, 82. §.

- 41 Úgy tűnik, hogy az Achbita ítélet ugyanebbe az egyszerűsített gondolatmenetbe illeszkedik, amely nyilvánvaló ellentmondást tartalmaz. A Bíróság ugyanis ebből kizárja a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását, mivel értelmezése szerint a vitatott belső szabály alkalmazása „*eltért [...] e szabálynak a többi munkavállalóra való alkalmazásától*”, azonban nyitva hagyja a lehetőséget az ügynek a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából történő vizsgálata előtt, amely azon megállapításból következhet, hogy a látszólag semleges belső szabály „*ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek*”.<sup>23</sup> Márpedig ha a belső szabály semmilyen hátrányt nem okoz a védett szempont által érintett munkavállalónak a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tekintetében, akkor – mivel elméletileg nincs hátrány – fennállhat-e még a közvetett hátrányos megkülönböztetés?
- 42 Ezenkívül úgy tűnik, hogy a Bíróság – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásának értékelése érdekében – egyetlen védett szempontban ötvözi a vallási, a világnézeti és a politikai meggyőződést. Ez azt jelenti, hogy e szempontokat nem lehet elkülöníteni, miközben úgy tűnik, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke ennek ellenére különbséget tesz azzal, hogy a „*vallás[ra] vagy meggyőződés[re]*” utal ugyanazon cím alatt, mint a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 4. cikkének 4. bekezdése, amely „*a vallási vagy világnézeti meggyőződés[re és] a politikai meggyőződés[re]*” hivatkozik. Végül, úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 1. cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, vagy ellenkezőleg, hogy a vallás és a meggyőződés különböző szempontoknak minősülnek, mivel egyfelől a vallási szempontot – az ahhoz kapcsolódó meggyőződést is ideértve –, másfelől pedig a meggyőződésre vonatkozó szempontot – bármilyenek is legyenek azok – jelentik?
- 43 Az e kérdésre adandó válasz alapvető fontosságú, mivel ha a vallást ugyanabba a kategóriába kell sorolni, mint a vallástól eltérő egyéb meggyőzéseket, ez csökkenti a referenciaszemély mozgásterét. Ez az érintett személyek számára biztosított védelem szintjének csökkenését eredményezné. Egy olyan szabály esetén, mint amilyen a vitatott szabály, a vallási meggyőződésre hivatkozó munkavállaló nem hasonlítható össze azzal a munkavállalóval, akit eltérő világnézeti vagy politikai meggyőződés vezérel.
- 44 Végül, ha úgy kellene tekinteni, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon, a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett védett szempont két oldala, meg kellene állapítani, hogy a belső jogban nem ez az értelmezése a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 4. cikke 4<sup>o</sup> bekezdésének, amely külön említi „*a vallási vagy világnézeti meggyőződés[t és] a politikai meggyőződés[t]*”. Mivel a vallási, világnézeti és politikai meggyőződés számára külön-külön biztosított védelem erősíti e védelem szintjét azáltal, hogy nyilvánvalóvá teszi azok sajátosságait és láthatóbbá teszi azokat, nem kell-e

<sup>23</sup> Achbita ítélet, 31. és 34. pont.

engedélyezni a nemzeti bíróság számára, hogy továbbra is előmozdítsa e sokszínűséget a jog tényekre történő alkalmazása során?

- 45 A 2000/78 irányelv ugyanis „*minimumkövetelményeket*” határoz meg, és a tagállamokra hagyja, hogy kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn, és ezen irányelv „*végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történő visszalépést*” (a (28) preambulumbekzdés). Ez jelenik meg ezen irányelv 8. cikkében, amely a következőkről rendelkezik:

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

*(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között nem jelenthet jogalapot az irányelv hatálya alá tartozó területeken a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemnek a tagállamok által már elért szintjéhez képest történő csökkentésére.”*

- 46 A fent kifejtettekre tekintettel és a jelen jogvita középpontjában álló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmának jobb körülhatárolása érdekében előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket kell a Bíróság elé terjeszteni.

#### **4. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 1) Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, vagy épp ellenkezőleg úgy, hogy a vallás és a meggyőződés különböző szempontoknak minősülnek, mivel egyfelől a vallási szempontot – az ahhoz kapcsolódó meggyőződést is ideértve –, másfelől pedig a meggyőződésre vonatkozó szempontot – bármilyenek is legyenek azok – jelentik?
- 2) Abban az esetben, ha úgy kell értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, ez akadályát képezi-e annak, hogy ugyanezen irányelv 8. cikke alapján, valamint a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem szintje csökkenésének megakadályozása érdekében a nemzeti bíróság továbbra úgy értelmezzen egy olyan belső jogszabályt, mint amilyen a loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formáival szembeni küzdelemre vonatkozó, 2007. május 10-i törvény) 4. cikkének 4<sup>o</sup> bekezdése, hogy a vallási, világnézeti és politikai meggyőzések különböző védett szempontoknak minősülnek?

- 3) Úgy kell-e értelmezni 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, hogy a valamely vállalkozás munkahelyi szabályzatában foglalt szabály, amely tiltja a munkavállalók számára, hogy „[bármilyen] módon – [...] szavakkal, [...] öltözködéssel, [vagy] más módon – [ki]fejezzék [...] a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéseiket, bármilyenek legyenek is azok”, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amennyiben e belső szabály konkrét alkalmazásából vagy az tűnik ki, hogy:
- a) a női munkavállaló, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki nem tartozik semmilyen valláshoz, nincsen semmilyen világnézeti meggyőződése, politikailag független, és akinek ennél fogva semmilyen szüksége nincs arra, hogy valamilyen politikai, világnézeti vagy vallásos jelet viseljen?
  - b) vagy, hogy a női munkavállaló, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, akinek van valamilyen világnézeti vagy politikai meggyőződése, azonban kisebb szüksége van – vagy akár semmilyen szüksége nincs – arra, hogy azt egy (konnotációt hordozó) jel viselésével nyilvánosan megjelenítse?
  - c) vagy, hogy a női munkavállaló, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki egy másik valláshoz – vagy akár ugyanahhoz – tartozik, azonban kisebb szüksége van – vagy akár semmilyen szüksége nincs – arra, hogy azt egy (konnotációt hordozó) jel viselésével nyilvánosan megjelenítse?
  - d) vagy, hogy azon megállapításból kiindulva, hogy valamilyen meggyőződésnek nincs szükségszerűen vallási, világnézeti vagy politikai jellege, valamint hogy az más jellegű (művészeti, esztétikai, sport, zenei stb.) is lehet, a női munkavállaló, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, akinek a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéstől eltérő egyéb meggyőződése lehet, és aki azt az öltözködéssel jelenítené meg?
  - e) vagy, hogy azon elvből kiindulva, hogy a vallási meggyőződésének kinyilvánítására vonatkozó szabadság negatív aspektusa azt is jelenti, hogy az egyén nem kötelezhető a vallási hovatartozásának vagy

meggyőződésének felfedésére, a női munkavállaló, aki egy olyan fejkendő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, amely önmagában nem e vallás egyedi szimbóluma, mivel egy másik női munkavállaló azt esztétikai, kulturális okok vagy akár valamely egészségügyi ok miatt is viselheti, és amely nem feltétlenül különbözik az egyszerű bandana kendőtől, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik olyan munkavállalóhoz képest, aki szavakkal fejezi ki a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződését, mivel a fejkendőt viselő női munkavállaló számára ez a vallásszabadság még súlyosabb megsértését jelenti az EJEE 9. cikkének (1) bekezdése alapján, mivel – hacsak teret nem engedünk az előítéleteknek – az, hogy egy fejkendő valamilyen meggyőződést fejez ki, nem nyilvánvaló, és arra a leggyakrabban csak akkor derülhet fény, ha a viselőjét arra kötelezik, hogy a viselés indokát fedje fel a munkáltatója előtt?

- f) a női munkavállaló, aki egy (konnotációt hordozó) jel – a jelen esetben fejkendő – látható módon történő viselésével kívánja a vallásszabadságát gyakorolni, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy másik, vele azonos meggyőződésű munkavállalóhoz képest, aki úgy dönt, hogy e meggyőződést a szakáll viselésével fejezi ki (amit a munkahelyi szabályzat – az öltözködéssel történő kifejezéssel szemben – szó szerint nem tilt)?