



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága  
**128/21. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY**  
Luxembourg, 2021. július 15.

A C-804/18. és C-341/19. sz. ügyben hozott ítélet  
WABE és MH Müller Handel

**A politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképe munkahelyen történő viselésének tilalma igazolható a munkáltató azon szándékával, hogy az ügyfelek felé semlegesnek mutassa magát, vagy hogy megelőzze a szociális konfliktusokat**

*Ezen igazolásnak azonban a munkáltató valódi igényének kell megfelelnie, továbbá a jogok és érdekek egyeztetése keretében a nemzeti bíróságok figyelembe vehetik a tagállamuk sajátos hátterét, különösen pedig a vallásszabadság védelmére vonatkozó kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket*

A német jog hatálya alá tartozó társaságok alkalmazásában álló IX fejlesztőpedagógus, illetve MJ értékesítési tanácsadó és pénztáros a munkahelyén iszlám fejkendőt viselt.

Tekintettel arra, hogy az ilyen fejkendő viselése nem felelt meg a szülők, gyermekek és harmadik személyek felé tanúsítandó, politikailag, világnézeti és vallásilag semleges politikának, IX munkáltatója, a WABE eV (a továbbiakban: WABE) a fejkendő levételére szólította fel, és miután ezt megtagadta, két alkalommal ideiglenesen felmentette a munkavégzés alól, amellyel, hogy figyelmeztetésben részesítette. MJ munkáltatója, az MH Müller Handels GmbH (a továbbiakban: MH), miután MJ megtagadta a fejkendőnek a munkahelyen való levételét, először egy másik álláshelyre osztotta be, amely lehetővé tette számára a fejkendő viselését, majd pedig hazaküldte, és azt az utasítást adta, hogy feltűnő, nagy kiterjedésű vallási, politikai és más világnézeti jelkép viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyén.

IX keresetet indított az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt, amelyben azt kérte, hogy a WABE-t kötelezzék arra, hogy személyi aktájából eltávolítsa az iszlám fejkendő viselésével kapcsolatos figyelmeztetéseket. MJ az említett utasítás érvénytelenségének megállapítása és az elszenvedett kár megtérítése iránt indított keresetet a nemzeti bíróságok előtt. Mivel MJ e bíróságok előtt pernyertes lett, MH felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország).

A kérdéseket előterjesztő két bíróság ebben az összefüggésben döntött úgy, hogy a 2000/78 irányelv<sup>1</sup> értelmezését kéri a Bíróságtól. Többek között azt kérdezik a Bíróságtól, hogy valamely vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat, valamint hogy mely feltételek mellett igazolható az ilyen szabályból eredő, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló esetleges eltérő bánásmód, illetve hogy az eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata során milyen tényezőket lehet figyelembe venni.

A nagytanácsban hozott ítéletében a Bíróság többek között pontosítja, hogy milyen feltételek mellett igazolható az ilyen belső szabályból eredő, közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód.

<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 1. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

## A Bíróság álláspontja

A Bíróság először is a C-804/18. sz. ügyel összefüggésben vizsgálja, hogy valamely vállalkozás azon belső szabálya, amely megtiltja a munkavállalók számára, hogy a munkahelyen politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképét viseljék, a 2000/78 irányelv által tiltott,<sup>2</sup> valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat.

E tekintetben a Bíróság megjegyzi, hogy a vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatására szolgáló jelképek vagy öltözet viselése a „gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság”<sup>3</sup> hatálya alá tartozik. Ezenkívül a 2000/78 irányelv alkalmazásában a „vallás” és a „meggyőződés” kifejezéseket úgy kell értelmezni, mint a hátrányos megkülönböztetés egy és ugyanazon alapjának két oldalát.

Egyébiránt a Bíróság emlékeztet arra az ítélkezési gyakorlatára, amely szerint az ilyen szabály nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mivel az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésérekülönböztetés nélkül vonatkozik, és a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon éskülönböztetés nélkül előírva az öltözködést érintő, az ilyen jelképek viselését tiltó semlegességet. A Bíróság úgy ítéli meg, hogy ezt a megállapítást nem teszi kérdésessé az a megfontolás, hogy egyes munkavállalók betartják a bizonyos öltözködési szabályokat előíró vallási előírásokat. Ugyanis, bár a fent említetthez hasonló szabály alkalmazása kétségtelenül különös kellemetlenséget okozhat az ilyen munkavállalók számára, e körülmény nem befolyásolja azt a megállapítást, amely szerint a munkáltató semlegességi politikáját tükröző szabály főszabály szerint nem vezet be a munkavállalók közötti, a valláshoz vagy meggyőződéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapuló eltérő bánásmódot.

A jelen ügyben úgy tűnik, hogy a szóban forgó szabályt általánosan éskülönböztetés nélkül alkalmazták, mivel az érintett munkáltató egy másik alkalmazottól is megkövetelte, hogy vegye le az általa hordott keresztény keresztet, amit az alkalmazott meg is tett. A Bíróság megállapítja, hogy e körülmények között az olyan szabály, mint amelyről az alapügyben szó van, nem minősül a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek azon munkavállalók vonatkozásában, akik a vallási előírásoknak megfelelően betartanak bizonyos öltözködési szabályokat.

A Bíróság másodszor azt vizsgálja, hogy egy ilyen belső szabályból eredő, közvetlen a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód<sup>4</sup> igazolható-e a munkáltatónak az ügyfelek vagy felhasználók felé politikailag, világnézeti és vallásilag semleges üzletpolitika követésére irányuló, ezen ügyfelek vagy felhasználók jogos elvárásainak figyelembevételét célzó szándékával. A Bíróság igenlő választ ad, megjelölve az e megállapításhoz alapul vett tényezőket.

E tekintetben a Bíróság először is megállapítja, hogy jogszerű célnak minősülhet a munkáltatónak a politikailag, világnézeti vagy vallásilag semleges politika kifejezésre juttatására irányuló szándéka. A Bíróság ugyanakkor pontosítja, hogy ez a pusztán szándék önmagában nem elegendő ahhoz, hogy objektív módon igazolja a közvetlen a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot, mivel az ilyen igazolás objektív jellege csak e munkáltató valós igénye alapján azonosítható. E valós igény meghatározása szempontjából releváns tényezők többek között az ügyfelek és a felhasználók jogai és jogos elvárásai, konkrétan pedig az oktatás területén a szülők arra irányuló szándéka, hogy gyermekeiket olyan személyek lássák el, akik nem nyilvánítják ki vallásukat vagy meggyőződésüket, amikor a gyermekekkel kapcsolatba kerülnek.

E valós igény értékelése szempontjából különös jelentőséggel bír az a körülmény, hogy a munkáltató bizonyította, hogy az ilyen politikai, világnézeti és vallási semlegességre irányuló

<sup>2</sup> A 2000/78 irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja.

<sup>3</sup> Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 10. cikke által védett jog.

<sup>4</sup> A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében, amely megtilt minden, különösen a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést, kivéve, ha az alapjául szolgáló feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

politika hiányában sérülne a vállalkozás szabadsága,<sup>5</sup> mivel rá nézve – tekintettel tevékenységeinek jellegére vagy kontextusára – hátrányos következményekkel járna.

A Bíróság ezt követően pontosítja, hogy az említett eltérő bánásmódnak alkalmasnak kell lennie arra, hogy biztosítsa a semlegességi politika megfelelő alkalmazását, ami azt feltételezi, hogy e politikát koherens és következetes módon követik. Végül a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképének a munkahelyen történő viselésére vonatkozó tilalomnak a munkáltató által e tilalommal elkerülni szándékozott hátrányos következmények tényleges mértéke és súlyossága szempontjából a szigorúan szükséges mértékre kell korlátozódnia.

Harmadszor, a Bíróság a C-341/19. sz. ügyel összefüggésben azt vizsgálja, 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-e, ha ez a tilalom e 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.

A Bíróság e tekintetben hangsúlyozza, hogy az ilyen korlátozott tilalom súlyosabban érintheti azokat, akik vallási, világnézeti és felekezeti nélküli olyan irányzatokhoz tartoznak, amelyek nagy kiterjedésű ruhadarab vagy jelkép, így például fejkendő viselését írják elő. Ily módon, amennyiben a fent említett meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jelképei viselésének kritériuma elválaszthatatlanul kapcsolódik egy vagy több meghatározott valláshoz vagy meggyőződéshez, az 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, ami – nem igazolható módon – közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

Arra az esetre nézve, ha nem állapítható meg közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a Bíróság megjegyzi, hogy az olyan eltérő bánásmód, mint amelyről az alapügyben szó van, amennyiben különösen hátrányos helyzetbe hozza a valamely valláshoz tartozó vagy meggyőződéssel rendelkező személyeket, közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amely csak abban az esetben igazolható, ha ez a tilalom a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját lefedi. E tekintetben emlékeztet arra, hogy a vállalkozáson belüli semlegességi politika jogszerű célnak minősülhet, és annak a vállalkozás valós igényének, így például a szociális konfliktusok megelőzésére vagy a munkáltatónak az ügyfelek felé semleges arculat mutatására irányuló szándékának kell megfelelnie ahhoz, hogy objektív módon igazolja a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot. Márpedig egy ilyen politika csak akkor követhető hatékonyan, ha a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés semmilyen látható kinyilvánítása nem megengedett, amennyiben a munkavállalók ügyfelekkel vagy egymással érintkeznek, mivel bármilyen jelkép, még a kisméretű jelkép viselése is veszélyezteti a szabálynak a cél megvalósítására való alkalmasságát.

Negyedszer a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a vallásszabadságot védő nemzeti rendelkezések kedvezőbb rendelkezésekként<sup>6</sup> figyelembe vehetők a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megfelelő jellegének vizsgálata során. E tekintetben először is emlékeztet arra, hogy a politikailag, világnézetileg 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, és 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

<sup>5</sup> Az Alapjogi Charta 16. cikkében elismert jog.

<sup>6</sup> A 2000/78 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy a tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmét illetően. Ez a helyzet áll fenn például azon nemzeti rendelkezések esetében, amelyek a közvetetten a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód igazolásával szemben magasabb követelményeket támasztanak, mint az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja.

szigorúan szükséges keretek között tartásuk. Ez lehetővé teszi annak biztosítását, hogy amennyiben a Szerződések által biztosított több alapvető jog és jogelv érintett, 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 végezzék el. Másodsor a Bíróság megállapítja, hogy az uniós jogalkotó azáltal, hogy a 2000/78 irányelvben maga nem teremtette meg a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság, illetve az egyenlőtlen bánásmód igazolása céljából hivatkozható jogszerű célok közötti szükséges egyensúlyt, hanem ennek megteremtését a tagállamokra és azok bíróságaira bízta, lehetővé tette az egyes tagállamok sajátos háttérének figyelembevételét, és azt, hogy ennek keretében mindegyikük mérlegelési mozgástérrel rendelkezzen.

---

**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 ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.*

*Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499*

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