ANTHONY M. COLLINS
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2023. május 4.[1]

**C-148/22. sz. ügy**

**OP**
**kontra**
**Commune d'Ans**

(a tribunal du travail de Liège [liège-i munkaügyi bíróság, Belgium] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja – A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i) alpontja – A 2. cikk (5) bekezdése – A 4. cikk (1) bekezdése – Közigazgatási szerv munkaügyi szabályzata, amely megtiltja a tisztviselők számára a munkahelyen a politikai, filozófiai vagy vallási jelképek látható viselését – Az iszlám fejkendő viselésének valamely női munkavállalóval szembeni tilalma – Az állam semlegességének elve"

## Bevezetés

1. Számos európai országban a vallási jelképek közterületen, oktatási intézményekben és munkahelyeken való viselésének kérdése rendszeresen heves viták tárgyát képezi a civil társadalom, a politikusok és a média körében. Különösen az a kérdés ellentmondásos, hogy a munkáltató jogosult-e ilyen korlátozásokat előírni a munkavállalóinak a feladataik ellátása során. Olyan kényes kérdésről van szó, amely megköveteli a vallásszabadsághoz való alapvető jog - amelynek velejárója a vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetés tilalma - összeegyeztetését más szabadságokkal és elvekkel, mint például a vállalkozás szabadsága, az állami szekularizáció elve, a semlegesség és a pártatlanság elve, valamint mások jogainak és szabadságainak védelme.

2. Az elmúlt években a Bíróságnak több alkalommal kellett a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv[2] 1. és 2. cikke értelmében vett „valláson vagy meggyőződésen

[1] Eredeti nyelv: francia.

[2] HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

alapuló hátrányos megkülönböztetés" tilalmával összefüggésben vizsgálnia a magánszférában dolgozó muszlim vallású női munkavállalók esetét, akiknek a munkáltatójuk megtiltotta, hogy iszlám fejkendőt [3] viseljenek a munkahelyükön [4].

3. A tribunal du travail de Liège (liège-i munkaügyi bíróság, Belgium) által benyújtott jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem ezen ügyek sorába illeszkedik, ám azzal a sajátossággal, hogy ezúttal a vallási jelképek munkahelyi viselésének tilalma nem magánmunkáltatótól, hanem állami munkáltatótól, jelen esetben egy önkormányzattól származik. Ez az első eset, amikor a Bíróságnak ilyen ügyben kell határozatot hoznia, ami különösen azt a kérdést veti fel, hogy a közszolgálat jellege és sajátosságai, valamint az egyes tagállamok sajátos körülményei miatt ebben az esetben az említett korábbi ügyekben elfogadottól eltérő megoldást kell-e alkalmazni.

## Jogi háttér

### *Az uniós jog*

4. A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen [5], fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

5. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy ezen irányelvnek az 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni".

6. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy ezen irányelv 2. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában:

„a) 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 egyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha

[3] „Iszlám fejkendő" - amelyet „iszlám fátyolnak" is neveznek -, vagy „hijab" elnevezés alatt olyan ruhadarabot értünk, amely az arcot szabadon hagyva eltakarja a hajat, fület és a nyakat.

[4] 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet (C-157/15, a továbbiakban: G4S Secure Solutions ítélet, EU:C:2017:203); 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet (C-188/15, a továbbiakban: Bougnaoui és ADDH ítélet, EU:C:2017:204); 2021. július 15-i WABE és MH Müller Handel ítélet (C-804/18 és C-341/19, a továbbiakban: WABE és MH Müller Handel ítélet, EU:C:2021:594); 2022. október 13-i S.C.R.L. (Vallásra utaló viselet) ítélet, (C-344/20, a továbbiakban: S.C.R.L. ítélet, EU:C:2022:774).

[5] A Bíróság pontosította, hogy a 2000/78 irányelv alkalmazásában a „vallás" és a „meggyőződés" kifejezéseket úgy kell érteni, mint a „hátrányos megkülönböztetés egy és ugyanazon alapjának" két oldalát, és a „valláson vagy meggyőződésen" alapuló hátrányos megkülönböztetési ok kiterjed mind a vallási meggyőződésre, mind pedig a világnézeti vagy spirituális meggyőződésre (S.C.R.L. ítélet 26., 27. és 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

i) az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek […]"

7. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.

8. A 2000/78 irányelv hatályát a 3. cikk határozza meg, amely az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„A[z Unióra] átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]"

9. Ezen irányelv „Foglalkozási [helyesen: Szakmai] követelmények" című 4. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés [helyesen: jellemzőn alapuló eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenység jellege vagy végrehajtásának [helyesen: gyakorlásának] feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos."

## *A belga jog*

10. A 2007. május 10-i loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination[6]-nak (a hátrányos megkülönböztetés egyes formái elleni küzdelemről szóló törvény) az alapeljárásban alkalmazandó változata (a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény) ülteti át a 2000/78 irányelvet a belga jogba.

11. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 3. cikke értelmében a törvény célja az 5. cikkben említett területeken az életkoron, a szexuális irányultságon, a családi állapoton, a születésen, a vagyonon, a vallási vagy világnézeti meggyőződésen, a politikai meggyőződésen, a nyelven, a jelenlegi vagy jövőbeni egészségi állapoton, fogyatékosságon, fizikai vagy genetikai tulajdonságon vagy a társadalmi származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

6 *Moniteur belge*, 2007. május 30., 29016. o.

12. E törvénynek a fogalommeghatározásokra vonatkozó 4. cikke a következőket mondja ki:

„A jelen törvény alkalmazásában a következő fogalommeghatározásokat kell alkalmazni:

1° munkaviszony: azon jogviszonyok, amelyek többek között a munkavállalásra, a munkavállaláshoz való hozzájutás feltételeire, a munkafeltételekre és az elbocsátási szabályokra terjednek ki:

– mind az állami, mind a magánszektorban;

[…]

4° védett szempontok: az életkor, a szexuális irányultság, a családi állapot, a születés, a vagyon, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai meggyőződés, a nyelv, a jelenlegi vagy jövőbeni egészségi állapot, a fogyatékosság, a fizikai vagy genetikai tulajdonság, a társadalmi származás;

[…]

6° közvetlen különbségtétel: ha egy személlyel szemben valamely védett szempont alapján kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának;

7° közvetlen hátrányos megkülönböztetés: a védett szempontok bármelyike alapján történő, a II. cím rendelkezései alapján nem igazolható közvetlen különbségtétel;

8° közvetett különbségtétel: olyan helyzet, amelyben egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat a védett szempontok bármelyikével jellemezhető személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hozhat;

9° közvetett hátrányos megkülönböztetés: a védett szempontok bármelyike alapján történő, a II. cím rendelkezései alapján nem igazolható közvetett különbségtétel;

[…]”

13. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 5. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy - a közösségek vagy régiók hatáskörébe tartozó ügyek kivételével - ez a törvény a köz- és a magánszektorban dolgozó valamennyi személyre vonatkozik, beleértve az állami szerveket is, többek között a munkaviszony tekintetében.

14. E törvény 7. cikke[7] a következőt mondja ki:

„A valamely védett szemponton alapuló, mindennemű közvetlen különbségtétel közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve, ha e közvetlen különbségtétel jogszerű céllal objektív módon igazolható, és e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”

[7] „A különbségtétel igazolása” című II. cím alatt a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény a 7-13. cikket foglalja össze.

15. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 8. cikke a következőt mondja ki:

„1. § A 7. cikktől eltérve, és e cím egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül, az életkoron, szexuális irányultságon, vallási vagy világnézeti meggyőződésen vagy fogyatékosságon alapuló közvetlen különbségtétel, illetve az 5. cikk 1. §-a (4) bekezdésének 5. pontjában és 7. pontjában említett területeken fennálló fogyatékosság kizárólag lényeges és meghatározó szakmai követelményekkel igazolható.

2. § Lényeges és meghatározó szakmai követelményről csak akkor lehet szó, ha:

- az életkorral, szexuális irányultsággal, vallási vagy világnézeti meggyőződéssel vagy fogyatékossággal kapcsolatos meghatározott tulajdonság lényeges és meghatározó az érintett konkrét munkatevékenységek jellege vagy a munkavégzés körülményei miatt;

- a követelmény jogszerű célon alapul, és azzal arányos.

3. § A bíróság feladata annak eseti alapon történő vizsgálata, hogy valamely adott tulajdonság lényeges és meghatározó szakmai követelménynek minősül-e.

[…]”

16. E törvény 9. cikke a következőket írja elő:

„Bármely, a védett szempontok valamelyikén alapuló közvetett különbségtétel közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül,

- kivéve, ha a közvetett különbségtétel alapjául szolgáló, látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, és e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]”

17. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 11. cikkének (1) bekezdése szerint „[a] védett szempontok valamelyike alapján történő közvetlen vagy közvetett különbségtétel nem minősül az e törvény által tiltott bármely hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben az ilyen közvetlen vagy közvetett különbségtételt törvény írja elő vagy törvény értelmében írják elő”.

## Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

18. A jogász végzettségű OP-t 2016. április 11. óta alkalmazta a Commune d'Ans (Ans önkormányzata, Belgium) (a továbbiakban: önkormányzat) határozott idejű szerződéssel szerződéses alkalmazottként. 2016. október 11-én irodavezetővé léptették elő és szerződését határozatlan idejűvé alakították át. Feladata az önkormányzat közbeszerzéseinek feldolgozása, és munkáját elsősorban a nyilvánossággal való érintkezés nélkül, azaz a kérdést előterjesztő bíróság

által használt kifejezéssel élve „back office" végzi [8].

19. 2021. február 8-án a muszlim vallású OP hivatalosan tájékoztatta az önkormányzatot azon szándékáról, hogy február 22-től iszlám fejkendőt kíván viselni a munkahelyén.

20. 2021. február 18-án az önkormányzat elfogadott egy első határozatot, amely megtiltotta OP számára, hogy „meggyőződésre utaló jelképet" [9] viseljen szakmai tevékenysége gyakorlása során, „a meggyőződésre utaló jelképeknek a hivatalban történő viselésére vonatkozó általános szabályozás elfogadásáig" [10].

21. 2021. február 26-án az ügyvéd által képviselt OP meghallgatását követően az önkormányzat az első határozatot felváltó második határozatot fogadott el, amely megerősítette az eredeti tilalmat.

22. Az önkormányzat 2021. március 29-én módosította a munkaügyi szabályzatának 9. cikkét. E módosítást követő új változatában e cikk, amelynek címe már „Semlegességi és titoktartási kötelezettség", különösen a következőket írja elő [11]:

> „A munkavállalót a semlegesség elvének, a titoktartási kötelezettségének és a lojalitási kötelezettségének tiszteletben tartása mellett megilleti a véleménynyilvánítás szabadsága.
>
> A munkavállaló köteles tiszteletben tartani a semlegesség elvét, ami azt jelenti, hogy tartózkodnia kell a hittérítés minden formájától, és nem viselhet olyan látható jelképet, amely felfedheti ideológiai vagy filozófiai hovatartozását, politikai vagy vallási meggyőződését. E szabály kötelező rá nézve mind a nyilvánossággal való kapcsolattartás, mind a feletteseivel és a munkatársaival való kapcsolattartás során.
>
> […]"

23. Ezt követően OP több eljárást indított a nemzeti bíróságok előtt, különösen annak megállapítása érdekében, hogy az önkormányzat megsértette a vallásszabadságát, valamint az önkormányzat 2021. február 18-i és 26-i határozatainak felfüggesztése és megsemmisítése érdekében.

24. 2021. május 26-án OP jogsértés megszüntetése iránti keresetet nyújtott be a tribunal du travail de Liège-hez (liège-i munkaügyi bíróság), a kérdést előterjesztő bírósághoz [12], többek között a vallási és nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés, valamint az önkormányzat 2021. február 18-i és 26-i határozatai, valamint az alapeljárás tárgyát képező szabály semmisségének megállapítása iránt.

[8] OP álláspontja szerint a nyilvánossággal való közvetlen kapcsolata a pályázatok személyes átvételére korlátozódik, amennyiben az elektronikus benyújtás nem kötelező, amire csak esetlegesen kerül sor, valamint az önkormányzatnak a vallon régió (Belgium) valamely jogorvoslati szerve előtti, építési engedéllyel kapcsolatos alkalmanként történő képviseletére.

[9] A Belgiumban általánosan használt „meggyőződésre utaló jelkép" kifejezés minden olyan tárgyra, képre, ruhadarabra vagy szimbólumra utal, amely politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéshez való kötődést fejez ki.

[10] Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat megemlíti, hogy az önkormányzat hivatali szervezetén belül létezik egy íratlan, általánosan elfogadott és tiszteletben tartott szabály, amely szerint a tisztviselők a szakmai tevékenységük gyakorlása során mindig tartózkodtak a vallási jelképek viselésétől.

[11] A továbbiakban az indítványban „alapeljárás tárgyát képező szabály" kifejezés utal az önkormányzat munkaügyi szabályzatának e módosított 9. cikke által előírt szabályra.

[12] A jelen kereset a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvényen és a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló, 2007. május 10-i törvényen alapul. (*Moniteur belge* 2007. május 30., 29031. o.).

25. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az önkormányzat által OP számára az iszlám fejkendő viselésére vonatkozóan e határozatokban előírt tilalom a „vallási vagy világnézeti meggyőződés" védett szempontja alapján tett közvetlen különbségtételen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. E bíróság szerint, bár elfogadható, hogy az önkormányzaton belül létezett egy íratlan szabály, amely tiltotta a meggyőződésre utaló minden „erősen feltűnő, sőt hivalkodó" jelkép – mint például az iszlám fejkendő – viselését, az OP által bemutatott több fényképfelvételből kitűnik, hogy a meggyőződésre utaló visszafogott jelképek viselését megtűrték. E közvetlen különbségtételt nem indokolják lényeges és meghatározó szakmai követelmények, mivel OP elsősorban úgy látja el feladatait, hogy nem érintkezik a közigazgatási szerv ügyfeleivel. A különbségtételt nem igazolja objektív módon sem olyan jogszerű cél, amelynek megvalósításához az eszközök megfelelők és szükségesek.

26. Ami az alapügy tárgyát képező szabályt illeti, a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az „kollektív hatályú", hogy az a meggyőződés minden látható jelképére kiterjed, és hogy a szóban forgó szabály elfogadásával az önkormányzat a „kizáró semlegesség"[13] mellett döntött. Úgy véli, hogy e szabály nem valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, hanem e kritériumok alapján történő közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, és megjegyzi, hogy hacsak nem tekintjük úgy, hogy „a kizáró semlegesség a [belga] jogállamiság lényeges és magától értetődő elve, amelyet mindenkinek szigorúan tiszteletben kell tartania", úgy tűnik, hogy az alkalmazott különbségtételt nem igazolja jogszerű cél, mivel OP elsősorban úgy látja el feladatait, hogy nem kerül kapcsolatba a közigazgatási szerv ügyfeleivel. Továbbá úgy tűnik, hogy az önkormányzat „változó arculatú" semlegességet gyakorol, azaz OP tekintetében kizáró, míg a más filozófiai vagy vallási meggyőződésű munkatársak tekintetében engedőbb. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság ideiglenesen engedélyezi, hogy OP viselhesse a meggyőződésének látható jelképét, kivéve, ha a közigazgatási szerv ügyfeleivel érintkezik, vagy ha hatósági feladatokat lát el.

27. A kérdést előterjesztő bíróság felveti a kérdést, hogy a „kizáró és abszolút" semlegesség előírása jogszerű célnak minősül-e a közszolgálat valamennyi tisztviselője számára, még azok számára is, akik nem állnak közvetlen kapcsolatban a közigazgatási szerv ügyfeleivel, és hogy az e cél eléréséhez alkalmazott eszközök, nevezetesen a vallási jelképek viselésének tilalma megfelelők és szükségesek-e?

28. E körülmények között határozott úgy a tribunal du travail de Liège (liège-i munkaügyi bíróság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [2000/78] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontját lehet-e úgy értelmezni, hogy az feljogosítja a közigazgatási szervet arra, hogy egy teljesen semleges közigazgatási környezetet alakítson ki, és ebből következően megtiltsa a vallási jelképek viselését a személyi állomány valamennyi tagja számára, függetlenül attól, hogy közvetlen kapcsolatba kerülnek-e az ügyfelekkel vagy sem?

2) A [2000/78] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontját lehet-e úgy értelmezni, hogy az feljogosítja a közigazgatási szervet arra, hogy egy teljesen semleges közigazgatási környezetet alakítson ki, és ebből következően megtiltsa a vallási jelképek viselését a személyi állomány valamennyi tagja számára, függetlenül attól, hogy közvetlen kapcsolatba kerülnek-e az

[13] A kizáró és engedő semlegesség elhatárolására lásd a jelen indítvány 66. pontját.

ügyfelekkel vagy sem, még abban az esetben is, ha e semlegességen alapuló tilalom vélhetően többségében nőket érint, tehát nemen alapuló leplezett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet?"

29. OP, az önkormányzat, a belga, a francia és a svéd kormány, valamint az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket nyújtott be. A 2023. január 31-én tartott tárgyaláson OP, az önkormányzat, a francia kormány és a Bizottság vett részt, amelyen az utóbbi feleket meghallgatták és válaszoltak a Bíróság által feltett kérdésekre.

## Elemzés

30. Először az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést vizsgálom, amelynek elfogadhatóságát a francia kormány vitatja, és amelynek relevanciáját az eljárásban részt vevő felek többsége vitatja.

### *A második kérdésről*

31. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kér választ, hogy az alapügy tárgyát képező szabály megfelel-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése a) és b) pontjának, amennyiben az általa előírt tilalom a nőket nagyobb mértékben érinti, mint a férfiakat, és ezért nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.

32. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az EUMSZ 267. cikkel bevezetett eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek révén az előbbi az utóbbiak által eldöntendő jogvita megoldásához szükséges támpontokat nyújt az uniós jog értelmezése terén [14].

33. Az uniós jognak a nemzeti bíróság számára hasznos értelmezése magában foglalja azt, hogy a nemzeti bíróság meghatározza az általa feltett kérdések ténybeli és jogszabályi hátterét, vagy legalábbis kifejtse azokat a ténybeli körülményeket, amelyeken e kérdések alapulnak. A Bíróság ugyanis kizárólag a nemzeti bíróság által rendelkezésére bocsátott tények alapján ítélheti meg az uniós jogi rendelkezés értelmezését [15].

34. Ezenfelül a Bíróság hangsúlyozza annak fontosságát is, hogy a nemzeti bíróságnak meg kell jelölnie azon pontos okokat, amelyek arra indították, hogy az uniós jog értelmezését kérje, és amelyek alapján szükségesnek tartotta, hogy előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesszen a Bíróság elé. Elengedhetetlen, hogy a nemzeti bíróság magában az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint az e rendelkezések és az elé terjesztett ügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás közötti kapcsolatra [16].

35. A jelen ügyben osztom a francia kormány álláspontját, amely szerint az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem felel meg e követelményeknek az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést illetően, ezért ez utóbbi elfogadhatatlan.

[14] 2022. augusztus 1-jei Vyriausioji tarnybinės etikos komisija ítélet (C-184/20, EU:C:2022:601, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[15] 2023. március 2-i Bursa Română de Mărfuri ítélet (C-394/21, EU:C:2023:146, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[16] 2021. szeptember 9-i Toplofikatsia Sofia és társai ítélet (C-208/20 és C-256/20, EU:C:2021:719, 19. pont).

36. Egyrészről ugyanis az előzetes döntéshozatalra utaló határozat a legcsekélyebb tényállást sem tartalmazza annak megítélésére, hogy a jelen ügyben fennáll-e a nemi alapon történő bármely közvetett hátrányos megkülönböztetés.

37. Másrészről a kérdést előterjesztő bíróság nem ad magyarázatot arra, hogy milyen indokok alapján tartja szükségesnek az uniós jog azon rendelkezéseinek értelmezését, amelyekre az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdéssel összefüggésben hivatkozik, és hogy egy ilyen hátrányos megkülönböztetést illetően milyen kapcsolatot állapít meg e rendelkezések és az előtte folyamatban lévő jogvita között. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az e tekintetben kizárólag az OP által előterjesztett bizonyos érveken alapul, anélkül, hogy azokat jobban pontosítaná. Márpedig az EUMSZ 267. cikk által bevezetett rendszer nem jelent jogorvoslati lehetőséget a felek számára valamely, a nemzeti bíróság előtt folyamatban lévő ügyben, és az a tény, hogy az egyik fél állítása szerint a jogvita az uniós jog értelmezésének kérdését veti fel, önmagában nem elegendő ahhoz, hogy az érintett bíróság köteles legyen a kérdést az EUMSZ 267. cikk értelmében felmerült kérdésnek tekinteni [17].

38. Mindenesetre meg kell állapítani, amint arra az eljárásban részt vevő felek – az önkormányzat kivételével – írásbeli észrevételeikben utaltak, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nem tartozik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésben szereplő egyetlen uniós jogi aktus, a 2000/78 irányelv hatálya alá. Ennélfogva jelen ügyben nem kell vizsgálni az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállását [18].

39. A fentiekre tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést tekintse elfogadhatatlannak, és mindenesetre nincs szükség annak vizsgálatára.

## *Az első kérdésről*

### *Előzetes megjegyzések*

40. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy az alapügy tárgyát képező szabály a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjával ellentétes, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményez-e. A megfogalmazás szerint a vallási jelképek munkahelyi viselésére vonatkozó, e szabályban előírt tilalom általánosságban és abszolút módon vonatkozik az önkormányzat tisztviselőire, azaz független mind a feladataik jellegétől (hatósági feladatok vagy egyszerű végrehajtás), mind a feladatvégzés körülményeitől (közvetlen kapcsolat a nyilvánossággal vagy anélkül). Megjegyzendő, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem kéri a Bíróságtól, hogy az utóbbi esetek szerinti bontásban értékelje ezen általános hatályú szabály és a 2000/78 irányelv fent említett rendelkezéseinek összeegyeztethetőségét. Azt szeretné megtudni, hogy ezen irányelv értelmezhető-e úgy, hogy a közigazgatási szervet egy „teljesen semleges hivatali környezet" kialakítására hatalmazza fel, és hogy ebből következően megtiltsa „a személyi állomány minden tagjának" ilyen jelkép viselését, „függetlenül attól, hogy közvetlen kapcsolatban áll-e a nyilvánossággal vagy sem".

[17] 2014. július 3-i Talasca végzés (C-19/14, EU:C:2014:2049, 22. pont).

[18] WABE és MH Müller Handel ítélet, 58. pont.

41. Véleményem szerint hasznos néhány olyan körülményt felidézni, amelyek az ítélkezési gyakorlatban megállapítottnak tekinthetők, és amelyek relevánsak a jelen ügy szempontjából.

42. Először is egyértelmű, hogy az alapügy tárgyát képező szabály a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik. Egyrészről ugyanis, amint az a 3. cikk (1) bekezdéséből világosan kitűnik, ezen irányelvet mind a köz-, mind a magánszférára alkalmazni kell. Másrészről az a szabály, amely a szakmai tevékenység keretében megtiltja a különösen filozófiai vagy vallási meggyőződésre utaló látható jelképek viselését, az e rendelkezés c) pontja értelmében az „alkalmazási és munkafeltételek" körébe tartozónak tekintendő.

43. Másodszor, a 2000/78 irányelv 1. cikkében szereplő „vallás" fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a *forum internumot*, azaz a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a *forum externumot*, azaz a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását [19]. Az iszlám fejkendő viselése egy nő számára a muszlim valláshoz való tartozásának kifejezése. A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által ismertetett tényekből kitűnik, hogy éppen ez a helyzet OP esetében, akinek a meggyőződése őszinteségét nem lehet kétségbe vonni.

44. Végül emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv egy olyan általános keretet hoz létre a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód érdekében, amely mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamok számára, különösen a különböző érintett jogok és érdekek egymással való összebékítését illetően, figyelembe véve a tagállamok azon megközelítéseinek sokféleségét, hogy mekkora teret engednek a vallásnak vagy az ilyen meggyőződéseknek. Ezen irányelv tehát lehetővé teszi az egyes tagállamok sajátos hátterének figyelembevételét, és azt, hogy mindegyikük mérlegelési mozgástérrel rendelkezzen a szóban forgó különböző jogok és érdekek szükséges egyeztetése keretében, e jogok és érdekek megfelelő egyensúlyának biztosítása érdekében [20].

45. Az előző pontban kifejtett megfontolásokkal összhangban osztom a francia kormány álláspontját, amely szerint e mérlegelési jogkör még kiterjedtebb, ha olyan elvekről van szó, amelyek az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésének értelmében vett nemzeti identitás hatálya alá tartozhatnak [21]. E rendelkezés értelmében az Unió feladata tiszteletben tartani a tagállamainak nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének, amelyet Kokott főtanácsnok szerint úgy lehet érteni, mint a felfogások sokszínűségét, és ebből következően az egyes tagállamokat jellemző különbségek tiszteletben tartásának kötelezettségét [22]. Emiliou főtanácsnokhoz hasonlóan [23] úgy vélem, hogy nem az Európai Unió feladata, hogy minden egyes tagállam esetében meghatározza azokat az elemeket, amelyek az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésben említett nemzeti identitás lényegi részét képezik. A tagállamok e tekintetben jelentős mozgástérrel rendelkeznek, amely ugyanakkor nem korlátlan [24]. Ezenkívül a valamely tagállam által hivatkozott nemzeti identitás fogalmának összhangban kell lennie különösen az alapvető értékekkel (EUSZ 2. cikk) [25].

[19] WABE és MH Müller Handel ítélet, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[20] S.C.R.L. ítélet, 48-50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[21] Lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 7-i Cilevičs és társai ítélet (C-391/20, EU:C:2022:638, 83. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[22] Kokott főtanácsnok Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo" ügyre vonatkozó indítványa (C-490/20, EU:C:2021:296, 71. pont).

[23] Emiliou főtanácsnok Cilevičs és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-391/20, EU:C:2022:166, 86. pont).

[24] Emiliou főtanácsnok Cilevičs és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-391/20, EU:C:2022:166, 86. pont).

[25] Kokott főtanácsnok Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo" ügyre vonatkozó indítványa (C-490/20, EU:C:2021:296, 73. pont); Emiliou főtanácsnok Cilevičs és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-391/20, EU:C:2022:166, 87. pont).

46. E tekintetben – anélkül, hogy e szakaszban előzetesen állást foglalnék arról a kérdésről, hogy a jelen ügyben is így van-e – egyetértek a francia kormány azon érvelésével is, miszerint az a tény, hogy korlátozzák a közszféra alkalmazottainak a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésük kinyilvánítására vonatkozó szabadságát a feladataik ellátása során, egyes tagállamokban olyan jelentőséggel bírhat, hogy az alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésüknek elválaszthatatlan részét képező nemzeti identitás hatálya alá tartozhat.

47. Ugyanebben az összefüggésben úgy vélem, érdemes megjegyezni azt is, hogy a nemzeti identitás többek között lehetővé teszi, hogy „korlátozza az uniós jog hatását a tagállamok számára lényegesnek tekintett területeken”[26], és ebből következően azt az uniós intézményeknek, szerveknek, szervezeteknek megfelelően figyelembe kell venniük az uniós jog értelmezése és alkalmazása során[27].

48. Az első kérdésre adott válaszom a következőképpen épül fel. Először azt vizsgálom, hogy az alapügy tárgyát képező szabály olyan jellegű-e, hogy valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Ezt követően azt elemzem, hogy e szabály ugyanezen szempontok alapján közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményezhet-e. Végül, noha az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban e szempontot nem említették kifejezetten, megvizsgálom annak lehetőségét, hogy a jelen ügyben a 2000/78 irányelvben foglalt ilyen hátrányos megkülönböztetés tilalmától való egyes eltérések alkalmazhatók-e.

*A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállásáról*

49. A kérdést előterjesztő bíróság a G4S Secure Solutions ítéletre hivatkozva úgy véli, hogy az alapügy tárgyát képező szabály nem minősül valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Mindazonáltal kéri a Bíróságot, hogy határozzon e kérdésben.

50. Ezen ítélet alapján képező ügyben a Bíróságot arról kérdezték, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely általánosan tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, az ezen irányelv által tiltott közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e[28]. Az említett ítéletben a Bíróság megállapította, hogy az ilyen szabály nem vezet be hátrányos megkülönböztetést, mivel az ilyen meggyőződések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik, mivel a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő, az ilyen jelképek viselését tiltó semlegességet[29].

51. A Bíróság e megközelítést pontosította a WABE és MH Müller Handel ítéletben és az S.C.R.L. ítéletben, hozzátéve, hogy mivel minden egyes személy lehet vallásos vagy rendelkezhet vallási, világnézeti vagy spirituális meggyőződéssel, az ilyen szabály, amennyiben általános módon és különbségtétel nélkül alkalmazzák, nem vezet be a valláshoz vagy e meggyőződésekhez

[26] Kokott főtanácsnok Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo” ügyre vonatkozó indítványa (C-490/20, EU:C:2021:296, 86. pont).

[27] Lásd ebben az értelemben: Kokott főtanácsnok G4S Secure Solutions ügyre vonatkozó indítványa (C-157/15, EU:C:2016:382, 32. pont); Emiliou főtanácsnok Cilevičs és társai ügyre vonatkozó indítványa (C-391/20, EU:C:2022:166, 83. pont). Lásd szintén analógia útján: 2021. július 15-i Ministrstvo za obrambo ítélet (C-742/19, EU:C:2021:597, 43-45. pont).

[28] Ebben az ügyben a muzulmán hitű felperest az őt alkalmazó magánvállalkozás azzal az indokkal bocsátotta el, hogy nem volt hajlandó lemondani az iszlám fejkendő viseléséről munkaidőben, és ezzel megsértette a társaság belső szabályzatának egy rendelkezését, amelynek értelmében „a munkavállalóknak tilos politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésük látható jelképeit a munkahelyen viselni, vagy ebből eredően bármely szertartást végezni”.

[29] G4S Secure Solutions ítélet, 30. és 32. pont.

elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapuló eltérő bánásmódot [30]. A WABE és MH Müller Handel ítéletben a Bíróság arra is rámutatott, hogy az a körülmény, hogy egyes munkavállalók betartják a bizonyos öltözködési szabályokat előíró vallási előírásokat, nem kérdőjelezi meg ezen értékeléseket. A Bíróság szerint, bár igaz, hogy az öltözködési semlegességet előíró belső szabály alkalmazása kétségtelenül kellemetlenségeket okozhat e munkavállalók számára, e körülmény mindazonáltal nem befolyásolja annak megállapítását, hogy ugyanez a szabály főszabály szerint nem állapít meg a munkavállalók közötti, a valláshoz vagy meggyőződéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapuló eltérő bánásmódot [31].

52. Az önkormányzathoz és a francia kormányhoz hasonlóan teljes mértékben egyetértek a Bíróság által az ezen ítéletekben alkalmazott megközelítéssel, és nem látok okot az ettől való eltérésre a jelen ügyben, amely – mint már rámutattam – a közszférát és nem a magánszférát érinti.

53. Következésképpen, mivel az alapeljárás tárgyát képező belső szabály az ilyen, különösen vallási meggyőződések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik, úgy kell tekinteni, hogy az önkormányzat valamennyi alkalmazottját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva az öltözködést érintő, az ilyen jelképek viselését tiltó semlegességet. Az ilyen szabály tehát nem vezet be a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

54. Mindazonáltal meg kellene állapítani az ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállását, ha az alapügy tárgyát képező szabályt úgy kellene érteni, hogy az kizárólag a filozófiai vagy vallási meggyőződés nagyméretű, látható jelképeinek viselésére vonatkozik, ami véleményem szerint magában foglalhatja az iszlám fejkendőt is. Amint ugyanis a Bíróság már megállapította, egy vállalkozás olyan belső szabálya, amely csak a feltűnő, nagy kiterjedésű jelképek viselését tiltja meg, a 2000/78 irányelv 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet olyan esetekben, amikor e szempont elválaszthatatlanul kapcsolódik egy adott valláshoz vagy meggyőződéshez [32]. Az alapügy tárgyát képező szabály valamennyi „feltűnő" jelképre vonatkozik, amely jelzőt a kérdést előterjesztő bíróság véleményem szerint helyesen azonosítja a „látható" kifejezéssel, és ezért vélhetően nem korlátozódik a nagyméretű, látható jelképekre, amelynek vizsgálata ez utóbbi bíróság feladata.

55. A kérdést előterjesztő bíróság feladata továbbá annak vizsgálata, hogy az önkormányzat valóban általánosan és különbségtétel nélkül alkalmazza-e az alapügy tárgyát képező szabályt, és különösen, hogy OP-t ugyanúgy kezeli-e, mint bármely más alkalmazottat, aki vallását, illetve filozófiai vagy vallási meggyőződését a meggyőződés látható jelképeinek viselésével nyilvánította ki. Megjegyzem ugyanis, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában e bíróság rámutat, hogy az önkormányzat „a semlegesség térben és időben változó arculatát gyakorolja, amely OP tekintetében kizáró, míg a más meggyőződésű munkatársak tekintetében kevésbé kizáró, vagy megengedőbb", és hogy OP e tekintetben „elegendő bizonyítékot" nyújtott be. OP és a svéd kormány írásbeli észrevételeiben azzal érvel, hogy a jelen ügyben okkal lehet megállapítani a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását.

[30] WABE és MH Müller Handel ítélet, 52. pont; S.C.R.L. ítélet 33. és 34. pont. Ezen ítéletek közül az első többek között egy bölcsődéket működtető vállalkozás utasításaira vonatkozott, amelyek értelmében a munkavállalóknak tilos volt politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésük bármilyen látható jelképét viselniük a munkahelyen, a szülőkkel, a gyermekekkel és harmadik személyekkel szemben. A második egy magánvállalkozás munkaügyi szabályzatának olyan rendelkezését érintette, amely megtiltotta a munkavállalóknak, hogy vallási, filozófiai vagy politikai meggyőződésüket szavakban, öltözködésben vagy más módon kifejezésre juttassák.

[31] WABE és MH Müller Handel ítélet, 53. pont.

[32] WABE és MH Müller Handel ítélet, 72. és 73. pont; S.C.R.L. ítélet, 31. pont.

56. E megfontolásokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre első lépésként azt a választ adja, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontját úgy kell értelmezni, hogy valamely közigazgatási szerv munkaügyi szabályzatának azon rendelkezése, amely – egy teljesen semleges hivatali környezet kialakítása érdekében – megtiltja a vallási jelképek viselését a hivatali állomány valamennyi tagja számára, azon tisztviselők tekintetében, akik vallás- és lelkiismereti szabadságukat vallási vonatkozású felirat vagy ruhadarab látható viselésével kívánják gyakorolni, nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben e rendelkezést általános jelleggel és különbségtétel nélkül alkalmazzák.

*A közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállásáról*

57. A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapügy tárgyát képező szabály valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

58. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az alapeljárás tárgyát képező szabályhoz hasonló belső szabály akkor minősülhet a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetett eltérő bánásmódnak, ha bizonyítást nyer, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség a gyakorlatban valamilyen egyedileg meghatározható hátrányt okoz a valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek [33].

59. Véleményem szerint, és ahogyan a svéd kormány, valamint a Bizottság is kifejtette, noha az alapügy tárgyát képező szabály látszólag semleges, nem zárható ki, hogy a gyakorlatban különösen azokat az önkormányzati tisztviselőket érinti, akik bizonyos öltözködést előíró vallási előírásokat követnek, és különösen azokat a női alkalmazottakat, akik muzulmán hitük miatt fejkendőt viselnek. E tekintetben egyetértek Sharpston főtanácsnoknak a Bougnaoui és ADDH ügyben megfogalmazott indítványában tett megállapításával, amely szerint ezen alkalmazottaknak, „[a]mennyiben hűek akarnak maradni a vallási meggyőződésükhöz, nincs más választásuk, mint megszegni a szabályt és viselni a következményeket [34]. Végső soron azonban a kérdést előterjesztő bíróság feladat, hogy e kérdést az előtte folyamatban lévő ügy tényállásának fényében vizsgálja [35].

60. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának megfelelően azonban az ilyen eltérő bánásmód nem minősül az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha jogszerű cél által objektíve igazolható, és az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek. E feltételeket megszorítóan kell értelmezni [36].

61. Ismét a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak a meghatározása, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabály megfelel-e az említett feltételeknek, és ha igen, mennyiben [37]. Mindazonáltal a Bíróság, amelynek az a feladata, hogy hasznos választ adjon az előterjesztő bíróságnak, hatáskörrel

[33] S.C.R.L. ítélet 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[34] Sharpston főtanácsnok Bougnaoui és ADDH ügyre vonatkozó indítványa (C-188/15, EU:C:2016:553, 110. pont).

[35] G4S Secure Solutions ítélet, 34. pont; WABE és MH Müller Handel ítélet, 59. pont.

[36] Lásd ebben az értelemben: WABE és MH Müller Handel ítélet 61. és 62. pont.

[37] G4S Secure Solutions ítélet, 36. pont.

rendelkezik arra, hogy a rendelkezésére álló ügyiratok, valamint írásbeli észrevételek alapján útmutatást adjon e bíróságnak a döntéshez [38]. Ehhez kapcsolódom a következő megfontolások során.

– *A jogszerű cél fennállásáról*

62. A jogszerű cél fennállására vonatkozó feltételt [39] illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, valamint az önkormányzat írásbeli és szóbeli észrevételeiből kitűnik, hogy az önkormányzat a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésre utaló jelképek viselésének a személyi állomány tagjainak a feladataik ellátása során előírt tilalmát az állam (vagy a közszolgálat) semlegességének elvével [40] és azon szándékával indokolja, hogy „teljesen semleges hivatali környezetet" kíván kialakítani [41].

63. Az eljárásban részt vevő felek többségével együtt én is úgy vélem, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási semlegesség politikájának az önkormányzathoz hasonló közigazgatási szerv általi követése önmagában jogszerű célnak minősülhet.

64. Kétségtelen, a Bíróságnak a G4S Secure Solutions, a WABE és MH Müller Handel, valamint az S.C.R.L. ítéleteivel [42] szemben a jelen ügyhöz hasonló esetben, amely nem a magánszférát, hanem a közszférát érinti, az állami munkáltató ilyen politika folytatására irányuló szándéka nem az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikkében elismert vállalkozás szabadságára vonatkozik [43]. Ellenben véleményem szerint ez általánosabb értelemben kapcsolódhat a mások jogai és szabadságai védelmének szükségességéhez, ami magában foglalja különösen a polgárok valamennyi filozófiai vagy vallási meggyőződésének tiszteletben tartását, valamint a közigazgatási szerv ügyfeleivel szembeni, hátrányos megkülönböztetéstől mentes és egyenlő bánásmódot. Amint arra a belga kormány írásbeli észrevételeiben rámutat a Conseil d'État (államtanács, Belgium) 2013. március 27-i ítéletének egy részletét idézve, egy demokratikus jogállamban a hatóságnak semlegesnek kell lennie, „mivel minden polgár hatósága és minden polgárért felelős hatóság, és főszabály szerint egyenlően kell bánnia velük, vallásuk, meggyőződésük, valamely közösség vagy párt iránti preferenciájuk alapján történő hátrányos megkülönböztetés nélkül" [44].

[38] 2023. február 2-i Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland ítélet (C-372/21, EU:C:2023:59, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[39] A 2000/78 irányelv nem határozza meg a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja szerinti jogszerű cél fogalmát.

[40] Írásbeli és szóbeli észrevételeiben az önkormányzat a pártatlanság elvére is hivatkozik. Etimológiailag a „semlegesség" fogalma valamely személy vagy szervezet azon állapotára utal, amely tartózkodik a választástól, amely a visszavonulás álláspontját képviseli, míg a „pártatlanság" fogalma döntéshozatalt jelent, azonban anélkül, hogy személyes preferenciát mutatna. Nem hiszem azonban, hogy a jelen ügy szempontjából a két fogalom közötti szigorú különbségtételre lenne szükség. A jelen ügyben hivatkozott semlegesség elve véleményem szerint elválaszthatatlanul kapcsolódik a pártatlanság elvéhez, amennyiben úgy értelmezik, hogy az a hatóság pártatlanságát garantálja.

[41] Az önkormányzat munkaügyi szabályzata módosításának indokolásában jelzik, hogy „azon elv, amely szerint az önkormányzati hivatali szervezet tisztviselői kötelesek tartózkodni attól, hogy ideológiai, vallási és filozófiai meggyőződésüket külső jelképekkel kinyilvánítsák, része […] annak a törekvésnek, hogy a közszolgálatban a semlegesség alapvető értékét megerősítsék, és a semlegesség elvének különböző lehetséges változatai közül a hatóság egy teljesen semleges hivatali teret kíván előmozdítani a szolgáltatásai megszervezése során".

[42] G4S Secure Solutions ítélet, 38. pont, WABE és MH Müller Handel ítélet, 63. pont, és S.C.R.L. ítélet, 39. pont.

[43] Amint azt Kokott főtanácsnok a G4S Secure Solutions ügyre vonatkozó indítványában (C-157/15, EU:C:2016:382, 81. pont) kifejtette, e szabadság alapján „a vállalkozó elvben eldöntheti, hogy a tevékenységével kapcsolatos feladatokat hogyan és milyen feltételek mellett szervezi és végzi, és milyen formában mutatja be termékeit és szolgáltatásait".

[44] Conseil d'État, 223.042. sz. ítélet, 2013. március 27., VI.2.6. pont.

– *Az objektív igazolás fennállásáról*

65. Meg kell vizsgálni, hogy az állami munkáltató, jelen esetben az önkormányzat semlegességi politikára irányuló szándéka objektíven igazolja-e a valláson vagy meggyőződésen alapuló esetleges eltérő bánásmódot. E tekintetben a Bíróságnak a magánszférával kapcsolatban kialakított ítélkezési gyakorlata[45], amely szerint az ilyen igazolás objektív jellege csak e munkáltató valós igénye alapján azonosítható, amelyet neki kell bizonyítania, véleményem szerint a jelen összefüggésben is teljes mértékben releváns.

66. A Bizottság írásbeli észrevételeiből és a tárgyaláson elhangzottakból kitűnik, hogy Belgiumban az állami semlegesség elvének különböző, sőt ellentétes felfogásai léteznek, nevezetesen lényegében az „engedő semlegesség", a „kizáró semlegesség" és a köztes felfogások. Az engedő semlegesség azon az elképzelésen alapul, hogy a tisztviselő megjelenését el kell választani attól a módtól, ahogyan a közszolgáltatást nyújtja. E nézet szerint a tisztviselő cselekedeteinek semlegessége a lényeges, és nem az illető megjelenése, így nem tiltható meg számára, hogy filozófiai vagy vallási meggyőződésére utaló jelképeket viseljen. A kizáró semlegesség ezzel szemben azon a követelményen alapul, hogy mind a tisztviselő cselekedeteinek, mind pedig megjelenésének szigorúan semlegesnek kell lennie. E nézet szerint minden tisztviselő számára meg kell tiltani, hogy a munkahelyén ilyen jelképeket helyezzen el, függetlenül a feladatai jellegétől és a feladatai ellátásának körülményeitől. Léteznek a semlegességnek a fent leírt két felfogás között elhelyezkedő, köztes felfogásai is. Ezek például abban állnak, hogy az ilyen tilalmat a nyilvánossággal közvetlen kapcsolatban álló tisztviselőkre vagy azokra tartják fenn, akik hatósági feladatokat látnak el, szemben a puszta végrehajtói feladatokat teljesítőkkel.

67. A jelen ügyben, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság kifejezetten rámutat, az önkormányzat az alapügy tárgyát képező szabály elfogadásával tudatosan döntött a „kizáró semlegesség" mellett, egy „teljesen semleges hivatali környezet" létrehozása érdekében[46]. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az utóbbi cél igazolása érdekében az önkormányzat lényegében megelégszik azzal, hogy „kényszerítő társadalmi szükségletre" hivatkozik, amelynek meglétét csak szűkszavú és elvont kijelentésekkel kísérli meg bizonyítani[47].

68. Véleményem szerint a kérdést előterjesztő bíróságnak két, vagylagos és nem szükségszerűen kumulatív szempont alapján kell értékelnie, hogy az önkormányzat, amelyet e tekintetben a bizonyítási kötelezettség terhel[48], jogilag kellőképpen bizonyítja-e, hogy az állami semlegesség elvének kizáró felfogására vonatkozó döntése valódi szükségletnek felel meg.

[45] S.C.R.L. ítélet 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Ez az értelmezés az arra irányuló törekvéssel támasztható alá, hogy elvi jelleggel biztatni kell a toleranciára és egymás tiszteletére, valamint a sokszínűség nagyobb mértékben való elfogadására, illetve, hogy el kell kerülni, hogy a vállalkozáson belüli semlegességi politika létrehozásával visszaéljenek azon munkavállalók hátrányára, akik egy bizonyos öltözet viselését megkövetelő vallási előírásokat követnek.

[46] Lásd a jelen indítvány 36. lábjegyzetét.

[47] Az önkormányzat így „a helyiségek szerkezetére" hivatkozik, ami azt jelenti, hogy a tisztviselők bármikor találkozhatnak a nyilvánosság valamely tagjával, valamint azt, hogy a „valamennyi tisztviselőre előírt semleges megjelenés nemcsak a nyilvánossággal szembeni magatartás példájaként szolgál, hanem a zavartalan hivatali működés garanciájaként és a tisztviselők közötti feszültségek megelőzésének eszközeként is".

[48] Lásd e tekintetben: 2000/78 irányelv 10. cikkének (1) bekezdése, amely előírja, hogy a tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azon személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhassanak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

69. Először is, e kérdést jogi szempontból kellene vizsgálni. E tekintetben, mivel nem a Bíróság feladata, hogy állást foglaljon a nemzeti jogról, sem az, hogy a nemzeti jog valamely fogalmának vagy elvének különböző értelmezései között döntsön és meghatározza, hogy ezen értelmezések közül melyik a helyes, az alábbi megjegyzéseimet az iratokból és a tárgyaláson elhangzott felszólalásokból kitűnő bizonyos megfontolásokra korlátozom.

70. Megállapítom, hogy az eljárásban részt vevő felek egyike sem hivatkozott olyan nemzeti jogszabályra, amely arra kötelezné az önkormányzatot, hogy a kizáró semlegességet fogadja el, következésképpen a tisztviselőkre nézve a különösen filozófiai vagy vallási meggyőződésre utaló jelképek hivatali feladataik ellátása során történő viselésének abszolút tilalmát írja elő.

71. Úgy tűnik továbbá, hogy az állam semlegességének elve, még ha általában alkotmányos elvnek is minősítik, a belga alkotmányban – az oktatás nagyon sajátos területének kivételével – ilyenként nem szerepel, és különösen, a belga jogrendben nem határozták meg egyértelműen és egységesen a hatályát és a terjedelmét. Ez arra enged következtetni, hogy ezen elv önmagában nem írja elő, hogy a tisztviselők nem viselhetnek a filozófiai vagy vallási meggyőződésükre utaló jelképeket a munkahelyükön, és nem is zárja ki az ilyen tilalom lehetőségét.

72. A fenti megállapítás alapján úgy vélem, hogy a francia kormány állításával ellentétben az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésének nincs különösebb szerepe a jelen ügyben. Az, hogy Belgiumban láthatóan nem határozták meg az állam semlegessége elvének hatályát és tartalmát, valamint az a tény, hogy a belga kormány nem tartotta szükségesnek sem azt, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre választ javasoljon – e tekintetben azt inkább a Bíróság bölcsességére bízva –, sem azt, hogy részt vegyen a tárgyaláson, vélhetően arra utal, hogy ezen elv, legalábbis a kizáró felfogásban, nem tartozik a Belga Királyság e rendelkezés értelmében vett nemzeti identitásához.

73. Másodszor, meg kell vizsgálni, hogy ténybeli elemek igazolják-e, hogy az önkormányzat az állami semlegesség kizáró megközelítése mellett döntött. E tekintetben megjegyzem, hogy a Bizottság írásbeli észrevételeiben utal arra, hogy e nézetet nem minden belga önkormányzat osztja, példaként említve Gent (Belgium) és Mechelen (Belgium) városát, amelyek fenntartás nélkül engedélyezik a személyi állomány számára a filozófiai vagy vallási meggyőződésükre utaló jelképek munkahelyen történő viselését, és hogy e kérdést illetően a tárgyaláson egyetlen fél sem vitatta a Bizottság állításait. Nem zárható ki, hogy egy ilyen megoldás nem ültethető át az önkormányzatra, például a területén esetleg fennálló erős közösségi feszültség vagy súlyos társadalmi problémák miatt, illetve saját hivatalán belül a térítői tevékenységek vagy a tisztviselők közötti, ilyen meggyőződéshez kapcsolódó konfliktusok konkrét veszélye okán. Ezzel kapcsolatban megismétlem, hogy az ilyen körülményeket az önkormányzatnak kell konkrétan bizonyítania, és a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megítélnie azok relevanciáját.

– *A jogszerű cél eléréséhez szükséges eszközök megfelelő és szükséges jellegéről*

74. Abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság a jelen indítvány előző pontjaiban foglalt útmutatásokra tekintettel arra a következtetésre jutna, hogy az önkormányzat azon szándéka, hogy a kizáró semlegesség politikáját követve „teljesen semleges hivatali környezetet" alakítson ki, objektív módon alkalmas arra, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló, közvetett módon eltérő bánásmódot igazolja, akkor is értékelnie kellene, hogy az alapügy tárgyát képező szabályban előírt tilalom megfelelő és szükséges-e e cél eléréséhez.

75. Ami e követelmények közül az elsőt illeti, véleményem szerint vitathatatlan, hogy amennyiben az önkormányzat valamennyi tisztviselője úgy látná el feladatát, hogy nem mutatja a különösen filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleit, ez hozzájárulna az önkormányzat által célul kitűzött kizáró semlegesség politikájának megvalósításához. Mindazonáltal továbbra is vizsgálni kellene, hogy e politikát valóban koherens és következetes módon alkalmazzák-e[49]. Márpedig, amint arra a jelen indítvány 55. pontjában már rámutattam, a kérdést előterjesztő bíróságnak e tekintetben kétségei vannak. Ha ezek megalapozottnak bizonyulnának, az alapügy tárgyát képező szabály nem csupán a jogszerű cél eléréséhez szükséges megfelelő eszköz követelményének nem felelne meg, hanem vallási vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek is minősülne.

76. Ami a második követelményt illeti, ennek keretében azt kell értékelni, hogy az alapügy tárgyát képező szabály által előírt tilalom a „szigorúan szükséges" mértékre korlátozódik-e[50]. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy e tilalom általános és abszolút módon alkalmazandó, vagyis a tisztviselő által ellátott feladatok jellegétől és a feladatok felmerülésének körülményeitől függetlenül, és a Bíróságnak e tilalomnak – azt egészében tekintve – a 2000/78 irányelvvel való összeegyeztethetőségét kell értékelnie[51]. A kérdést előterjesztő bíróságnak tehát az így értett tilalomra kell a szükségesség tesztjét alkalmaznia. Egy ilyen feladat során a szóban forgó érdekek közötti méltányos egyensúly keresése mellett figyelembe lehetne venni az általam a jelen indítvány 73. pontjában ismertetett ténybeli megfontolásokat.

77. A fentiekre tekintettel azt javasolom, hogy a Bíróság második lépésként az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre azt a választ adja, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló, közvetett módon eltérő bánásmód, amely valamely közigazgatási szerv munkaügyi szabályzatának azon rendelkezéséből ered, amely megtiltja a személyi állomány számára, hogy a munkahelyen a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés bármilyen látható jelképét viselje, igazolható e közigazgatási szerv azon szándékával, hogy teljesen semleges hivatali környezetet alakítson ki, feltéve először is, hogy e szándék megfelel e közigazgatási szerv valós igényének – amelyet ez utóbbinak kell bizonyítania –, másodszor, hogy ezen eltérő bánásmód alkalmas e szándék megfelelő alkalmazására, harmadszor pedig e tilalom a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik.

*Az eltérések lehetőségéről*

78. Abban az esetben, ha az alapügy tárgyát képező szabályról megállapítják, hogy valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, a 2000/78 irányelvben előírt tilalom alól mentesülhet az általa előírt eltérések valamelyikének, különösen a 2. cikk (5) bekezdésében és a 4. cikk (1) bekezdésében foglaltak alkalmazása esetén.

79. Kétségtelen, a kérdést előterjesztő bíróság nem kérdezi kifejezetten a Bíróságot e két eltérésről, amelyekre mint ilyen az önkormányzat egyébiránt láthatóan nem hivatkozott. Az említett eltérések alkalmazásának kérdését mindazonáltal OP és a francia kormány írásbeli észrevételeiben felvetette a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését illetően, és a tárgyaláson

[49] WABE és MH Müller Handel ítélet, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[50] WABE és MH Müller Handel ítélet, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[51] Lásd a jelen indítvány 40. pontját.

is megvitatták ezen irányelv 2. cikkének (5) bekezdését illetően is. Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak teljes körű választ adjak, az alábbiakban megvizsgálom e rendelkezéseknek a jelen ügyben való lehetséges alkalmazását.

– *A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdéséről*

80. A 2000/78 irányelv 2. cikk (5) bekezdését, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől, szigorúan kell értelmezni [52].

81. A Bíróság megállapította, hogy az e rendelkezés értelmében vett, „a nemzeti jog által meghatározott intézkedések" fogalma nem korlátozódik a jogalkotási eljárás végén elfogadott aktusokra, hanem ide tartoznak a kellően pontos felhatalmazó szabályok alapján meghozott intézkedések is [53].

82. A jelen ügyben, ha meg kellene állapítani az eltérő bánásmód fennállását, az az alapügy tárgyát képező szabályban előírt tilalomból eredne.

83. Amint arra a Bizottság a tárgyaláson rámutatott, e szabály nyilvánvalóan nem minősül jogalkotási eljárásból eredő aktusnak, azaz formális értelemben vett törvénynek.

84. Ezenkívül, noha e kérdés eldöntése végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata, első látásra nem tűnik úgy, hogy a szóban forgó tilalmat a jelen indítvány 81. pontjában idézett ítélkezési gyakorlat értelmében vett „kellően pontos felhatalmazó szabály alapján" vezették volna be. E tekintetben megállapítom, hogy az eljárásban részt vevő felek egyike sem tudott olyan nemzeti jogszabályt vagy rendeletet megjelölni, amely úgy tekinthető, mint amely felhatalmazza az önkormányzathoz hasonló közigazgatási szervet olyan szabályok elfogadására, „amelyek egy demokratikus társadalomban […] mások jogainak és szabadságainak védelméhez szükségesek". Az önkormányzat által a tárgyaláson hivatkozott azon tény, hogy a belga alkotmány értelmében a felügyeleti hatóság beavatkozási lehetőségének fenntartásával az önkormányzat jogosult bármilyen közösségi érdekű kérdést szabályozni, véleményem szerint nem azonosítható egy ilyen felhatalmazással.

85. Ebből következően - a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő ellenőrzések fenntartásával - hajlok arra a következtetésre, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében előírt eltérés a jelen esetben nem alkalmazható.

– *A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséről*

86. A francia kormány szerint az alapügy tárgyát képező szabály a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése alapján igazolható. A közszféra tisztviselőit ugyanis szakmai tevékenységük jellegéből adódóan szigorú semlegességi kötelezettség terheli, amelyből az a lényeges és meghatározó szakmai követelmény következik, hogy nem fejezhetik ki politikai, ideológiai, filozófiai vagy vallási meggyőződésüket.

[52] 2023. január 12-i TP (közszolgálati televízió audiovizuális szerkesztője) ítélet (C-356/21, EU:C:2023:9, 71. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[53] 2019. november 7-i Cafaro ítélet (C-396/18, EU:C:2019:929, 44. pont). A felhatalmazó szabálynak kellően pontosnak kell lenni annak garantálása érdekében, hogy az érintett intézkedés tiszteletben tartja a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében szereplő követelményeket (2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 61. pont).

87. OP ellenzi ezen értelmezést, lényegében arra hivatkozva, hogy e rendelkezés alkalmazása érdekében figyelembe kell venni az érintett szakmai tevékenység jellegét és gyakorlásának feltételeit. Márpedig a jelen esetben a tevékenysége az önkormányzat közbeszerzéseivel kapcsolatos jogi kérdések kezeléséből áll, és a nyilvánossággal való érintkezés nélkül végzi azt. A jelen esetben tehát nem lehet szó lényeges és meghatározó szakmai követelményről.

88. Emlékeztetek arra, hogy amennyiben teljesülnek a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételek, amelyeket az alábbiakban egymást követően fogok vizsgálni, az egyébként hátrányos megkülönböztetésnek minősülő eltérő bánásmód – akár közvetlen, akár közvetett – nem tartozik ezen irányelv hatálya alá. Emlékeztetek arra is, hogy mivel e rendelkezés lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérést, azt az említett irányelv (23) preambulumbekezdésének fényében értelmezve, amely utóbbi azon „nagyon korlátozott körülményekre" utal, amelyek között az ilyen eltérő bánásmód igazolható, szigorúan kell értelmezni [54].

89. Először is a tagállamoknak kell adott esetben „előírniuk", hogy a 2000/78 irányelv 1. cikkében említett okokkal kapcsolatos jellemzőn alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. A jelen ügyben a Belga Királyság a jelek szerint élt ezzel a lehetőséggel, legalábbis a közvetlen eltérő bánásmód esetei tekintetében, azáltal, hogy elfogadta a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló általános törvény 8. cikkét, amelynek vizsgálata azonban a nemzeti bíróság feladata.

90. Másodszor, a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően ahhoz, hogy az eltérő bánásmód ne minősüljön hátrányos megkülönböztetésnek, annak „az [ezen irányelv] 1. cikkében említett okok valamelyikével kapcsolatos jellemzőn kell alapulnia". A Bíróság e tekintetben pontosította, hogy nem az eltérő bánásmód alapját képező oknak, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó jellemzőnek kell lényeges követelménynek minősülnie [55]. Véleményem szerint a jelen ügyben ez a helyzet. Az önkormányzat tisztviselői számára ugyanis az a tilalom, hogy nem viselhetnek különösen egy bizonyos valláshoz való tartozásukat – mint például a muzulmán hit megnyilvánulását jelentő iszlám fejkendő – felfedő jelképet, a valláshoz kapcsolódó jellemzőnek minősül.

91. Harmadszor, az érintett tulajdonságnak „lényeges és meghatározó szakmai követelménynek" kell lennie, és e követelményt „objektív" [56] módon a szóban forgó szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei határozzák meg. E tekintetben teljes mértékben egyetértek Sharpston főtanácsnokkal abban, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését konkrét módon kell alkalmazni és az nem használható fel az adott munkavállaló által potenciálisan végzett minden tevékenységre vonatkozó általános kivételként [57]. Márpedig a szóban forgó konkrét esetben nem látom, hogy az iszlám fejkendő viselése bármely módon akadályozná OP-t, önkormányzat által alkalmazott jogászként a feladatainak teljes körű ellátásában. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz semmiféle ilyen irányú utalást. Annál is inkább így van, mivel más belga önkormányzatokban ugyanezeket a feladatokat a tisztviselők a ruházat viselésére vonatkozó korlátozások nélkül végzik, függetlenül attól, hogy közvetlen kapcsolatban vannak-e a nyilvánossággal vagy sem.

[54] 2021. július 15 i Tartu Vangla ítélet (C 795/19, EU:C:2021:606, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[55] Bougnaoui és ADDH ítélet, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[56] Bougnaoui és ADDH ítélet, 40. pont.

[57] Sharpston főtanácsnok Bougnaoui és ADDH ügyre vonatkozó indítványa (C-188/15, EU:C:2016:553, 95. pont).

92. Negyedszer, ami azt a feltételt illeti, amely szerint az elérni kívánt célnak jogszerűnek és a követelménynek arányosnak kell lennie, amennyiben azt vizsgálni szükséges, a fentiekre tekintettel utalnék a jelen indítvány 62-64. és 76. pontjában kifejtett elemzésemre.

93. Ezért – a nemzeti bíróság által végzendő vizsgálatra is figyelemmel – úgy vélem, hogy a jelen ügyben a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében előírt eltérés sem alkalmazható.

## Végkövetkeztetés

94. A fentiekre tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy a tribunal du travail de Liège (liège-i munkaügyi bíróság, Belgium) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját

   a következőképpen kell értelmezni:

   valamely közigazgatási szerv munkaügyi szabályzatának azon rendelkezése, amely egy teljesen semleges hivatali környezet kialakítása érdekében megtiltja a politikai, filozófiai vagy vallási jelképek viselését a hivatali állomány valamennyi tagja számára, azon tisztviselők tekintetében, akik vallás- és lelkiismereti szabadságukat vallási vonatkozású felirat vagy ruhadarab látható viselésével kívánják gyakorolni, nem minősül ezen irányelv értelmében vett, valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben e rendelkezést általános jelleggel és különbségtétel nélkül alkalmazzák.

2) A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját

   a következőképpen kell értelmezni:

   a közvetett módon a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód, amely valamely közigazgatási szerv munkaügyi szabályzatának azon rendelkezéséből ered, amely megtiltja a hivatali állomány számára, hogy a munkahelyen a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés bármilyen látható jelképét viselje, igazolható e közigazgatási szerv azon szándékával, hogy teljesen semleges hivatali környezetet alakítson ki, feltéve először is, hogy e szándék megfelel e közigazgatási szerv valós igényének – amelyet ez utóbbinak kell bizonyítania –, másodszor, hogy ezen eltérő bánásmód alkalmas e szándék megfelelő alkalmazására, harmadszor pedig e tilalom a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik.