



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
74/16. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2016. július 13.

A főtanácsnok indítványa a C-188/15. sz. ügyben
Bouagnaoui és ADDH kontra Micropole SA

Sharpston főtanácsnok álláspontja szerint az olyan vállalati politika, amely egy munkavállalót arra kötelez, hogy az ügyfelekkel való érintkezés során ne viseljen iszlám fejkendőt, jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősül

A teljes mértékben semleges öltözködést előíró szabályokra vonatkozó politika szintén közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, és az csak akkor igazolt, ha arányos a jogszerű cél - ideértve a munkáltató üzleti érdekeit - elérése tekintetében

Asma Bouagnaoui muszlim nő, akit a Micropole SA nevű informatikai tanácsadó vállalat alkalmazott projektmérnökként. 2008. július 15-én kötött munkaszerződést a vállalattal. A munkaviszonya során az általa megválasztott alkalmakkor iszlám fejkendőt viselt, amely a fejét takarta, de az arcát szabadon hagyta.

Asma Bouagnaouinak a feladatai ellátása keretében találkoznia kellett a Micropole ügyfeleivel azok üzleti helyiségeiben. Miután ezen ügyfelek egyike panasszal élt amiatt, hogy Asma Bouagnaoui fejkendője „zavarta” a munkavállalóit, és azt kérte, hogy „legközelebb ne legyen fátyol”, Asma Bouagnaouit annak megerősítésére kérték, hogy a legközelebbi látogatása során eleget tesz az ügyfél kérésének. Asma Bouagnaoui ezt megtagadta, és 2009. június 22-én elbocsátották. A Micropole megállapította, hogy Asma Bouagnaoui, mivel megtagadta a fejkendője levételét, a továbbiakban nem végezheti a vállalat nevében végzett tevékenységét. Asma Bouagnaoui ezt követően az elbocsátását megtámadta a francia bíróságok előtt.

A francia semmítőszék, amely az ügyben eljár, azt kérdezte a Bíróságtól, hogy az a követelmény, amely szerint az informatikai tanácsadási szolgáltatásoknak az ügyfelek részére történő nyújtásakor tilos a fejkendő viselése, „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” tekinthető-e, és ezért az kivételt képez-e a 2000/78 irányelvben¹ előírt, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalom hatálya alól.

Sharpston főtanácsnok a mai napon ismertetett indítványában rámutat arra, hogy a vallási kellékeknek és szimbólumoknak a munkahelyen történő viselése tekintetében a tagállamok jogrendszerei nagymértékben eltérőek. Ez különösen igaz az állami szektor alkalmazottaira. Mivel azonban a jelen ügy a magánszektorban való foglalkoztatásra vonatkozik, a főtanácsnok az észrevételeit erre a területre korlátozza. Álláspontja szerint a vallás és a meggyőződés kifejezésének a szabadsága az irányelv hatálya alá tartozik, mivel az a vallásszabadság elválaszthatatlan része. Asma Bouagnaouit a vallása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették, mivel az olyan projektmérnök, aki úgy határozott volna, hogy nem nyilvánítja ki a vallási nézeteit, nem került volna elbocsátásra. A főtanácsnok ezért arra a következtetésre jut, hogy **Asma Bouagnaoui elbocsátása vallás vagy meggyőződés alapján történő közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.** Az elbocsátás csak akkor jogszerű, ha az irányelvben foglalt kivételek egyike alkalmazandó.

Az irányelv azt írja elő, hogy az egyéb esetekben hátrányos megkülönböztetésnek minősülő eltérő bánásmód bizonyos körülmények között nem tartozik az irányelv hatálya alá abban az esetben, ha

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.).

a bánásmódbeli eltérés olyan jellemzőn alapul, amely „foglalkozási követelménynek” minősül. A főtanácsnok álláspontja szerint e kivételt szigorúan kell értelmezni. A követelménynek „valódinak és meghatározónak”, valamint a követett jogszerű cél tekintetében arányosnak kell lennie.

A főtanácsnok álláspontja szerint a kivétel a jelen ügyben nem alkalmazható. Konkrétan **semmi nem utal arra, hogy Asma Bougnaoui nem tudta ellátni a projektmérnöki feladatait amiatt, hogy iszlám fejkendőt viselt. A Micropole-nak az Asma Bougnaoui munkaviszonyát megszüntető levele ugyanis kifejezetten utalt a szakmai hozzáértésére.** Bár a vállalkozás szabadsága az uniós jog általános elve, az korlátozható, ideértve mások jogai és szabadságai védelmének a szükségességét. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem igazolható a munkáltató számára esetlegesen okozott pénzügyi veszteségnek a lehetősége alapján.

A főtanácsnok mérlegeli továbbá a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tekintetében előírt többi kivételt, és megállapítja, hogy azok közül egyik sem alkalmazható a jelen ügyre.

Először is a főtanácsnok elutasítja azt a gondolatot, hogy annak a megtiltása, hogy a munkavállaló a munkáltató üzleti ügyfeleivel való érintkezés során vallási ruhadarabot viseljen, a demokratikus társadalom működéséhez szükséges egyéni jogok és szabadságok védelméhez nélkülözhetetlen. A jelen ügyben mindenesetre úgy tűnik, hogy nincs hatályban olyan releváns nemzeti szabályozás, amely ilyen kivételt engedne.

Másodszor az „egyházakban és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetekben végzett foglalkozási tevékenységekre” vonatkozó kivétel nem alkalmazható a Micropole tevékenységeinek a jellege miatt.

A főtanácsnok ezért arra a megállapításra jut, hogy Asma Bougnaoui elbocsátása közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősült, amelyre az irányelvben előírt kivételek egyike sem alkalmazható.

Végezetül a főtanácsnok röviden vizsgálja az abban az esetben felmerülő jogi helyzetet, ha a jelen ügy közvetett hátrányos megkülönböztetést érintene akár amiatt, hogy a Bíróság az ítélethozatalkor a főtanácsnokétól eltérő álláspontot képvisel, akár amiatt, hogy a későbbiekben új ténybeli információt terjesztenek a nemzeti bíróság elé. A főtanácsnok megjegyzi, hogy az olyan vállalati politika, amely teljes mértékben semleges öltözködést előíró szabályokat alkalmaz, nagy valószínűséggel közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményez. Az ilyen politika igazolt lehet, ha az jogszerű célt követ, és arányos. A semleges öltözködést előíró politika a munkáltató üzleti érdekeit szolgálhatja, ezért az jogszerű célra irányulhat. A főtanácsnok azonban megjegyzi, hogy a jelen ügyben nehéz megállapítani, hogy a Micropole tilalma hogyan lehetne arányosnak tekinthető. Ez azonban végső soron a nemzeti bíróság által megválaszolandó kérdés.

EMLÉKEZTETŐ: A főtanácsnok indítványa nem köti a Bíróságot. A főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva a rábízott ügy jogi megoldására vonatkozó javaslatot terjesszen a Bíróság elé. A Bíróság bírái most kezdik meg a tanácskozást a jelen ügyben. Az ítéletet későbbi időpontban hozzák meg.

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 indítvány [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

A főtanácsnoki indítvány ismertetésekor készített képfelvételek elérhetők:

[„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106