

## A vallási jelképek munkahelyen történő viselésének korlátozása

LEHÓCZKI BALÁZS

### *Restrictions on the wearing of religious signs at work*

*The Court of Justice of the EU ruled in two recent cases<sup>1</sup> on the question of whether the wearing of a religious sign, such as an Islamic headscarf, can be prohibited by employers. In both cases, a female employee was dismissed because of wearing a Muslim headscarf during working hours despite previously having been ordered by her respective employer to refrain from doing that.*

*In its rulings the Court set out, that an internal rule of a company which prohibits the visible wearing of any political, philosophical or religious sign does not constitute direct discrimination. Nevertheless, it can amount to indirect discrimination if it puts at a particular disadvantage persons who adhere to a given religion or belief. However, the Court emphasised that no indirect discrimination can be established where a difference of treatment that is indirectly based on religion or belief is justified by a legitimate aim and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.*

*The Court also pointed out that in the absence of such a company rule, the willingness of an employer to take account of the wishes of a costumer not to get the employer's services from a worker wearing an Islamic headscarf should be considered direct discrimination.*

### Bevezetés

Különös színt vitt egy 2014-ben tartott tárgyaláson az Európai Bíróság hétköznapi munkamenetébe az Egyesült Királyságban a humanitárius és a nemzetközi jog területén elismert barristernek számító Shaheed Fatima, aki egy Németországból eredő ügyben iszlám fejkendőben felszólalva fejtette ki az uniós bírának London álláspontját. Ekkor még nem lehetett előre látni, hogy a luxembourgi székhelyű bíróságnak hamarosan arról a kérdéstről kell majd nyilatkoznia, hogy a munkavállalóktól elvárható-e az, hogy a munkahelyükön tartózkodjanak a vallási jelképek viselésétől.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló uniós irányelv<sup>2</sup> főszabály szerint tiltja a munka világában a valláson vagy

1 Judgments of 14 March 2017 in Cases C-157/15 G4S Secure Solutions and C-188/15 Bougnaoui & ADDH.

2 A 2000/78/EK irányelv.

meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést, legyen szó akár közvetlen, vagy közvetett módon történő diszkriminációról.<sup>3</sup>

Az irányelv értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy a vallása vagy meggyőződése miatt a foglalkoztatás és a munkavégzés során egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben. Az ilyen megkülönböztetés csak akkor igazolható, ha egy adott foglalkozás jellegéből vagy gyakorlásának sajátosságából adódóan a munkavállaló vallása vagy meggyőződése a munkáltató számára valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül, és ilyenkor is csak abban az esetben, ha a munkáltató által az e követelmény előírásával elérni kívánt cél jogszerű, és a követelmény arányos. Különösen az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében lehet megengedett, hogy a szellemiségüknek megfelelő vallású vagy meggyőződésű munkavállalót alkalmazzanak.

Az irányelv szerint közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

Fontos hangsúlyozni, hogy az unióra átruházott hatáskörök korlátain belül az irányelvet mind a köz-, mind a magánszférában foglalkoztatott személyekre alkalmazni kell.

Az Európai Bíróságra a közelmúltban két olyan ügy is érkezett, amelyekben az uniós bírának olyan intézkedéseknek az irányelvvel való összhangját kellett megvizsgálniuk, amelyekkel munkáltatók egy munkavállalójuk számára megtiltották az iszlám fejkendőnek a munkahelyen való viselését, illetve a tilalom megsértését a munkavállaló elbocsátásával szankcionálták. Amíg az egyik ügyben a tilalom és az annak megsértése miatt alkalmazott elbocsátás egy vállalkozás világnézeti semlegességet követő belső szabályzatán alapult, addig a másikban azokat egy vállalkozás arra irányuló törekvése indokolta, hogy megfeleljen a munkavállalói megjelenése tekintetében az ügyfelei által támasztott elvárásoknak. Mindezek miatt indokoltnak tűnik a két ügy külön-külön történő bemutatása.

### **A C-157/15. sz. G4S Secure Solutions ügy**

Samira Achbita, aki muzulmán vallású, 2000. február 12-én recepciósként a G4S vállalkozás alkalmazásába került. E magánvállalkozás állami, illetve magánszektorbeli ügyfelek számára többek között recepció, valamint fogadási szolgáltatásokat nyújt. Achbita felvételekor a G4S-nél az az íratlan szabály érvényesült, amely szerint a munkavállalók a munkahelyen nem viselhetik a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződések látható jeleit.

<sup>3</sup> Az irányelv emellett tiltja a fogyatékoságon, az életkoron vagy a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést is.

Achbita 2006 áprilisában közölte a munkáltatójával, hogy a jövőben munkaidőben viselni kívánja az iszlám fejkendőt. A G4S vezetése válaszul tájékoztatta őt arról, hogy a fejkendő viselését nem tolerálja, mivel a politikai, filozófiai vagy vallási jelek látható módon történő viselése ellenkezik a vállalkozásnak az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében fennálló semlegességi törekvésével. Egy betegállományban töltött időszak után Achbita 2006. május 12-én közölte a munkáltatójával, hogy május 15-én ismét munkába áll, és viselni szándékozik az iszlám fejkendőt.

2006. május 29-én a G4S üzemi tanácsa jóváhagyta a belső szabályzat módosítását, amely 2006. június 13-án lépett hatályba. E módosítás szerint „a munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződések látható jeleit viselni és / vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni”. 2006. június 12-én Achbitát elbocsátották, mivel kitarthatott azon szándéka mellett, hogy a munkahelyén viselni kívánja az iszlám fejkendőt. Achbita ezen elbocsátást vitatta a belga bíróságok előtt.

Az ügyben eljáró belga semmitőszék kételyeket táplált az irányelv értelmezését illetően, és azzal a kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás belső szabályából következik, hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e az irányelv értelmében.

A Bíróság 2017. március 14-én meghozott ítéletében először is emlékeztetett arra, hogy az irányelv szerint az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy nem áll fenn semmilyen, többek között a valláson alapuló, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. Bár az irányelv nem tartalmazza a *vallás* fogalmának meghatározását, az uniós jogalkotó az Emberi Jogok Európai Egyezményére (EJEE), valamint a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira hivatkozott, amelyeket az Unió Alapjogi Chartája is megerősített. Következésképpen a *vallás* fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a vallási meggyőződés meglétének a tényét, mind az annak a nyilvános kifejezésre juttatására vonatkozó szabadságot.

A Bíróság ezzel összefüggésben megállapította, hogy a G4S belső szabálya a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik. E szabály következtében a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő semlegességet. A Bíróság rendelkezésére álló iratanyag információiból nem következik, hogy e szabálynak az Achbitával szembeni alkalmazása eltért volna annak a G4S többi munkavállalójával szembeni alkalmazásától. Következésképpen az ilyen szabály nem vezet be olyan eltérő bánásmódot, amely az irányelv értelmében közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul.

A Bíróság szerint azonban nem kizárt, hogy a nemzeti bíróság arra a következtetésre jut, hogy a belső szabály olyan eltérő bánásmódot vezet be, amely közvetlenül a valláson vagy a meggyőződésen alapul, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőzéssel rendelkező személyeknek.

Az ilyen eltérő bánásmód azonban nem minősül közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha az jogszerű cél által igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek. A Bíróság, hangsúlyozva, hogy kizárólag a jogvitában eljáró nemzeti bíróság rendelkezik hatáskörrel annak megállapítására, hogy a belső szabály megfelel-e e követelményeknek, és ha igen, mennyiben, útmutatást nyújtott erre vonatkozóan.

A Bíróság e tekintetben megállapította, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy semleges arcukat mutasson a magán és az állami ügyfelei felé, jogszerű, különösen, ha a munkáltató e cél követésébe csupán azokat a munkavállalókat vonja be, akik a munkáltató ügyfeleivel kapcsolatba lépnek. E szándék ugyanis a vállalkozásnak az Európai Unió Alapjogi Chartája által elismert szabadságához kapcsolódik.

Ezenfelül a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés jeleinek a látható módon történő viselésére vonatkozó tilalom alkalmas a semlegességi politika megfelelő alkalmazásának a biztosítására, feltéve, hogy e politikát valóban koherens és rendszeres módon követik. E tekintetben a nemzeti bíróságnak kell ellenőriznie, hogy a G4S Achibita elbocsátását megelőzően e tekintetben általános és különbségtételtől mentes politikát vezetett-e be.

A jelen ügyben azt is ellenőrizni kell, hogy e tilalom kizárólag a G4S azon munkavállalóira vonatkozik-e, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek. Ha ez így van, az említett tilalmat a követett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek kell tekinteni.

Ellenőrizni kell továbbá, hogy a G4Snek a vállalkozás inherens korlátait figyelembe véve, anélkül, hogy további költségeket kellene vállalnia, lehetősége volt-e arra, hogy e megtagadásra tekintettel az elbocsátás helyett Achbitának olyan állást ajánljon fel, amely nem jár az említett ügyfelekkel való személyes kapcsolattal.

A Bíróság következképpen kimondta, 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, az irányelv értelmében nem minősül a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

Az ilyen szabály azonban közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek. Az ilyen hátrányos megkülönböztetést azonban objektív módon igazolhatja olyan jogszerű cél, mint a munkáltató azon törekvése, hogy az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében politikai, filozófiai és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, feltéve, hogy az e cél eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek. E feltételek teljesülését a belga semmitőszéknek kell ellenőriznie.

## A C-188/15. sz. Bougnaoui és ADDH ügy

Asma Bougnaoui 2007 októberében, a Micropole magánvállalkozásnál való alkalmazását megelőzően egy diákbörzén találkozott e vállalkozás képviselőjével, aki tájékoztatta őt arról, hogy az iszlám fejkendő viselése problémát jelenthet, ha majd e társaság ügyfeleivel kapcsolatba lép. Amikor Bougnaoui 2008. február 4-én megjelent a Micropole-nál abból a célból, hogy a tanulmányait záró gyakorlatát ott teljesítse, egy egyszerű fejkendő volt rajta. Ezt követően a munkahelyén iszlám fejkendőt viselt. E gyakorlat végén a Micropole 2008. július 15-től kezdődően Bougnaoui-t projektmérnökként határozatlan idejű munkaszerződés alapján alkalmazásba vette. E vállalkozás egy olyan ügyféltől érkezett panaszt követően, amelyhez a Micropole Bougnaoui-t beosztotta, megerősítette azt az elvet, amely szerint semlegességet szükséges mutatni az ügyfélkörrel szemben, és arra kérte Bougnaoui-t, hogy a továbbiakban ne viseljen fátylat. Ő ezt megtagadta, és ezt követően elbocsátották. Elbocsátásának jogosságát a francia bíróságok előtt vitatta.

Az ügyben eljáró francia semmítőszék azt kérdezte a Bíróságtól: a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, az irányelv értelmében „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” minősül-e.

A Bíróság a G4S Secure Solutions ügyhöz hasonlóan szintén 2017. március 14-én meghozott ítéletében először is megállapította, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnt ki, hogy a francia semmítőszék kérdése a valláson vagy meggyőződésen közvetlenül vagy közvetetten alapuló eltérő bánásmód megállapításán alapul.

Következésképpen a semmítőszéknek ellenőriznie kell, hogy Bougnaoui elbocsátása a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselését tiltó belső szabály tiszteletben tartásának az elmulasztásán alapult-e. Amennyiben igen, e bíróságnak kell ellenőriznie azt, hogy teljesülnek-e a G4S Secure Solutions ítéletben megállapított feltételek, azaz, hogy a látszólag semleges belső szabályból származó eltérő bánásmódot, ami ténylegesen különleges hátrányt okozhat bizonyos személyeknek, objektív módon igazolja-e a semlegességi politika követése, illetve az megfelelő és szükséges-e.

Ezzel szemben abban az esetben, ha Bougnaoui elbocsátása nem ilyen belső szabály fennállásán alapszik, meg kell állapítani azt, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy a szolgáltatásokat a továbbiakban ne olyan munkavállaló nyújtsa, aki iszlám fejkendőt visel, igazolt-e az irányelv azon szabálya értelmében, amely szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelv által tiltott eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

E tekintetben a Bíróság emlékeztetett arra, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek. E fogalom ugyanis a szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal, és nem foglal magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye.

A Bíróság tehát azt a választ adja, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, az irányelv értelmében nem minősül valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.

## Zárszó

Ugyan a Bíróság által vizsgált két ügy mindegyike egy magáncégnél foglalkoztatott munkavállaló helyzetét érintette, az ítéletek hatálya kiterjed a közszférában alkalmazott munkavállalókra is, hiszen maga az irányelv is alkalmazandó ez utóbbi munkavállalói csoportra. Következésképpen nincsen arra utaló jel, hogy az állam és az egyház szétválasztásának elvéből adódóan a vallási jelképek viselését a közszférába tartozó munkahelyeken tiltó nemzeti szabályozásoknak vagy az ügyvédek számára hasonló korlátozásokat előíró kamarai rendelkezéseknek ne kellene megfelelniük a G4S Secure Solutions ügyében a munkahelyen a világnézeti semlegességet megkövetelő magánvállalati szabályok jogszerűsége tekintetében megállapított követelményeknek.