

# Anonimizált változat

Fordítás

C-804/18 – 1

C-804/18. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

**A benyújtás napja:**

2018. december 20.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Arbeitsgericht Hamburg (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2018. november 21.

**Felperes:**

IX

**Alperes:**

WABE e. V.  
.....

---

Arbeitsgericht Hamburg

**Végzés**

[omissis]

Az

[omissis]

**IX**

[omissis]

– felperes –

[omissis]

és a

**WABE e. V.**

[omissis]

– alperes –

[omissis]

**[eredeti 2. o.]**

között folyamatban lévő jogvitában az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) nyolcadik tanácsa

a 2018. november 21-én tartott tárgyalás alapján a következőkről határoz.

[omissis]

I. Az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

1. A vallási öltözködési előírások alapján meghatározott öltözködési szabályokat követő munkavállalóknak a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett, vallásukon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?

2. A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?

Különösen:

a) Igazolható-e a 2000/78/EK irányelv alapján a valláson és/vagy a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés abban az esetben is a munkáltatónak a politikailag, világnézetileg és vallásilag semleges üzletpolitika követésére irányuló szubjektív szándékával, ha a munkáltató ezzel ügyfeleinek szubjektív kívánságát szeretné figyelembe venni? **[eredeti 3. o.]**

b) Ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel és/vagy a vállalkozásnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikke szerinti szabadságával a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdésére tekintettel az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a vallásszabadság alapjogának védelme céljából a vallási öltözet tilalma nem igazolható csupán a munkáltató semlegességének veszélyeztetésére

való elvont alkalmasság alapján, hanem kizárólag kellően konkrét veszély, különösen a munkáltatóra vagy valamely érintett harmadik személyre nézve ténylegesen fenyegető gazdasági hátrány alapján?

II. Az eljárást felfüggeszti.

[omissis] [aláírások]

[eredeti 4. o.]

### Indokolás

A jelen ügyben a 2000. november 27-i 78/2000/EK tanácsi irányelv 2. és 4. cikkének, valamint az Alapjogi Charta 16. cikkének értelmezése ügydöntő jelentőségű és vitatott a felek között, az eljárást tehát előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé kell terjeszteni. Az Európai Unió Bíróságának az előzetes döntéshozatal iránti e kérelemről való döntéséig az eljárást [omissis] fel kell függeszteni.

#### A. Az alapeljárás tárgya

A felek közötti vita tárgya egy munkáltatói figyelmeztetés.

Az alperes számos óvodát tart fenn, több mint 600 alkalmazottal és körülbelül 3500 ellátott gyermekkel. Az alperes politikailag és felekezetiileg semleges.

Az internetes oldalán a sokszínűség és bizalom kérdéséről az alábbi olvasható:

*„Akár nemi hovatartozásról, származásról, kultúráról, vallásról vagy különös igényekről legyen szó, meggyőződésünk, hogy a sokszínűség gazdagít. Nyitottság és kíváncsiság révén megtanuljuk egymást megérteni és a különbségeket tisztelni. Mivel nálunk minden gyermek és szülő szívesen látott, olyan légkört teremtünk, amelyben kifejlődik a biztonság, a kötődés érzete és a bizalom – az egészséges egyéni fejlődés és a békés társadalmi együttélés alapja.”*

Az alperes napi munkájában a Hamburger Bildesempfehlung für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen-t (gyermek nappali intézményekben való képzésének és nevelésének hamburgi ajánlásai) követi, amelyet a Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (tartományi munkaügyi, szociális, családügyi és integrációs minisztérium, Németország) tett közzé 2012 márciusában [omissis].

Ebben kivonatosan az alábbiak olvashatóak:

*„Valamennyi óvodai intézménynek az a feladata, hogy az alapvető etikai kérdésekkel, valamint a vallási és más világnézetekkel a társadalmi életünk részeként foglalkozzon és magyarázza őket. Az óvodák ezért teret adnak*

*arra, hogy a gyermekek az öröm és a bánat, az egészség és a betegség, az igazságosság és az igazságtalanság, a felelősség és a mulasztás, a béke és a viszály jelentésére vonatkozó kérdésekkel, és [eredeti 5. o.] Istenre vonatkozó kérdéssel foglalkozzanak. Az óvodák segítik a gyermekeket az e kérdésekkel kapcsolatos érzések és meggyőződések kifejezésében. Az e kérdésekkel való kíváncsi, kutató foglalkozásnak a lehetősége a gyermekcsoportban képviselt vallási és kulturális orientációk tartalmával és tradícióival való foglalkozáshoz vezet. Ily módon kialakul a más vallásokkal, kultúrákkal és világnézetekkel szembeni megbecsülés és tisztelet. Ez a foglalkozás erősíti a gyermeket önismeretében és egy működő közösség megélésében. Ehhez hozzátartozik a gyermekeknek az év folyamán a vallási gyökerű ünnepeken való részvétele és aktív közreműködése is. A más vallásokkal való találkozáskor a gyermekek megtapasztalják a mélyebb értelem, a hit és a spiritualitás különböző formáit.”*

A felperes teljes mértékben osztja a Hamburger Bildungsempfehlungen-ban foglaltakat.

A felperes fejlesztőpedagógus, és a 2014. április 14-i munkaszerződés [omissis] alapján 2014. július 1-je óta áll munkaviszonyban az alperesnél, utoljára 2900 euró átlagos havi bruttó jövedelemmel.

A 2016. október 15-től 2018. május 30-ig terjedő időtartamban a felperes szülői szabadságot vett igénybe. A felperes muszlim. 2016 elején úgy döntött, hogy fejkendőt hord. Az alperesi intézményben a felperes szülői szabadsága alatt, 2018. március 12-én kiadták a „Semlegesség követelményének betartásáról szóló szolgálati utasítást” [omissis], amelyet 2018 májusának végén közöltek a felperessel.

Ebben kivonatosan az alábbiak állnak:

*[Az alperes]*

*„felekezetiileg semleges és kifejezetten üdvözlő a vallási és kulturális sokszínűséget. A gyermekek vallási, világnézeti és a politikai szempontból egyéni és szabad fejlődésének biztosítása céljából [az alperes] munkavállalói kötelesek szigorúan betartani az érvényben lévő semlegességi követelményt a szülőkkel, a gyermekekkel és más harmadik személyekkel szemben. [Az alperes] e személyekkel szemben a politikai, világnézeti és vallási semlegesség politikáját követi. Ebben az összefüggésben az alábbi szabályozások a munkahelyen a semlegesség követelménye konkrét betartásának alapelveiként szolgálnak.*

- *A munkavállalók a munkahelyen tartózkodnak a politikai, világnézeti vagy vallási külső megnyilatkozásoktól a szülőkkel, gyermekekkel és harmadik személyekkel szemben. [eredeti 6. o.]*

- *A munkavállalók a munkahelyen nem viselik politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük látható jelképét a szülők, gyermekek és harmadik személyek felé.*
- *A munkavállalók a munkahelyen nem juttatják kifejezésre az ezekből következő szertartásokat a szülők, gyermekek és harmadik személyek irányába.*
- *[...]*”

E szolgálati utasítást a felperes 2018. május 31-én tudomásul vette.

Az „Informationsblatt zum Neutralitätsgebot-ban” (Semlegességi követelményről szóló tájékoztató) a következő áll azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy lehet-e viselni keresztény keresztet, muszlim fejkendőt vagy zsidó kippát:

*„Nem, mivel a gyermekeket valamely vallás vonatkozásában nem szabad a pedagógusoknak befolyásolniuk, így viselésük nem megengedett. Valamely vallásilag vagy világnézetileg meghatározott öltözet tudatos választása ellentétes a semlegesség követelményével.”*

2018. június 1-jén, a szülői szabadságot követő munkafelvételének napján a felperest a haját teljes egészében elfedő fejkendő levételére szólították fel. A felperes megtagadta a fejkendő levételét. Ezt követően az óvoda vezetője a felperest ideiglenesen felmentette a munkavégzés alól.

2018. június 4-én a felperes ismét fejkendőt viselve jelent meg munkavégzésre. A felperes részére egy ugyanezen dátummal keltezett figyelmeztetést adtak át [omissis], amellyel figyelmeztetésben részesítették a fejkendő 2018. június 1-jei viseléséért, és a semlegességi követelményre való hivatkozással felszólították, hogy a munkáját a jövőben fejkendő nélkül végezze. Mivel a felperes június 4-én is megtagadta a fejkendőjének levételét, ismét haza küldték, és ideiglenesen felmentették. A felperes ugyanezen napon újabb figyelmeztetést kapott [omissis].

Az alperes ezután egy nyakláncán keresztet viselő munkavállaló esetében is elérte, hogy e munkavállaló levegye ezt a nyakláncot. Az alperes székhelyén dolgozó munkavállalókra – a pedagógiai szaktanácsadás kivételével – nem vonatkoznak a semlegességi követelmény előírásai, mivel ez utóbbiaknak nincsen kapcsolatuk ügyfelekkel. **[eredeti 7. o.]**

**A felperes álláspontja szerint** a tilalom – a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés látható jelképének általános tilalma ellenére – az iszlám fejkendő viselésére irányul. A fejkendőtilalom ezen kívül kizárólag a nőket érinti, és ezért azt a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés szempontjából is vizsgálni kell. A fejkendőtilalom továbbá aránytalanul nagy százalékban rendszerint migráns háttérű nőket érint, így az etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetést is mérlegelni kell. A fejkendő viselésének az óvodai munkavégzés során történő megtiltása a Bundesverfassungsgericht (szövetségi

alkotmánybíróság, Németország) szerint az érintettek vallás- és világnézeti szabadsághoz való alapjogába történő súlyos beavatkozásnak minősül. Még a közszolgálatban is csak igazolt, konkrét veszélyhez kapcsolódhatnak a megfelelő tilalmak. Az alaptörvény szerint a vallási, világnézeti, politikai szimbólumok/ruházat látható viselésének általános tilalma nem megengedett.

Nem világos, hogyan kellene a gondozott gyermekekben a Hamburger Bildungsempfehlungen szerinti megbecsülést és tiszteletet kialakítani, ha az alperes a nevelő személyeket korlátozza vallásszabadságukban.

Az Európai Unió Bíróságának az Achbita ügyben (2017. március 14-i ítélet, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203) hozott ítéletével sem ellentétes a felperes figyelmeztetés visszavonására irányuló igénye. A Bíróság helyes értelmezésével csupán uniós jogi minimumkövetelményeket állapítanak meg. A hátrányos megkülönböztetés elleni védelemnek – a Bundesverfassungsgerichtnek (szövetségi alkotmánybíróság) a GG (Grundgesetz, alaptörvény) 4. cikkének (1) bekezdésére vonatkozó ítélkezési gyakorlata és az AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény) 8. §-a révén – Németországban elért szintje nem csökkenthető. Az AGG 8. §-a szerint valláson alapuló eltérő bánásmód kizárólag akkor megengedett, ha a tevékenység jellegében vagy gyakorlásának feltételeiben valódi és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

A felperes kéri az alperes kötelezését

**a 2018. június 4-i figyelmeztetésnek (2018. június 1-jei fejkendőviselés) az arra vonatkozó levélváltással együtt a felperes személyi aktájából való eltávolítására és visszavonására,**

**a 2018. június 4-i figyelmeztetésnek (2018. június 4-i fejkendőviselés) az arra vonatkozó levélváltással együtt a felperes személyi aktájából való eltávolítására és visszavonására. [eredeti 8. o.]**

Az alperes kéri

**a kereset elutasítását.**

**Az alperes véleménye szerint** a figyelmeztetései jogosak voltak. A semlegességi követelményről szóló érvényes utasítás, amelyet a felperes megsértett, az AGG 7. §-ának (1), (2), (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett GewO (Gewerbeordnung, a kézműves, kereskedelmi és ipari tevékenységekre irányadó rendelet) 106. §-a első mondatának értelmében jogszerű. E nemzeti jogi rendelkezéseket az uniós joggal összhangban kell értelmezni. A Bíróság Achbita döntése szerint magánjogi jogállású munkáltató semlegességi politikát abban az esetben érvényesíthet, ha e politikát koherensen és szisztematikusan követi, és azokra a munkavállalókra korlátozza, akik az ügyfelekkel kapcsolatban állnak. Közvetett hátrányos megkülönböztetés nem áll fenn, ha az érintett rendelkezés jogszerű céllal objektív módon igazolható, és e cél elérésének az eszközei

arányosak és szükségesek. A munkáltató azon szándékát, hogy a közszolgálati és a magán ügyfelek viszonylatában a politikai, filozófiai vagy vallási semlegesség politikáját kövesse, a Bíróság főszabályként jogszerűnek tekintette. Az elfogadott semlegességi követelmény arányos és szükséges is, mert csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik közvetlen kapcsolatban állnak a szülőkkel és a gyermekekkel.

A felperes áthelyezése ügyfélkapcsolat nélküli területre az alperes esetében nem lehetséges, mivel a felperest fejlesztőpedagógusként alkalmazzák, így a gyermekkel és a szülőkkel való kapcsolat nélküli alkalmazás nem minősülne olyan feladat- és felelősségi körnek, amely megfelelne a képességeinek és képesítéseinek.

Ez az ügy nem összehasonlítható az Achbita döntés alapjául szolgáló ügygel, mivel az intézményben gondozott gyermekek szülei különös súlyt helyeznek az óvoda politikai, világnézeti és vallási semlegességére. A szülők a semlegességi követelmény nélkül kivennék a gyermekeiket az alperesi gondozásból, a rendszerint helyükre lépő testvérgyermekeket már nem bíznák az alperes gondjaira. A jelentkezők száma csökkenne. A Bíróság az Alapjogi Charta szerinti alapjogok súlyozását a munkáltatói oldalra vonatkozó semlegességi követelmény esetében kimerítően elvégezte. Mivel az AGG 3. §-ának (e) bekezdése az uniós jog végrehajtását szolgálja, a vallásszabadság más súlyának megállapítása – mint a Bundesverfassungsgerichté (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) a GG 4. cikkének (1) bekezdése alapján – a német bíróságok számára nem lehetséges az uniós jog elsőbbségének és az uniós joggal összhangban álló értelmezés alapelveinek sérelme nélkül. [eredeti 9. o.]

Ha a bíróság a várakozással szemben a német ítélkezési gyakorlat alapján konkrét veszélyt, illetve konkrét gazdasági hátrányt követelne meg a vallásszabadság korlátozása vonatkozásában, ezek is fennállnak a jelen ügyben. A felperesnek a magánjellegű Facebook-profilján szereplő bejegyzéseiből, ahol a témával kapcsolatos különböző videókat osztott meg, az következik, hogy a felperes célzatosan és tudatosan befolyásolni szeretne harmadik személyeket. A fejkendő mint vallási szimbólum viseléséből a Facebook-tartalmakkal összefüggésben következképpen célzatos, befolyásoló hatás származik. A célzatos, befolyásoló hatást különösen az óvodában gondozott gyermekek különös helyzetére tekintettel kell értékelni, akik életkoruknál fogva különösen fogékonyak bármely típusú befolyásra, és olyan szakaszban vannak, amely a személyiséget lényegesen meghatározza. E megfontolások vezettek ahhoz, hogy konkrét működési zavaroktól és anyagi veszteségektől kell tartani. Az alperesnek számolnia kell azzal, hogy a felperes a rábízott gyermekeket bizonyos szempontból befolyásolja azáltal, hogy a fejkendő viselését pozitív színben tünteti fel, és Pierre Vogel, a Facebook-profilján említett igehirdető eszmevilágát osztja, aki több ízben állt a Bundesamt für Verfassungsschutz (szövetségi alkotmányvédelmi hivatal, Németország) vizsgálatának fókuszában.

## B. Nemzeti jogi háttér

### 1. A német alkotmány

A **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland** (A Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye; a továbbiakban: GG) **4. cikkének (1) bekezdése** a következőképpen rendelkezik:

„A hit, a lelkiismeret, a vallás és a világnézet szabadsága sérthetetlen.”

A **GG 6. cikkének (2) bekezdése** a következőképpen rendelkezik:

„A gyermekek gondozása és nevelése a szülők természetes joga és elsősorban a szülők kötelezettsége. Teljesítésüket az állam felügyeli.”

A **GG 7. cikke** a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az oktatásügy egészét az állam felügyeli.”

[eredeti 10. o.]

(2) A nevelésre jogosultak joga a gyermek hitoktatásban való részvételéről dönteni.

(3) A hittan az állami iskolákban a világnézetileg semleges iskolák kivételével rendes tantárgy. Az állami felügyeleti jogok sérelme nélkül a hittant a vallási közösségek alapelveivel összhangban kell tanítani. Egyetlen tanár sem kötelezhető akarata ellenére hittan oktatására.”

A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság; a továbbiakban: BVerfG) a GG 4. cikkének (1) bekezdéséből (vallásszabadság) eredő alapjogba történő beavatkozás tekintetében – történjék akár közvetlen, akár közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában – az állandó ítélkezési gyakorlatban megköveteli, hogy a korlátozás az alkotmányból következzen, mivel a GG 4. cikkének (1) bekezdése – a német alkotmány más alapjogaival ellentétben – nem tartalmaz törvényi fenntartást. Az alkotmány szerves részét képező ilyen korlátokhoz tartoznak harmadik személyek alapjogai, valamint alkotmányos rangú közösségi értékek [omissis]. Konkrétan a jelen ügyben a szülői nevelési jog (a GG 6. cikkének (2) bekezdése) és a tanulók valamely meggyőződés tagadására vonatkozó szabadsága (a GG 4. cikkének (1) bekezdése) jöhet szóba. Az államilag követett semlegességi követelmény nem hivatkozhat ilyen alkotmányos rangú közösségi értékre az óvodai gondozás területe vonatkozásában, mivel az állam nevelési feladata (a GG 7. cikkének (1) bekezdése) csak az iskolákra vonatkozik.

A nevelők és óvodák vallási megnyilatkozásainak tilalmára vonatkozóan a BVerfG (szövetségi alkotmánybíróság) úgy határozott, hogy a külső vallási megnyilatkozásból az óvoda nyugalma vagy az állami intézményfenntartó semlegességére nézve kellően konkrét veszélynek vagy fenyegetettségnek kell



származnia [omissis]. A teljesítendő feladatokra való vonatkozás nélküli általános semlegességi követelmény eszerint nem alkalmas a GG 4. cikkének (1) bekezdésébe történő beavatkozás igazolására.

A Gesetz über das Bundesverfassungsgericht (a szövetségi alkotmánybíróságról szóló törvény; a továbbiakban: BVerfGG) 31. §-a értelmében a BVerfG (szövetségi alkotmánybíróság) határozatai kötelező erejűek a szövetség és a tartományok alkotmányos szerveire, valamint valamennyi bíróságra és hatóságra nézve. A kérdést előterjesztő bíróság ezért kötve van a 4. cikk (1) bekezdése szerinti vallásszabadság határainak BVerfG (szövetségi alkotmánybíróság) általi értelmezéséhez. **[eredeti 11. o.]**

2. Az alaptörvényben nem szabályozott, törvényben rögzített jog

a) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény; a továbbiakban: AGG)

A 2000/78/EK irányelvet az AGG ültette át. Ez utóbbi kivonatosa a következőképpen rendelkezik:

### 1. § A törvény célja

*„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, világnézetén, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”*

### 2. § A törvény hatálya

*„(1) A jelen törvény az alábbiakkal kapcsolatban tiltja az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti hátrányos megkülönböztetést:*

*1. a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájárás feltételeire vonatkozóan, beleértve a kiválasztási és felvételi feltételeket is, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, valamint a szakmai előmenetelre vonatkozóan is;*

*2. a munka- és foglalkoztatási feltételekre – ideértve a díjazást és a munkáltatói felmondás feltételeit, így különösen a kollektív szerződésekben és az egyes munkaszerződésekben foglalt feltételeket is – vonatkozóan, továbbá a munkaviszony teljesítésével és megszűnésével, valamint a szakmai előmenetellel összefüggő intézkedések során.*

*[...]*”

### 3. § Fogalommeghatározások

*„(1) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy személy az 1. §-ban említett ok miatt hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest*

*kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy részesülne. Nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésről valósul meg a 2. § (1) bekezdésének 1-4. pontja szempontjából nővel szembeni, várandóssága vagy anyasága miatti kevésbé kedvező eljárás esetében is. [eredeti 12. o.]*

*(2) :közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat személyeket az 1. §-ban említett okból más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hozhat, kivéve, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök arányosak és szükségesek.”*

## **7. § A hátrányos megkülönböztetés tilalma**

*„(1) A munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés az 1. §-ban felsorolt okok alapján; ez akkor is érvényes, ha a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés során csak feltételezi az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikét.*

*(2) Az 1. § szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát sértő szerződéses rendelkezések semmissek.*

*(3) A munkáltató vagy munkavállaló általi, (1) bekezdés szerinti hátrányos megkülönböztetés a szerződéses kötelezettségek megsértésének minősül.”*

## **8. § A szakmai követelmény miatt megengedett eltérő bánásmód**

*„(1) Megengedett az 1. §-ban felsorolt okok valamelyike miatti eltérő bánásmód, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt a szóban forgó ok valódi és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”*

## **15. § Kártalanítás és kártérítés**

*„(1) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértésével okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. Nem köteles kártérítésre, ha a kötelezettségszegésért nem felelős.*

*(2) A munkavállaló a nem vagyoni kárért megfelelő pénzbeli kártérítést követelhet. A felvétel elutasítása esetén a kártérítés nem haladhatja meg a háromhavi munkabért, amennyiben a munkavállalót hátrányos megkülönböztetéstől mentes kiválasztási eljárást követően sem alkalmazták volna. [eredeti 13. o.]*

*(3) A munkáltató kollektív szerződés alkalmazása esetén csak akkor köteles kártérítésre, ha szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt el.”*

b) Gewerbeordnung (a kézműves, kereskedelmi és ipari tevékenységekre irányadó rendelet)

## 106. § A munkáltató utasítási joga

*„A munkáltató a munkavégzés tartalmát, helyét és idejét méltányos mérlegelés alapján pontosabban meghatározhatja, amennyiben ezeket a munkafeltételeket a munkaszerződés, üzemi megállapodás, alkalmazandó kollektív szerződés rendelkezései vagy törvényi előírások nem határozzák meg. Ez a munkavállalók munkahelyi rendjére és magatartására is érvényes. A mérleges gyakorlása során a munkáltatónak a munkavállaló fogyatékoságaira is tekintettel kell lennie.”*

### C. Uniós jogi háttér

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések az Alapjogi Charta 16. cikkével összefüggésben értelmezett, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. és 4. cikkének értelmezésére vonatkoznak.

### D. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések ügyszintű jelentősége az alapügyre nézve

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés:

**A vallási öltözködési előírások alapján meghatározott öltözködési szabályokat követő munkavállalóknak a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett, vallásukon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését? [eredeti 14. o.]**

(1) A Bíróság a 2017. március 14-i [ítéletében] (Achbita ügy, C-157/15, ECLI:EU:2017:203) megállapította, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló belső szabály nem vezet be olyan eltérő bánásmódot, amely a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul, mivel a szabály valamennyi munkavállalóra egyformán alkalmazandó. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint azonban mindig közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn abban az esetben, ha valamely szabály közvetlenül valamely meghatározott, a 2000/78 irányelvnek az 1. cikke által védett jellemzőhöz kapcsolódik. A 2000/78/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében az alábbiak szerint szabályozzák ezt:

*„közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog*

*részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján.* ”

Az AGG 3. §-a (1) bekezdésének meghatározása szerint is közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn a jelen ügyben a hátrányosan megkülönböztető bánásmódnak a vallási jellemzőhöz való kapcsolódása miatt.

(2) Közvetett hátrányos megkülönböztetés ellenben akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges jellemző (például a részmunkaidőben foglalkoztatás) ténylegesen többségében valamely csoport (a példában: a nők) tagjait érinti. A jelen ügyben nem ez a helyzet: a szabályozás éppenséggel kimondottan a vallási jellemzőhöz kapcsolódik azáltal, hogy megtiltja a vallási jellemzők viselését.

Az alapeljárás felperese más bánásmódban részesült volna (nem kapott volna figyelmeztetést), ha nem lenne vallásos, és ezt nem juttatná kifejezésre vallási megnyilatkozással. Szintén más bánásmódban részesült volna, ha ugyan fejkendőt hord, azonban nem vallási, hanem divat diktálta okokból. A munkáltató általános semlegességi követelménye kimondottan a 2000/78/EK irányelv 1. cikkében említett jellemzőhöz (vallás) kapcsol negatív következményt (a vallási jelképek viselésének tilalma). Szakirodalmi álláspontok a jelen ügyben vitatotthoz hasonló szabályozásokat ezért meggyőző érveléssel – és a Bíróságnak az Achbita ügyben szereplő fejtegetéseivel ellentétben – vallási megnyilatkozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tartják [omissis] **[eredeti 15. o.]** [omissis].

(3) A közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtétel az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint nem függhet attól, hogy más (védett vagy nem védett) jellemzőkkel rendelkező embereket is hasonlóan rossz bánásmódban részesítenek-e, hanem kizárólag aszerint történhet, hogy valamely kedvezőtlenebb bánásmód kimondottan védett jellemzőhöz kapcsolódik-e vagy sem [omissis]. A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésre nézve meghatározó lenne eszerint annak egyedi vizsgálata, hogy a konkrétan érintettet a felismerhető vallásán alapuló bánásmód miatt éri-e hátrány azáltal, hogy azt közvetlenül a „vallás” védett jellemzőhöz kapcsolják. A valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésből nem azáltal lesz közvetett hátrányos megkülönböztetés, hogy a nem vallásos munkavállalóknak is megtiltanak meghatározott viselkedési módokat. Arra a kérdésre nézve, hogy fennáll-e a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ezzel szemben éppen hogy nincsen jelentősége annak, hogy kizárólag meghatározott kategória tagjait különböztetik meg hátrányosan, [omissis], mert az alapvető szabadságok egyénekre, és nem közösségekre vonatkoznak. Az irányelv szövegezése sem enged ilyen elhatárolásra vonatkozó kapcsolódási pontra következtetni [omissis]. Közvetlenebbül, mint magával a tilalmat tartalmazó szabályozásban szereplő védett jellemző megnevezésével egyáltalán nem lehet a valláshoz kapcsolni.

Másként kifejezve: közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem lehet azáltal közvetett hátrányos megkülönböztetéssé alakítani, hogy munkavállalók valamely

tágabb csoportjának is megtiltanak valamit. Ez ahhoz vezetne, hogy valamennyi vallással szembeni általános ellenségességet semlegességként kell felfogni, és nem közvetlen hátrányos megkülönböztetésként. [eredeti 16. o.]

(4) Az eljáró bírósági tanács a felperessel szembeni kedvezőtlen bánásmódnak (a jelen ügyben: figyelmeztetésben részesítés) a vallási jellemzőhöz való kapcsolódására tekintettel azt az álláspontot képviseli, hogy a jelen ügyben közvetlen hátrányos megkülönböztetésről van szó. Mivel a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdése [a] pontjának] értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint csak abban az esetben nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó szakmai követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos, a keresetnek helyt kellene adni. A felperes nevelőként végzett tevékenységéből ugyanis nem következik olyan meghatározó szakmai követelmény, hogy a munkavégzés során ne viseljen fejkendőt. A Hamburger Bildungsempfehlungenből ellenkezőleg az a kifejezett szándék következik, hogy a gyermekek a társadalmi környezetükben tapasztalják meg a kulturális és vallási sokszínűséget.

Az alapeljárás alperese kimondottan arra hivatkozik, hogy eljárása összhangban van a 2000/78/EK irányelvvel. Az eljáró bírósági tanács úgy látja, hogy helyt adó határozat hozatalában következésképpen a Bíróság 2017. március 14-i ítéletének (Achbita ügy, C-157/15, ECLI:EU:2017:203) – mindazonáltal értelmezést igénylő – indokolása akadályozza.

Amennyiben a Bíróság az első kérdésre nemleges választ adna, a jogvita eldöntése az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdéstől függ:

**A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?**

**Különösen:**

a) **Igazolható-e a 2000/78/EK irányelv alapján a valláson és/vagy a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés abban az esetben is a munkáltatónak a politikailag, világnézetileg és vallásilag semleges üzletpolitika követésére irányuló szubjektív szándékával, ha a munkáltató ezzel ügyfeleinek szubjektív kívánságát szeretné figyelembe venni?**

b) **Ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel és/vagy a vállalkozásnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikke szerinti szabadságával a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdésére tekintettel az olyan nemzeti szabályozás [eredeti 17. o.], amely szerint a vallásszabadság alapjogának**

**védelme céljából a vallási öltözet tilalma nem igazolható csupán a munkáltató semlegességének veszélyeztetésére való elvont alkalmasság alapján, hanem kizárólag kellően konkrét veszély, különösen a munkáltatóra vagy valamely érintett harmadik személyre nézve ténylegesen fenyegető gazdasági hátrány alapján?**

(1) A vallási szimbólumok viselésének tilalma néhány vallást ténylegesen jobban érint más vallásoknál, és a nemeket különböző módon: a vallásos zsidó asszonyok parókat hordanak, amely önmagában többnyire nem is felismerhető. Számukra ezért megengedik a vallási öltözködési előírás követését. A muszlim nőknek ezzel szemben megtiltják ezen előírás követését – ugyanúgy, mint a zsidó férfiaknak –, mivel vallási jellemzőjük – a fejkendő, illetve a kippa viselése – látható. A keresztény emberek a nyakukban hordott keresztet bővebb ruhadarab alá rejthetik. E vallási előírás követése számukra ezért semlegességi szabály alkalmazásával is lehetséges. Statisztikailag az alperes szabályozása majdnem kizárólag muszlim nőket érint, mivel az óvodákban a nevelők legnagyobb számban nők, a vallásos zsidóknak a férfi nevelők közötti részaránya pedig elenyészően csekély.

A 2014. március 14-i ítéletében (Achbita ügy, C-157/15, ECLI:EU:2017:203) a Bíróság nyitva hagyta azt a kérdést, hogy valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés rejlik-e a munkahelyi semlegességi előírásban.

Nem fejtegette a Bíróság továbbá, hogy a munkahelyi semlegességi követelményben a nők közvetett hátrányos megkülönböztetését kell-e látni, mivel ez a tilalom az esetek messze túlnyomó számában (muszlim) nőket érint.

(2) A 2. cikk (2) bekezdése [b) pontjának i. alpontja] szerint nem áll fenn közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök arányosak és szükségesek.

A Bíróság 2017. március 14-i ítéletében kifejtette:

„A munkáltató azon szándéka ugyanis, hogy semleges arcukat mutasson az ügyfelei felé, a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik, és főszabály szerint jogszerű, különösen, ha a munkáltató e cél követésébe [eredeti 18. o.] azokat a munkavállalókat vonja be, akiknek a munkáltató ügyfeleivel valószínűleg kapcsolatba kell lépniük.”

A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) ellenben a GG 4. cikkének (1) bekezdéséből (vallásszabadság) eredő alapjogba történő beavatkozás vonatkozásában a jogszerű cél fennállásán túlmenően megköveteli, hogy a külső vallási megnyilatkozásból kellően konkrét veszély származzék az alkotmányos rangú védendő értékekre nézve [omissis]. A Landesarbeitsgericht Nürnberg (nürnbergi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) [omissis] a Bundesverfassungsgerichttel (szövetségi alkotmánybíróság) összhangban úgy értelmezi a Bíróságnak az Achbita és a Bougnaoui (2017. március 14-i ítélet,

C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204) ítéletben kifejtett ítélkezési gyakorlatát, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, főszabály szerint csak abban az esetben jogszerű, ha e semlegesség hiánya gazdasági hátrányokhoz vezet. A kérdést előterjesztő bírósági tanács – ugyanúgy, mint az alperes az alapügyben – e korlátozást nem szűri le a Bíróság 2017. március 14-i ítéletének (Achbita ügy) indokolásából.

Az eljáró bírósági tanács azonban a Bundesverfassungsgerichttel (szövetségi alkotmánybíróság) és a LAG Nürnberggel (nürnbergi munkaügyi fellebbviteli bíróság) együtt azon az állásponton van, hogy a vallásszabadsághoz való alapjog súlyára és az Alapjogi Charta 52. cikke (1) bekezdésének arányossági követelményére tekintettel a munkáltató Alapjogi Charta 16. cikkéből származó alapjogának nem biztosítható már abban az esetben elsőbbség a vallásszabadsággal szemben, ha a munkáltató megfogalmazza abbéli szándékát, hogy az ügyfelek felé semlegesen lépjen fel, anélkül, hogy a munkáltatónak a semlegesség hiányából hátránya származna.

Az eljáró bírósági tanács ezen értelmezés tekintetében igazolva látja álláspontját a Bíróság Bougnaoui ügyben hozott határozatával (2017. március 14-i ítélet, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204), amelyben a Bíróság a munkáltató azon szándékát, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy e munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne olyan munkavállaló nyújtsa, aki iszlám fejkendőt visel, nem ismeri el e rendelkezés értelmében vett valódi és meghatározó szakmai követelménynek. Az eljáró bírósági tanács számára mindazonáltal nem világos, hogy miért kellene akkor viszont elfogadhatónak tekinteni ugyanazon munkavállaló számára a fejkendő viselésének megtiltását – az eljáró bírósági tanács így értelmezi a Bíróság Achbita ügyben kifejtett álláspontját –, ha a munkáltató azonosul az ügyfél ebbéli kívánságával, és általános érvényű vállalkozásfilozófia (semlegesség) alapján megtiltja a fejkendő viselését. **[eredeti 19. o.]**

(3) Igaz, hogy a 2000/78/EK irányelv az irányelv (28) preambulumbekzdése/8. cikke szerint csupán minimális elvárásokat határoz meg. Így lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Az irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történő visszalépést. Ezért a német jogtudományi irodalomban vannak olyan nézetek, amelyek szerint az Achbita és a Bougnaoui döntés nem korlátozza a Németországban a GG 4. cikkének (1) bekezdése és (2) bekezdése alapján biztosított magasabb szintű védelmet, amely alapján a vallási szimbólumok munkahelyen történő viselésének tilalmához a konkrét esetben megkövetelik a munkáltatói hátrány bizonyítását [omissis].

Az eljáró bírósági tanács azonban úgy látja, hogy az Alapjogi Charta 16. cikkének a Bíróság általi értelmezése, amellyel a Bíróság a munkavállalóinak vallási semlegességére irányuló munkáltatói szándékot önmagában elegendőnek tartja a közvetett hátrányos megkülönböztetés objektív igazolásához (amennyiben ez

arányos és szükséges), akadályozza helyt adó határozat hozatalában. Az alapügy alperese kifejezetten az Alapjogi Charta 16. cikkéből eredő jogára hivatkozik a Bíróság Achbita döntésben kifejtett értelmezése tekintetében, ez a kérdés tehát ügydöntő jelentőségű az alapjogvitában. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a munkáltató nem érvelt kellően megalapozottan olyan gazdasági veszteséggel vagy harmadik személyek jogi tárgyainak olyan konkrét veszélyeztetésével, amelyek eltérő döntést igazolhatnának a GG 4. cikkének feltételei szerint is.

[omissis] [nemzeti eljárásjogról szóló fejtegetések]

[omissis] [aláírás]

MUNKADOKUMENTUM