



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága  
**25/21. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY**  
Luxembourg, 2021. február 25.

A főtanácsnok indítványa a C-804/18. sz., IX kontra WABE eV és C-341/19. sz. MH Müller Handels GmbH kontra MJ egyesített ügyekben

## **Rantos főtanácsnok szerint a munkáltató a semlegességi politikája keretében megengedheti, hogy az alkalmazottai kis méretű vallási jeleket viseljenek**

**C-804/18. sz. ügy:** a WABE német közhasznú egyesület, amely óvodákat tart fenn. Az egyesület politikailag és felekezetiileg semleges. IX fejlesztőpedagógus és 2014 óta áll munkaviszonyban a WABE-nél. Muzulmán hívőként IX 2016 elején úgy határozott, hogy iszlám fejkendőt fog hordani, a munkahelyen is. 2016. októbertől 2018. májusig szülői szabadságon volt.

2018 márciusában a WABE a semlegesség követelményének betartásáról szóló szolgálati utasításokat adott ki. Az utasítások megtiltják a munkavállalóknak, hogy a munkahelyükön politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük látható jeleit viseljék. Ez érinti többek között a keresztény keresztet, az iszlám fejkendőt és a zsidó kipát. A semlegességi követelmény tiszteletben tartása nem vonatkozik a WABE-nak a vállalkozás székhelyén dolgozó munkavállalóira, mivel nincsen kapcsolatuk az ügyfelekkel.

IX, miután tájékoztatták a WABE által elfogadott utasításokról, megtagadta a fejkendője levételét, következésképpen több figyelmeztetést kapott, majd ideiglenesen felmentették a munkavégzés alól.

A munkavállaló az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt vitatja a WABE határozatát.

**C-341/19. sz. ügy:** az MH Müller Handels társaság drogéria-hálózatot üzemeltet Németországban. A muzulmán hívó MJ 2002 óta áll e vállalkozás alkalmazásában, értékesítési tanácsadóként és pénztárosként. Amikor 2014-ben visszatért a szülői szabadságáról, a korábbiaktól eltérően iszlám fejkendőt viselt. Miután megtagadta a fejkendője levételét, 2016 júliusában azt az utasítást kapta a munkáltatójától, hogy feltűnő, nagy kiterjedésű politikai, világnézeti vagy vallási jel viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyén.

MJ vitatja a munkáltatója határozatát, utóbbi pedig azt kéri, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) utasítsa el az MJ által előterjesztett keresetet.

A két bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy e vállalati szabályok megfelelnek-e a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelvnek<sup>1</sup>.

A mai napon ismertetett indítványában Athanasios Rantos főtanácsnok mindenekelőtt emlékeztet arra, hogy az irányelv „egyenlő bánásmód” alatt azt érti, hogy többek között a vallás alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. A Bíróság G4S Secure Solutions<sup>2</sup> és Bougnaoui ítéletben<sup>3</sup> kialakított ítélkezési gyakorlatára hivatkozva úgy véli,

<sup>1</sup> 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.).

<sup>2</sup> 2017. március 14-i Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions ítélet, [C-157/15](#), lásd a [30/17](#). sz. sajtóközleményt is.

<sup>3</sup> 2017. március 14-i Bougnaoui és Association de défense des droits de l'homme (ADDH) kontra Micropole Univers ítélet, [C-188/15](#), lásd a [30/17](#). sz. sajtóközleményt is.

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

A főtanácsnok ezután megvizsgálja a vállalkozás semlegességi politikája keretében az olyan belső szabály uniós joggal való összeegyeztethetőségének kérdését, amely a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését tiltja a munkahelyen.

A Bíróság a G4S Secure Solutions ítéletében a vallási meggyőződés jeleinek a munkahelyen látható módon történő viselésére hivatkozott. Megállapította, hogy az e jelek viselésére vonatkozó tilalom alkalmas a vállalkozás semlegességi politikája megfelelő alkalmazásának a biztosítására, feltéve hogy e politikát valóban koherens és következetes módon követik. A Bíróság még nem döntött a feltűnő, nagy kiterjedésű jelek viselése tilalmának kérdéséről.

A főtanácsnok megállapítja, hogy e kérdés annak vizsgálatát igényli, hogy a kis méretű jelek látható módon történő viselése megfelelő-e. Úgy véli e tekintetben, **hogy a munkáltatónak az ügyfeleivel való kapcsolatában fennálló politikai, világnézeti vagy vallási semlegességre irányuló politikája nem összeegyeztethetetlen azzal, hogy alkalmazottai a vallási meggyőzésekre utaló látható vagy nem látható jeleket viseljenek, ha azok kis méretűek, vagyis visszafogottak és első ránézésre nem észlelhetők.**

A főtanácsnok szerint nem a Bíróság feladata, hogy a „kis méretű” kifejezés tekintetében pontos meghatározást adjon, mivel szerepet játszhat azon környezet, amelyben a jelet viselik. Mindazonáltal úgy véli, hogy az iszlám fejkendő nem minősül kis méretű vallási jelnek. A nemzeti bíróságnak tehát esetről esetre kell vizsgálnia a helyzetet.

A főtanácsnok véleménye szerint, ha a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jele munkahelyen történő viselésének tilalma megengedhető, a munkáltató a vállalkozás szabadsága keretében ugyancsak szabadon megtilthatja kizárólag a feltűnő, nagy kiterjedésű jelek viselését.

A főtanácsnok megállapítja, hogy **igazolható valamely magánvállalkozás olyan belső szabálya, amely annak semlegességi politikája keretében kizárólag a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését tiltja a munkahelyen.** Az ilyen tilalmi politikát koherens és következetes módon kell követni, aminek vizsgálata a nemzeti bíróság feladata.

Végül a főtanácsnok megvizsgálja azon kérdést, hogy a tagállamok alkalmazhatnak-e a vallásszabadságot védő nemzeti szabályozást egy vállalkozás belső szabályára alapított, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek viselésének megtiltására vonatkozó utasítás vizsgálata során. A német alkotmányos rendelkezésekből ugyanis az következik, hogy a munkáltató azon kívánsága, hogy az ügyfeleivel szemben vallási semlegességi politikát folytasson, főszabály szerint csak akkor jogszerű, ha e semlegesség hiánya számára gazdasági hátrányt okoz.

A főtanácsnok véleménye szerint figyelembe kell venni a vallásszabadság védelmével kapcsolatos tagállami megközelítések sokféleségét. Úgy véli, hogy a német nemzeti rendelkezések nem ellentétesek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelvvel. Nem tiltják meg ugyanis a munkáltató részéről követett politikai, világnézeti vagy vallási semlegességi politikát, hanem kizárólag további követelményt határoznak meg annak végrehajtására vonatkozóan, amely a munkáltatót vagy egy érintett harmadik személyt érintő gazdasági hátrány kellően konkrét veszélyének fennállására vonatkozik.

Következésképpen a főtanácsnok arra a következtetésre jut, hogy **valamely nemzeti bíróság alkalmazhatja a vallásszabadságot védő alkotmányos rendelkezéseket egy magánvállalkozásnak a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésre utaló jelek munkahelyen történő viselésének megtiltására vonatkozó belső szabálya irányelvvel való**

**összeegyeztethetőségének vizsgálata során. E rendelkezések azonban nem sérthetik a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett irányelvben előírt elvét, amit a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia.**

---

**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.*

*Az ismertetés 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*