JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2016. május 31.[1]

**C-157/15. sz. ügy**

**Samira Achbita**
**és**
**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**
**kontra**
**G4S Secure Solutions NV**

(a Hof van Cassatie [semmítőszék, Belgium] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Alapvető jogok — 2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — A valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés fogalma — A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása — Igazolás — Látható politikai, filozófiai és vallási jelek viselésének vállalkozáson belüli tilalma — Vallási és világnézeti semlegesség — Iszlám vallású munkavállaló elbocsátása iszlám fejkendő munkahelyi viselésének szándéka miatt”

## I – **Bevezetés**

1. Megtilthatja-e egy magánmunkáltató egy iszlám vallású munkavállaló számára a munkahelyi fejkendőviselést? Elbocsáthatja-e továbbá e munkavállalót, ha az megtagadja a fejkendő levételét a munkahelyen? Lényegében ezek azok a kérdések, amelyeket a Bíróságnak a jelen ügyben első alkalommal meg kell válaszolnia az uniós jog szempontjából, mégpedig a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának szemszögéből.

2. E probléma társadalmi szempontból kényes jellegét nem szükséges ezen a helyen külön hangsúlyozni, különösen nem a jelenlegi politikai és társadalmi környezetben, amelyben Európa harmadik állambeli migránsok soha nem látott áradatával néz szembe, és mindenütt heves viták folynak a migrációs háttérrel rendelkező személyek lehető legeredményesebb integrációjának eszközeiről és módjairól.

3. Végső soron az iszlám fejkendővel kapcsolatos jogi problémák azt az alapvetőbb kérdést helyettesítik, hogy mennyi másságot és sokszínűséget kell egy nyitott és pluralisztikus európai társadalomnak eltűrnie köreiben, és ezzel szemben milyen mértékű alkalmazkodást követelhet meg bizonyos kisebbségektől.

4. Ennek megfelelően gyakran szenvedélyes viták folytak és folynak az iszlám fejkendővel kapcsolatban. E viták az utóbbi években már számos bíróságot foglalkoztattak az Európai Unión belül és kívül, és a média, valamint a szakirodalom is nagy figyelmet szentel ezeknek.

1 — Eredeti nyelv: német.

5. Uniós jogi szempontból a probléma megoldásához a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó 2000/78/EK irányelv[2] jelenti a kapcsolódási pontot, amelynek Bíróság általi értelmezését a jelen ügyben egy felsőbb szintű belga bíróság kéri. Hasonló kérdés képezi a tárgyát a Franciaországból származó és jelenleg folyamatban lévő C-188/15. sz., Bougnaoui és ADDH ügynek is.

6. Mindkét ügyben a Bíróság elvi döntését várják, amely a konkrét alapeljárásokon túlmenően útmutató lehetne az egész Európai Unióban történő munkavégzésre, legalábbis amennyiben a magánszektor érintett. Az állami szektorban (például iskolákban, hatóságoknál és bíróságoknál, de az állami szolgáltatásokkal megbízott magánvállalkozásoknál is) alkalmazottak tekintetében érvényes munkafeltételekre bizonyos sajátosságok vonatkozhatnak, amelyek azonban a jelen ügyben nem játszanak szerepet. A jelen ügyben a magánszemélyek által a nyilvános helyeken (például a járókelők által az utcákon és tereken, a nyilvános intézmények használói által, valamint a vendégek által az éttermekben vagy a vásárlók által az üzletekben) tanúsított magatartásával kapcsolatos jogi problémákat sem szükséges vizsgálni.

## II – **Jogi háttér**

### A – *Az uniós jog*

7. Az ügy uniós jogi kereteit a 2000/78 irányelv határozza meg. Az 1. cikke alapján ennek az irányelvnek a célja

„a valláson, meggyőződésen, 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.”

8. A „hátrányos megkülönböztetés” cím alatt a 2000/78 irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés 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 bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb 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

   i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; […]

2 — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.); a továbbiakban: 2000/78 irányelv vagy egyszerűen irányelv.

[…]

(5) 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.”

9. A 2000/78 irányelv hatályát a 3. cikk határozza meg:

„(1) A Közösségre 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: munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

10. Végül utalni kell a 2000/78 irányelv 4. cikkére, amely a „Foglalkozási követelmények” cím alatt szerepel, és amelynek (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 nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg [helyesen: követelménynek minősül], feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

B – *A nemzeti jog*

11. Belgiumban az alapügy szempontjából releváns időszakban a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó, 2003. február 25-i törvény[3] volt hatályban, amelyet a 2000/78 irányelv végrehajtása céljából fogadtak el.

12. E törvény 2. cikkének 1. §-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn,

„ha az objektíve és észszerűen nem igazolható eltérő bánásmód közvetlenül nemen, úgynevezett fajon, bőrszínen, származáson, nemzeti vagy etnikai származáson, szexuális irányultságon, családi állapoton, születésen, vagyoni helyzeten, életkoron, valláson vagy meggyőződésen, jelenlegi vagy jövőbeli egészségi állapoton, fogyatékosságon vagy testi jellemzőn alapul.”

13. Ugyanezen törvény 2. cikkének 2. §-a szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésről van szó,

„ha egy látszólag semleges rendelkezés, mérce vagy eljárás önmagában káros hatást fejt ki olyan személyekre, akikre az 1. §-ban felsorolt, hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó okok alkalmazandóak, kivéve ha ez a rendelkezés, mérce vagy eljárás objektíve és észszerűen igazolt.”

3 — *Belgisch Staatsblad*, 2003. március 17., 12844. o.

14. A hátrányos megkülönböztetés fennállását megalapozó egyes okoknak a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó törvény 2. cikkében szereplő kimerítő felsorolását a belga Állandó Választott Bíróság – a jelenlegi alkotmánybíróság – a 2004. október 6-i ítéletével a belga alkotmánnyal összeegyeztethetetlennek nyilvánította. Ezt követően a 2. cikk alkalmazandó volt minden hátrányos megkülönböztetésre, függetlenül az annak alapjául szolgáló októl. [4]

15. Időközben a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó törvényt a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formáival szembeni küzdelemre vonatkozó, 2007. május 10-i törvény [5] váltotta fel. Az alapeljárás tényállására azonban ez az új törvény még nem volt alkalmazandó.

## III – **A tényállás és az alapeljárás**

16. A G4S Secure Solutions NV (a továbbiakban: G4S) különböző magán-, illetve állami szektorbeli ügyfelek számára többek között őrzési és biztonsági, valamint recepciós szolgáltatásokat nyújtó vállalkozás. S. Achbita 2003. február 12-én állt recepciósként a G4S alkalmazásába határozatlan idejű munkaszerződéssel.

17. A G4S munkavállalói a munkavégzés során nem viselhetnek vallási, politikai vagy filozófiai jelképeket. Ezt a tilalmat először csak íratlan működési szabályként alkalmazták. Az üzemi tanács jóváhagyásával 2006. június 13-tól a következő írásbeli rendelkezést vették fel a G4S belső szabályzatába:

„A munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit viselni, és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni.”

18. S. Achbita, aki már munkába állásakor muzulmán volt, több mint három évig e működési szabály elleni tiltakozás nélkül kizárólag munkaidőn kívül viselt fejkendőt. 2006 áprilisában azonban bejelentette, hogy a jövőben vallási okokból munkaidőben is fejkendőt szándékozik viselni. A vállalat vezetése felhívta a figyelmét arra, hogy ez ellenkezik a G4S semlegességre törekvésével.

19. Egy betegállományban töltött időszak után S. Achbita 2006. május 12-én közölte, hogy 2006. május 15-én fejkendővel áll újból munkába. 2006. június 12-én elbocsátották S. Achbitát azon feltett szándéka miatt, hogy muzulmánként iszlám fejkendőt fog viselni. S. Achbita végkielégítést kapott.

20. 2007. április 26-án S. Achbita kártérítési keresettel fordult a G4S-szel szemben az Arbeidsrechtbank te Antwerpenhez [6] a felmondási joggal való visszaélés miatt, és másodlagosan kártérítést kért a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó törvény megsértése miatt. A belga Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (az esélyegyenlőségért és rasszizmus elleni fellépésért tevékenykedő központ, a továbbiakban: Centrum) [7] 2009-ben beavatkozóként lépett fel az ügyben S. Achbita oldalán.

21. 2010. április 27-i ítéletével az Arbeidsrechtbank elutasította S. Achbita keresetét, mivel szerinte nem áll fenn közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés. A fellebbezési eljárásban az Arbeidshof te Antwerpen [8] a 2011. december 23-i ítélettel szintén elutasította S. Achbita követeléseit, mivel a G4S-nek az ítélkezési gyakorlatban és a jogirodalomban jelentkező nem egységes véleményekre

4 — A belga Állandó Választott Bíróság 157/2004. számú ítélete.

5 — *Belgisch Staatsblad*, 2007. május 30., 29016. o.

6 — Antwerpeni munkaügyi bíróság.

7 — Egy belga közjogi intézményről van szó, amelyet 1993-ban törvény hozott létre, és amelynek feladatát különösen a rasszizmus, valamint a hátrányos megkülönböztetés különböző formái elleni küzdelem képezi. A Bíróság számára a Centrum többek között a C-54/07. sz. Feryn-ügyből ismert.

8 — Antwerpeni munkaügyi fellebbviteli bíróság.

tekintettel nem kellett az üzemen belüli tilalom jogellenességét megállapítania, ennélfogva S. Achbita elbocsátása nem tekinthető nyilvánvalóan aránytalannak vagy hátrányosan megkülönböztetőnek. E másodfokú ítélettel szemben jelenleg felülvizsgálati eljárás van folyamatban a Hof van Cassatie[9], a kérdést előterjesztő bíróság előtt az egyfelől S. Achbita, másfelől pedig a Centrum által benyújtott felülvizsgálati kérelem alapján.

## IV – **Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás**

22. 2015. március 9-i ítéletével, amely 2015. április 3-án érkezett a Bíróság Hivatalához, a semmítőszék felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

Úgy kell-e értelmezni a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, hogy a muzulmán nők munkahelyi fejkendőviselésének tilalma nem jelent közvetlen hátrányos megkülönböztetést, ha a munkáltatónál fennálló szabály minden munkavállaló számára tiltja a politikai, filozófiai és vallási meggyőződések külső jeleinek munkahelyi viselését?

23. A Bíróság előtti előzetes döntéshozatali eljárásban a G4S, a Centrum, Belgium és Franciaország kormánya, valamint az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket. Ugyanezek a felek képviseltették magukat a 2016. március 15-i tárgyaláson is, ezenkívül az Egyesült Királyság vett részt ezen a tárgyaláson. A C-188/15. sz. ügyben ugyanezen a napon tartottak tárgyalást.

## V – **A jogkérdésről**

24. Ezen előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikke értelmében vett „valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés” fogalma.

25. A *hátrányos megkülönböztetés* olyan eltérő bánásmód, amely nem igazolt.[10] Jóllehet a 2000/78 irányelv szövegében szinte kivétel nélkül hiányzik az „eltérő bánásmód” és a „hátrányos megkülönböztetés” fogalmak közötti éles elhatárolás, azonban az uniós jogalkotó is láthatóan abból a megállapításból indul ki, hogy „elengedhetetlen a különbségtétel [az] […] igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között”[11].

26. A párhuzamos C-188/15. sz. üggyel ellentétben a Bíróságot a jelen előzetes döntéshozatali eljárásban szigorúan véve csak a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmáról, és ezzel végső soron a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolásáról is kérdezik, bármiféle hátrányos megkülönböztetés (illetve eltérő bánásmód) esetleges igazolásáról azonban nem. Ennek oka az lehet, hogy úgy tűnik, a belga semmítőszék magától értetődően abból indul ki, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés a jelen ügyben fennállóhoz hasonló esetben igazolható, ezzel szemben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem.

9 — A továbbiakban: semmítőszék.

10 — Lásd az Andersen-ügyre vonatkozó indítványom (C-499/08, EU:C:2010:248, 28. pont).

11 — Lásd erről – jóllehet az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben – a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdésének utolsó mondatát. Lásd ezenkívül ezen irányelv 4. cikke (1) bekezdésének a szövegét, amely szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az ott pontosabban megnevezett igazolási követelmények mellett a „megkülönböztetés [nem jelent] hátrányos megkülönböztetést”. Hasonlóképpen a – nem mindig egységes – ítélkezési gyakorlat, lásd például az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésről: Vital Pérez-ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 27. pont).

27. Ahogy azonban a következőkben részletesen ki fogom fejteni, bizonyos feltételek mellett mindenképpen igazolt lehet a közvetlen megkülönböztetés is. Egyúttal figyelembe kell venni azt, hogy mind a közvetlen megkülönböztetés igazolása, mind pedig a közvetett megkülönböztetés igazolása bizonyos uniós jogi feltételek betartásához van kötve. Annak érdekében tehát, hogy az Európai Unión belüli és kívüli nemzeti bíróságok nem egységes gyakorlatára tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ lehessen adni,[12] a Bíróságnak a jelen ügyben nem kellene lemondania arról, hogy átfogóan foglalkozzon a hátrányos megkülönböztetés problémájával, beleértve az esetleges igazolást. A Bizottság is jogosan hívta fel a figyelmet erre a tárgyaláson.

28. Először röviden tárgyalni fogom a 2000/78 irányelv hatályát (lásd erre vonatkozóan az alább közvetlenül következő A. fejezetet), mielőtt a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés fogalmára áttérek (lásd az alábbi B. fejezetet), végül pedig az igazolás lehetőségeivel kapcsolatban foglalok állást (lásd utoljára a C. fejezetet).

## A – *A 2000/78 irányelv hatálya*

29. A 2000/78 irányelvet a 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében a „Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül […] minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is […] [az] alkalmazási és munkakörülmények[re vonatkozóan], beleértve az elbocsátást és a díjazást”.

30. Mivel az iszlám fejkendő munkahelyi viselésének tilalma a látható vallási jelek általános üzemi tilalmának következményeként mérvadó volt S. Achbita munkaviszonyának a G4S részéről történő megszüntetése szempontjából, az a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett elbocsátási körülmények közé sorolható. A jelen ügy tehát ezen irányelv hatálya alá tartozik.

31. Franciaország nyomatékosan rámutat arra, hogy a 3. cikk (1) bekezdésének bevezető félmondata szerint a 2000/78 irányelv hatálya csak a Közösségre (jelenleg: Unióra) átruházott hatáskörök korlátain belül nyílik meg. Franciaország véleménye szerint ennélfogva az irányelvnek nem az a rendeltetése, hogy a tagállamok nemzeti identitását érintő helyzetekre alkalmazzák. E tagállam különösen azt az álláspontot képviseli, hogy a közszolgálat (*service public*) tekintetében az irányelv hatálya a laicizmus Franciaországban érvényesülő alkotmányos elve[13] (*laicité*) miatt korlátozásoknak van alávetve. Ebben az összefüggésben Franciaország az Uniónak az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésében rögzített azon kötelezettségére hivatkozik, hogy az Unió tiszteletben tartja a tagállamok nemzeti identitását, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének.

32. Ezzel kapcsolatban először is meg kell jegyezni, hogy a jelen eljárás nem a közszolgálatban történő alkalmazás esetére vonatkozik. Ettől eltekintve az Unió és a tagállamai közötti hatáskörmegosztás a Szerződésekből ered. Önmagában az Uniónak az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésében rögzített, a tagállamok nemzeti identitásának tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettségéből nem lehet arra következtetni, hogy bizonyos területeket vagy tevékenységeket teljesen kivontak volna a 2000/78 irányelv hatálya alól.[14] Valójában ezen irányelv *alkalmazása* nem sértheti a tagállamok nemzeti

12 — A kérdést előterjesztő bíróság számára adandó hasznos választnak és annak a szükségességéről, hogy ennek során szükség esetén vizsgálni kell az uniós jognak az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyát kifejezetten nem képező vonatkozásait is, lásd: SARPP-ítélet (C-241/89, EU:C:1990:459, 8. pont); Aventis Pasteur ítélet (C-358/08, EU:C:2009:744, 50. pont); Centre public d’action sociale d’Ottignies-Louvain-La-Neuve ítélet (C-562/13, EU:C:2014:2453, 37. pont); Neptune Distribution ítélet (C-157/14, EU:C:2015:823, 33. és 34. pont), valamint konkrétan a 2000/78 irányelvről: Wolf-ítélet (C-229/08, EU:C:2010:3, 32. pont); Petersen-ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 48. pont); Hay-ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 23. pont).

13 — Lásd a Francia Köztársaság 1958. október 4-i alkotmánya 1. cikkének első mondatát. Lásd erre vonatkozóan: Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB), Şahin kontra Törökország ítélet (44774/98. sz. kereset, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 56. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47. pont) is.

14 — Lásd ebben az értelemben: Sayn-Wittgenstein ítélet (C-208/09, EU:C:2010:806, 92–94. pont); Runevič-Vardyn és Wardyn ítélet (C-391/09, EU:C:2011:291, 86. és 87. pont), amelyekben a Bíróság az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése értelmében vett nemzeti identitást szintén nem az uniós jog hatályának határaként, hanem a személyek számára az uniós jogban biztosított jogok tagállamok általi megsértését igazoló törvényes célként kezelte.

identitását. A nemzeti identitás tehát nem korlátozza magát az irányelv hatályát, hanem azt az egyenlő bánásmód irányelvben szereplő elvének, valamint az esetleges eltérő bánásmódra vonatkozó igazolási okoknak az értelmezése során kell megfelelően figyelembe venni.[15] Egyébként a Bíróság előtti tárgyaláson Franciaország is elismerte, hogy az ilyen eljárás járható út a nemzeti identitás tiszteletben tartásához.

B – *A valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés fogalma*

33. Amint az a 2. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 1. cikkből kiderül, a 2000/78 irányelv célja a foglalkoztatás és munkavégzés során a valláson vagy meggyőződésen alapuló mind közvetlen, mind közvetett hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. A jelen ügy szempontjából nem szükséges különbséget tenni „vallás” és „meggyőződés” között. Ennélfogva az egyszerűség kedvéért csak „valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésről” fogok beszélni.

1. A jelen ügy vallási vonatkozásáról

34. Ami a „valláshoz” tartozik, az természetszerűleg olyan összetett dolog, amelyben objektív szempontok keverednek a személyek szubjektív meggyőződésének elemeivel.

35. A „vallásnak” a 2000/78 irányelv 1. cikkében alkalmazott fogalmát tágan kell értelmezni. Az nemcsak önmagában valamely személynek a hitét foglalja magában (*forum internum*), hanem e vallás gyakorlását és kifejezésre juttatását is, mégpedig nyilvános helyen is (*forum externum*). Ahogy ugyanis a címéből, a preambulumából és az 1. cikkéből megállapítható, a 2000/78 irányelv célja a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. Ezen irányelv átfogó célja a hátrányos megkülönböztetéstől mentes munkakörnyezet megteremtése.[16] E cél lehető legjobb eléréséhez az irányelv hatályát nem lehet szűken meghatározni.[17] Ez annál inkább érvényes, mivel a 2000/78 konkretizálja az egyenlő bánásmód elvét, amely az uniós jog egyik alapjogi jellegű általános elve, és amely kiemelt helyen kifejezésre jut az Alapjogi Charta 21. cikkében..[18]

36. Az Alapjogi Charta 10. cikke (1) bekezdésének második mondata hasonlóképpen úgy rendelkezik, hogy a vallásszabadság magában foglalja mindenki azon szabadságát, hogy a vallását mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben kifejezésre juttassa, mégpedig – többek között – szertartások végzése útján.

37. A „vallás” fogalmának tág értelmezése biztosan nem jelenti azt, hogy személyek tetszőleges magatartásai vagy cselekményei eleve csak azért a jogrend védelme alatt állnak, mert ezeket valamiféle vallási meggyőződésre való hivatkozással végzik.[19]

15 — Lásd a jelen indítvány alábbi 123. pontját.

16 — Lásd ebben az értelemben: Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-499/08, EU:C:2010:600, 19. pont); Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 39. pont); Vital Pérez ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 28. pont) is.

17 — Lásd ugyanebben az értelemben, a rokon 2000/43/EK irányelvre vonatkozóan: Runevič-Vardyn és Wardyn ítélet (C-391/09, EU:C:2011:291, 43. pont); CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet (C-83/14, EU:C:2015:480, 42. és 66. pont).

18 — Kücükdeveci-ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 21. pont); Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 38. pont).

19 — Lásd ebben az értelemben: EJEB, Leyla Şahin kontra Törökország ítélet (44774/98. sz. kereset, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 105. pont); S. A. S. kontra Franciaország ítélet (43835/11. sz. kereset, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 125. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54. pont), az EJEE 9. cikkére vonatkozóan.

38. A jelen ügyben azonban az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból egyértelműen kitűnik, hogy S. Achbita – sok más muzulmán nőhöz hasonlóan – vallási okokból viseli a fejkendőjét, és nem áll fenn indok a vallási indíttatása komolyságának kétségbe vonására. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) az EJEE 9. cikkére vonatkozó eljárásához [20] és számos nemzeti bíróság és intézmény gyakorlatához [21] kapcsolódva ezt a Bíróságnak is a vallással fennálló megfelelő kapcsolódási pontnak kellene tekintetnie, és így a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós jogi tilalmának tárgyi hatálya fennáll.

2. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolásáról

39. A kérdést előterjesztő bíróság számára az a kérdés áll az érdeklődés középpontjában, hogy a vitatott tilalom esetében közvetlen vagy közvetett jellegű valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésről van-e szó.

40. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti elhatárolás jogi szempontból elsősorban azért bír jelentőséggel, mert az igazolás lehetősége eltérő lehet attól függően, hogy a felmerült eltérő bánásmód közvetlenül vagy közvetve függ össze a vallással. Pontosabban a valláson alapuló közvetlen eltérő bánásmód igazolásaként felvethető lehetséges célkitűzések szűkebb körben érvényesülnek, mint azok, amelyek egy közvetett eltérő bánásmódot igazolhatnak. [22]

41. Míg a G4S álláspontja szerint egyáltalán nem áll fenn hátrányos megkülönböztetés, amivel szemben Franciaország és az Egyesült Királyság közvetett hátrányos megkülönböztetést feltételez, Belgium és a Centrum szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn. [23] A Bizottság a jelen C-157/15. sz. ügyben a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítása mellett, a párhuzamos C-188/15. sz. ügyben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása mellett érvel. A nemzeti bíróságok gyakorlata ilyen esetekben szintén nem egységes. [24]

42. A 2000/78 irányelv értelmében vett *valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés* akkor áll fenn, ha egy személy vallása miatt egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben (az 1. cikkel összefüggésben értelmezett 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja); a felmerült eltérő bánásmód tehát közvetlenül a vallással függ össze. Ugyanakkor csak *valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés* áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz (a 2. cikk (2) bekezdésének b) pontja).

20 — Lásd legutóbb: EJEB, Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83., 84. és 97. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 21–28., 63. pont).

21 — Lásd például: a német Bundesverfassungsgericht újabb ítélkezési gyakorlata (2015. január 27-i végzés, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, 83–87. pont); a dán legfelsőbb bíróság újabb ítélkezési gyakorlata (Højesteret, a 2005. január 21-i ítélet, Ufr.2005.1265H); a francia semmítőszék újabb ítélkezési gyakorlata (Cour de cassation, 13–28.369. sz. „Baby Loup” ítélet, FR:CCASS:2014:AP00612); a holland emberi jogi intézet döntéshozatali gyakorlata (College voor de Rechten van de Mens, a 2015. december 18-i 2015-145. sz. határozat [Oordeel]); lásd ezenkívül – az Európai Unión kívül –: az Amerikai Egyesült Államok legfelsőbb bíróságának ítélkezési gyakorlata (U. S. Supreme Court, a 2015. június 1-jei ítélet, 14-86. sz., EEOC kontra Abercrombie & Fitch Stores ügy, 575 U. S._2015.).

22 — Ezt állapítja meg többek között az Andersen-ügyre vonatkozó indítványom (C-499/08, EU:C:2010:248, 31. pont) és – a rokon 2000/43 irányelvre vonatkozóan – a CHEZ Razpredelenie Bulgaria ügyre vonatkozó indítványom (C-83/14, EU:C:2015:170, 73. pont); lásd ezenkívül: Hay-ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 45. pont).

23 — A C-188/15. sz. ügyben Svédország is a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása mellett érvel.

24 — Lásd különösen a nemzeti bíróságok és intézmények 21. lábjegyzetben említett döntéseit.

43. Első látásra a G4S által elrendelthez hasonló tilalmat az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek lehetne tekinteni. A G4S munkavállalói számára a belső működési szabály szerint ugyanis kifejezetten tiltott a vallási meggyőződésük látható jeleinek munkahelyi viselése, így a működési szabály szövege közvetlenül a valláshoz kapcsolódik. S. Achbitát, aki iszlám vallású munkavállaló, e szabály alkalmazásával elbocsátották, mivel vallási meggyőződésére hivatkozással ragaszkodott az iszlám fejkendő munkahelyi viseléséhez, illetve mivel megtagadta a fejkendő munkaidő alatti levételét.

44. Ezenfelül a Bíróság a hátrányos megkülönböztetés különböző uniós tilalmaira vonatkozó eddigi ítélkezési gyakorlatában rendszerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmának tág értelmezését vette alapul, és ezt mindig már akkor vélelmezte, ha valamely intézkedés elválaszthatatlanul összefüggött az eltérő bánásmód szóban forgó okával. [25]

45. Azonban az összes esetben mindig emberek megváltoztathatatlan testi jellemzőiről vagy személyes tulajdonságairól – például a nemről[26], az életkorról vagy a szexuális irányultságról – volt szó, és nem szubjektív döntésen vagy meggyőződésen alapuló olyan magatartásokról, mint a jelen ügyben a fejfedő viselése vagy nem viselése.

46. Ebben az összefüggésben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés toposza részletes vizsgálat alapján nem alkalmas arra, hogy megfelelő módon magában foglalja a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalmakat.

47. A valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés vélelmezése szempontjából ugyanis a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint az a döntő, ha egy személy *a vallás miatt* „egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni”.

48. Az ilyen „kedvezőtlenebb elbánásra” vonatkozóan azonban a jelen ügyben nem állnak fenn támpontok. Ahogy a következőkben ki fogom fejteni, a jelen ügyben nem állapítható meg sem egy bizonyos vallási közösség tagjainak más vallások híveivel szembeni hátrányos helyzetbe hozása, sem pedig vallásos személyek nem vallásos vagy magukat ateistáknak valló személyekkel szembeni hátrányos helyzetbe hozása.

49. Először is ki kell emelni, hogy a vitatott tilalom az összes látható vallási jelre egyformán vonatkozik. Nem áll fenn tehát a *vallások közötti* hátrányos megkülönböztetés. A Bíróság számára rendelkezésre álló összes információ szerint különösen *nem* olyan intézkedésről van szó, amely konkrétan az iszlám vallású munkavállalók ellen vagy akár konkrétan az e valláshoz tartozó *női* munkavállalók ellen irányul. A G4S által elfogadotthoz hasonló működési szabály ugyanis ugyanúgy érintheti azt a zsidó vallású férfi munkavállalót, aki kipában jelenik meg a munkahelyen, vagy azt a szikh férfit, aki turbánban szeretne munkát végezni, vagy pedig a keresztény vallási irányzatokhoz tartozó azon női és férfi munkavállalókat, akik jól látható keresztet viselnek magukon, vagy *Jesus is great* feliratú pólót akarnak viselni a munkahelyen.

25 — Lásd például: Dekker-ítélet (C-177/88, EU:C:1990:383, 12. és 17. pont); Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund ítélet (C-179/88, EU:C:1990:384, 13. pont); Bush-ítélet (C-320/01, EU:C:2003:114, 39. pont); Kiiski-ítélet (C-116/06, EU:C:2007:536, 55. pont); Kleist-ítélet (C-356/09, EU:C:2010:703, 31. pont); Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-499/08, EU:C:2010:600, 23. és 24. pont); Maruko-ítélet (C-267/06, EU:C:2008:179, 72. pont); Römer-ítélet (C-147/08, EU:C:2011:286, 52. pont); Hay-ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 41. és 44. pont); ugyanebben az értelemben: CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet (C-83/14, EU:C:2015:480), 76., 91. és 95. pont) is.

26 — A nemváltoztatás ritka és különleges esetétől ebben az összefüggésben eltekintek; lásd erre vonatkozóan többek között: az Association belge des Consommateurs Test-Achats és társai ügyre vonatkozó indítványom (C-236/09, EU:C:2010:564, 36. pont).

50. Az irányelv, amelynek hatályát tágan kell értelmezni,[27] kétségtelenül tiltja nemcsak a *valamely* vallás miatti hátrányos megkülönböztetést, hanem *a* valláson alapuló bármely hátrányos megkülönböztetést (a 2000/78 irányelv 1. cikkével összefüggésben értelmezett 2. cikkének (1) bekezdése és az Alapjogi Charta 21. cikke). Ebből a szempontból sem ad azonban okot a jelen ügyben fennállóhoz hasonló eset a valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítására.

51. Figyelembe kell venni ugyanis, hogy a G4S által elfogadotthoz hasonló működési szabály nem korlátozódik egy *vallási* meggyőződés látható jelei viselésének tilalmára, hanem egyúttal kifejezetten tiltja a politikai vagy filozófiai meggyőződés látható jeleinek viselését is. A működési szabály tehát egy általános és minden különbségtétel nélkül érvényes, vallási és világnézeti semlegességre törekvő vállalati politika kifejeződése.

52. Ez a semlegességi követelmény ugyanolyan módon hat ki egy vallásos munkavállalóra, mint egy meggyőződéses ateistára, aki a vallásellenes beállítottságát a ruházatával jól láthatóan kifejezésre juttatja, vagy egy politikailag aktív munkavállalóra, aki ruházati elemekkel áll ki az általa előnyben részesített politikai párt vagy bizonyos politikai tartalmak mellett (például jelképekkel, az ingjén, a trikóján vagy a fejfedőjén viselt kitűzőkkel vagy jelszavakkal).

53. A jelen ügyben tehát csak az egy bizonyos – vallási, politikai vagy filozófiai jellegű – meggyőződést aktívan kifejezésre juttatni kívánó munkavállalók és az ennek szükségességét nem érző munkatársaik közötti eltérő bánásmód áll fenn. Ebben azonban nem rejlik közvetlen és konkrétan a valláshoz kapcsolódó „kedvezőtlenebb elbánás”.

54. Önmagában az a körülmény, hogy a látható vallási jelek munkahelyi viselésének tilalma a vallásszabadság (az Alapjogi Charta 10. cikke[28]) megsértésének minősülhet,[29] nem eredményez szükségszerűen más megítélést. E szabadságjog nem minden esetleges megsértését kell ugyanis az egyenlő bánásmód elvének szemszögéből szükségszerűen hátrányosan megkülönböztetőnek, még kevésbé *közvetlenül* hátrányosan megkülönböztetőnek minősíteni.

55. Bizonyára más lenne a helyzet, ha bebizonyosodna, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom egy vagy több bizonyos vallással – vagy csak általában vallási meggyőződésekkel – szembeni sztereotípiákon vagy előítéleteken alapul. Akkor kétségtelenül valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést kellene megállapítani.[30] Erre vonatkozóan azonban a rendelkezésünkre álló információk alapján nem állnak fenn támpontok.

56. Mindent egybevetve tehát a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom nem tekinthető valláson alapuló *közvetlen* hátrányos megkülönböztetésnek (a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja).

57. Mivel azonban az ilyen szabály ténylegesen alkalmas arra, hogy bizonyos vallású vagy világnézetű személyeket – a jelen ügyben iszlám vallású munkavállalókat – különös módon más munkavállalókkal szemben hátrányos helyzetbe hozzon, – az esetleges igazolás fenntartásával – valláson alapuló *közvetett* hátrányos megkülönböztetés állhat fenn (a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja).

27 — Lásd erre vonatkozóan a jelen indítvány fenti 35. pontját a 17. lábjegyzettel.

28 — A vallásszabadságról lásd kiegészítőleg a jelen indítvány alábbi 112. pontját.

29 — Lásd például: EJEB, Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 83., 84. és 97. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 47. pont), az EJEE 9. cikkéről.

30 — Ahogy a CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítéletből (C-83/14, EU:C:2015:480, 82. pont) következik, a Bíróság (etnikai származáson alapuló) *közvetlen* hátrányos megkülönböztetés fennállásra utaló körülménynek tekinti, ha valamely intézkedést egy bizonyos személycsoporttal szembeni sztereotípiák és előítéletek alapján hoznak meg.

C – *Az igazolás lehetősége*

58. Amennyiben a G4S által elrendelthez hasonló tilalom valláson alapuló – közvetett vagy akár közvetlen – hátrányos megkülönböztetésnek minősül, azt kell vizsgálni, hogy az alapul szolgáló eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv szerint igazolható-e, vagy ilyen igazolás hiányában tiltott hátrányos megkülönböztetésről van szó.

59. A valláson alapuló *közvetett* megkülönböztetést [31] minden jogszerű (törvényes) cél objektíve igazolhatja, amennyiben a vitatott intézkedés – a jelen ügyben: látható politikai, filozófiai és vallási jelek tilalma – a cél eléréséhez megfelelő és szükséges (a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének i) pontja).

60. Kétségtelenül a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett törvényes célok közé tartoznak a maga az uniós jogalkotó által kifejezetten elismert célok, tehát egyrészt a különös foglalkozási követelmények betartása (az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése), másrészt pedig mások jogainak és szabadságának védelme (az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése). A következőkben e két célra fogok összpontosítani.

61. Mindkét rendelkezéssel a másodlagos jog szintjén konkretizálják azokat a korlátokat, amelyeknek az egyenlő bánásmódnak és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az Alapjogi Charta 21. cikkében rögzített elve – ahogy az összes uniós alapjog – alá van vetve (lásd erre vonatkozóan általánosan a Charta 52. cikkének (1) bekezdését).

62. Mivel az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése és 4. cikkének (1) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés fajtájától függetlenül mindig alkalmazandó, az e két igazolási okra vonatkozó fejtegetéseim egyébként arra az esetre is érvényesek, ha a Bíróság – a javaslatommal ellentétben – nem valláson alapuló közvetett, hanem közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapít meg.

63. A felek a legkevésbé sem értenek egyet abban, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom törvényes célt, sőt az irányelv két említett rendelkezése értelmében vett törvényes célt követ-e, és megállja-e a helyét egy arányossági vizsgálat során. Míg a G4S erre igenlő választ ad, a Centrum, Belgium és Franciaország ez ellen érvel. A Bizottság is bizonyos kétségének ad hangot. [32] A nemzeti bíróságok gyakorlata nem egységes ebben a kérdésben. [33]

64. Az említett problémát először a foglalkozási követelmények (a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése; lásd erre vonatkozóan a közvetlenül alább következő 1. fejezetet), majd mások jogainak és szabadságának védelme (az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése; lásd erre vonatkozóan alább a 2. fejezetet) szemszögéből fogom vizsgálni.

1. A vitatott tilalom mint valódi és meghatározó foglalkozási követelmény (a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése)

65. A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint „a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az [irányelv] 1. cikk[é]ben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos”.

31 — Lásd erre vonatkozóan a fenti fejtegetéseimet, különösen a jelen indítvány 57. pontját.

32 — Sőt, a C-188/15. sz. ügyben a Bizottság határozottan azt az álláspontot képviseli, hogy a 2000/78 irányelv szerinti igazolás nem lehetséges.

33 — Lásd ismételten a nemzeti hatóságoknak és intézményeknek a fenti 21. lábjegyzetben hivatkozott döntéseit.

66. Leegyszerűsítve tehát az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett foglalkozási követelmények, amelyek egy tevékenység jellegéből vagy végrehajtásának feltételrendszeréből következnek, egy törvényes cél kifejeződései lehetnek, és ezáltal olyan objektív oknak minősülhetnek, amely igazolhatja a valláson alapuló megkülönböztetést, ezért nem áll fenn tiltott hátrányos megkülönböztetés.

67. Eltérően attól, amit az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése első ránézésre sugallhat („[…] a tagállamok rendelkezhetnek úgy […]”), a megkülönböztetés igazolására szolgáló foglalkozási követelményeket nem kell szükségszerűen közhatalmilag törvények vagy rendeletek formájában rögzíteniük a tagállamoknak, valójában elegendő, ha egy vállalkozáson belül erre vonatkozó működési szabályt alkalmaznak.[34] A G4S esetében éppen ez a helyzet, mivel a vitatott tilalom egy belső működési szabályon alapul, amelyet ráadásul az üzemi tanács jóváhagyásával fogadtak el.

68. Az irányelv 4. cikke (1) bekezdése alkalmazásának alapfeltétele továbbá, ahogy a Bíróság már megállapította, hogy nem annak az *oknak* kell ilyen foglalkozási követelményt képeznie, amelyen az eltérő bánásmód alapul – a jelen ügyben:a vallás –, hanem az ezen okkal kapcsolatos *jellemzőnek*.[35]

69. A jelen ügyben ez a helyzet, mivel a G4S nem tiltja a munkavállalóinak az egy bizonyos valláshoz való tartozást vagy annak gyakorlását, hanem csupán azt követeli meg tőlük, hogy mondjanak le a vallással esetlegesen összefüggő bizonyos ruhadarabokról, mint például a fejkendőről. Arról van tehát szó, hogy egy munkáltató a foglalkozási követelmények keretében hozhat-e a munkavállalói számára a külső megjelenésük bizonyos jellemzőivel, nevezetesen a ruházatuk bizonyos elemeivel kapcsolatos rendelkezéseket, ha ezek az elemek vallási vonatkozással bírhatnak.

70. E tekintetben a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése két feltételt támaszt: Egyrészt „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” kell érintettnek lennie. Másrészt pedig olyan „arányos követelményről” kell, hogy szó legyen, amelyet „jogszerű célt” követve állítottak fel.

a) A valódi és meghatározó foglalkozási követelményre vonatkozó kritérium

71. Először azt kell vizsgálni, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett foglalkozási követelmények közé sorolható-e egyáltalán, sőt, valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek tekinthető-e. Az eljárásban részt vevő felek többsége ezt vitatja.

i) Foglalkozási követelmény

72. A hátrányos megkülönböztetés alapvető jellegű tilalma alóli kivételként a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését szigorúan kell értelmezni.[36] Ez a megközelítés nemcsak a rendelkezés hasonlóan korlátozó megfogalmazásán alapul,[37] hanem az irányelv preambulumán is,[38] amelyben különösen hangsúlyozzák, hogy az említett igazolási okot „nagyon korlátozott körülmények között” kell alkalmazni.

34 — Ebben az értelemben: Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, a 68. és 69. ponttal összefüggésben értelmezett 59. pont), amelyben egy a szociális partnerek által elfogadott kollektív szerződési rendelkezésről volt szó.

35 — Wolf-ítélet (C-229/08, EU:C:2010:3, 35. pont, utolsó mondat); Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 66. pont); Vital Pérez-ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 36. pont).

36 — Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 72. pont); Vital Pérez-ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 47. o.).

37 — Már ezen igazolási ok megfogalmazásában hasonlóan magasra helyezik a lécet az alkalmazása tekintetében azzal, hogy az uniós jogalkotó „érintett foglalkozási tevékenység[hez]”, „valódi és meghatározó foglalkozási követelmény[hez]”, valamint „[jogszerű] cél[hoz] […] és [arányos] követelmény[hez] […]” ragaszkodik.

38 — A 2000/78 irányelv (23) preambulumbekezdése.

73. Még a legszigorúbb értelmezés esetén is teret enged azonban az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése a vállalkozás által meghatározott öltözködési szabályok figyelembevételének. Ebben a rendelkezésben ugyanis nem csak önmagában a „foglalkozási tevékenység” végzéséről van szó, hanem „végrehajtásának feltételrendszeréről” is. Ahogy ezenkívül az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő „vagy” megfogalmazás világossá teszi, a „végrehajtás feltételrendszere” mindenképpen önálló tartalommal rendelkezik a „foglalkozási tevékenység jellegével” szemben. E két elem közül tehát bármelyik már önmagában véve megállja a helyét a valláson alapuló megkülönböztetésre vonatkozó igazolási okként.

74. A jelen ügyben fennállóhoz hasonló esetre alkalmazva ez azt jelenti, hogy az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése semmiképpen sem csak egy recepciós valamely vállalkozásnál vagy hatóságnál végzett tevékenységének operatív folyamatával szemben támasztott követelményekre (például látogatók üdvözlésére, felvilágosítás nyújtására, a belépés ellenőrzésére vagy kapuk és sorompók nyitására) terjed ki, hanem a „végrehajtásának feltételrendszere” keretében figyelembe veszi e szolgáltatások nyújtásának hátterét is.[39]

75. Még ha magát a recepciós tevékenységet ugyanúgy el is lehet végezni fejkendővel, mint fejkendő nélkül, a munkavégzés feltételrendszeréhez akkor is hozzátartozhat azonban a munkáltató által meghatározott öltözködési szabályok figyelembevétele (például a munkaruha vagy egyenruha viselésére vonatkozó kötelezettség, valamint a látható vallási, politikai vagy filozófiai jelek viselésének esetleges tilalma), azzal a következménnyel, hogy a munkavállaló a munkáját akkor olyan körülmények között végzi, amelyek esetében le kell mondania a fejkendőjéről.

76. Némelyik vállalat esetleg tudatosan azt a célt tűzi ki, hogy színes és változatos személyzetet toborozzon, és éppen ezt a közszemlére tett sokszínűséget tegye arculatává. Hasonlóan törvényes módon dönthet azonban egy vállalkozás – ahogy a jelen ügyben a G4S – a szigorú vallási és világnézeti semlegességre törekvő politika mellett, és ezen arculat megvalósítása érdekében foglalkozási követelményként ennek megfelelő semleges munkahelyi megjelenést követelhet meg a munkavállalóitól.

ii) Valódi és meghatározó foglalkozási követelmény

77. Mindazonáltal bizonyos öltözködési szabályok betartása – és ezzel összefüggésben a fejkendőről való lemondásnak a jelen ügyben vitatott kötelezettsége – a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint csak akkor követelhető meg egy munkavállalótól, ha e tekintetben „valódi és meghatározó foglalkozási követelményről” van szó.

78. Ezáltal a vallással összefüggő megkülönböztetés igazolásának akadálya magas, de semmiképpen sem leküzdhetetlen.

79. Pontosabban a jelen ügyben fennállóhoz hasonló helyzetben az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének alkalmazása nem tagadható meg általánosságban azon ítélkezési gyakorlatra hivatkozással, amely szerint a hátrányos megkülönböztetés nem igazolható tisztán gazdasági okokkal.[40] Valójában e rendelkezés lényege éppen az, hogy lehetővé tegye a megkülönböztetés gazdasági – pontosabban: vállalkozói – okokkal történő igazolását, még ha csak az uniós jogalkotó által rögzített szigorú feltételek mellett is.

39 — Az EJEB is elismeri azoknak a körülményeknek és időnek a jelentőségét, amelyben egy vallási meggyőződést kinyilvánítanak; lásd például: Leyla Şahin kontra Törökország ítélet (44774/98. sz. kereset, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 109. pont); S. A. S. kontra Franciaország ítélet (43835/11. sz. kereset, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 130. pont); O’Leary bírónő fejtegetései az Ebrahimian kontra Franciaország ítéletre (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, a különvélemény III. fejezete) vonatkozóan.

40 — Lásd ebben az értelemben például: Dekker-ítélet (C-177/88, EU:C:1990:383, 12. pont); Mahlburg-ítélet (C-207/98, EU:C:2000:64, 29. pont); Tele Danmark ítélet (C-109/00, EU:C:2001:513, 28. és 29. pont); Schönheit és Becker ítélet (C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 85. pont). Hasonló megállapításra jut a Specht és társai ítélet (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 77. pont).

80. Azt, hogy a konkrét foglalkozási követelmények a tevékenység jellege, valamint végrehajtásának feltételrendszere alapján valódinak és meghatározónak tekinthetők-e, és ha igen, mely konkrét foglalkozási követelmények tekinthetők ilyennek, objektív szempontok szerint, az egyedi eset összes releváns körülménye alapján kell megítélni.

81. E tekintetben a munkáltató részére vállalkozói mérlegelési mozgásteret kell biztosítani, amely végső soron a vállalkozás szabadságának alapvető jogán alapul (az Alapjogi Charta 16. cikke[41]). Ehhez a szabadsághoz tartozik, hogy főszabály szerint a vállalkozó meghatározhatja, hogy milyen módon és milyen feltételekkel szervezi meg és teljesíti az üzemében elvégzendő munkákat, valamint hogy milyen formában kínálja a termékeit és a szolgáltatásait.

82. Az olyan különösen nyilvánvaló esetektől eltekintve, amelyekben a ruházatra vonatkozó bizonyos előírások szigorú betartása már higiéniai vagy biztonsági okokból is elkerülhetetlen a munkahelyen (például kórházakban,[42] laboratóriumokban, konyhákban, gyárakban vagy építkezéseken), a munkáltató egy esetleges általa meghatározott vállalkozói politika keretében egyébként is előírhatja a munkavállalói számára, hogy a munkahelyen meghatározott módon viselkedjenek vagy öltözködjenek.[43] Ez annál inkább érvényes, ha az érintett munkavállalók – ahogy a jelen ügyben S. Achbita – tevékenységük végzése során rendszeresen szemtől szembeni kapcsolatba kerülnek ügyfelekkel.[44]

83. Az ilyen előírások szokásosak. Korlátozódhatnak egy konkrét öltözködési stílusra (például öltöny és nyakkendő férfi munkavállalók számára különböző hivatalokban vagy vállalkozásoknál, egy bizonyos divatirányzat betartása áruházakban és ruházati üzletekben dolgozó eladók számára), de bizonyos esetekben magukban foglalhatják a szolgálati ruha vagy egyenruha viselésére vonatkozó kötelezettséget is (például rendőrök, katonák, valamint biztonsági szolgálatok és légitársaságok munkavállalói esetében, akiknek ruházata egyúttal tiszteletet és bizalmat kell, hogy keltsen, valamint ezenkívül egy bizonyos megkülönböztethetőséget és felismerhetőséget kell, hogy biztosítson).

84. Ebben az összefüggésben objektív vizsgálat alapján és a vállalkozói mérlegelési mozgástér figyelembevételével semmiképpen sem tűnik helytelennek, hogy egy S. Achbitához hasonló recepciósnak a tevékenységét bizonyos öltözködési szabályok betartásával – a jelen ügyben az iszlám fejkendőről való lemondással – kell végeznie. A G4S által elrendelthez hasonló tilalom a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek tekinthető.

b) A jogszerű cél és az arányos követelmény kritériuma

85. Azt kell még vizsgálni, hogy a G4S által elrendelthez hasonló tilalom esetében jogszerű célt szolgáló arányos foglalkozási követelményről van-e szó. A 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének utolsó félmondatában rögzített e két további kritérium végső soron azt szögezi le, hogy a munkáltató vállalkozói mérlegelési mozgásterét a foglalkozási követelmények meghatározása során az uniós jog által kijelölt határok korlátozzák.

41 — A vállalkozás szabadságáról lásd kiegészítőleg a jelen indítvány alábbi 132. pontját.

42 — Lásd erről: EJEB, Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 98. és 99. pont).

43 — Ezt állapítja meg az EJEB Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélete (48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. pont) is, amelyben a munkáltatónak egy bizonyos vállalkozói arculat közvetítésére vonatkozó kívánságát („the employer's wish to project a certain corporate image") „kétségtelenül törvényesnek" tekintik („this aim was undoubtedly legitimate").

44 — Más lehet a helyzet, ha olyan munkavállalókról van szó, akik tevékenységüket ügyfelekkel való szemtől szembeni kapcsolat nélkül végzik (például ügyintézőként egy telefonos ügyfélszolgálatnál vagy egy vállalkozás könyvelésénél vagy egy biztosító kárrendezési osztályán).

86. Míg az egyik kritérium („arányos követelmény”) csupán az arányosság elvére emlékeztet,[45] amellyel később foglalkozom (lásd erre vonatkozóan az alábbi ii. fejezetet), a másik követelmény („jogszerű cél”) azt tisztázza, hogy a munkáltató a foglalkozási követelmények meghatározása során nem követhet önkényesen a választása szerinti bármely célt, hanem csak törvényes célokat (lásd erre vonatkozóan a következő i. fejezetet).

i) Törvényes cél

87. Annak megítéléséhez, hogy a munkáltató által követett cél törvényes-e, normatív vizsgálat szükséges, amelynek során nem utolsósorban az unió alapvető értékeit és az általa követetett lényeges célokat kell figyelembe venni (az EUSZ 2. cikk és az EUSZ 3. cikk). Ezekre az értékekre és célokra egyébként a 2000/78 irányelv preambuluma is kiemelt helyen hivatkozik.[46]

88. Ez a jelen ügyben fennállóhoz hasonló esetre alkalmazva azt jelenti, hogy a G4S-hez hasonló vállalkozás által a munkavállalói számára előírt öltözködési szabályok – beleértve egy esetlegesen ezek körében szereplő fejkendőviselési tilalmat – csak akkor állhatják meg a helyüket a valláson alapuló megkülönböztetés igazolásaként, ha ezek az öltözködési szabályok és a vállalkozás ezekben kifejezésre jutó arculata („corporate image” vagy „corporate identity”) törvényesnek és különösen az uniós joggal összhangban állónak minősülnek.

89. Ha például egy vállalkozás olyan „corporate identity”-t akar magáévá tenni, amellyel az emberi értékeket nem tisztelő ideológiát hirdetnek, ez az eljárás nyilvánvaló ellentétben állna az alapvető uniós értékekkel (az EUSZ 2. cikk). Az erre alapított öltözködési szabályok nem követnének a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének utolsó félmondata értelmében vett „jogszerű célt”, és következésképpen nem lennének alkalmasak a munkavállalók között alkalmazott bármiféle hátrányos megkülönböztetés igazolására.

90. Hasonló a helyzet harmadik személyek kívánságainak a vállalkozás által történő figyelembevételét illetően: igaz, hogy egy vállalkozás a kereskedelmi gyakorlata során természetszerűleg mérvadóan tekintettel lehet, és tekintettel kell, hogy legyen az üzleti partnerei, különösen az ügyfelei igényeire és kívánságaira. Különben nem tudna tartósan megmaradni a piacon. Mindazonáltal a vállalkozás nem engedhet vakon és mérlegelés nélkül harmadik személyek bármely követelésének vagy akaratnyilvánításának.

91. Ha például egy ügyfél – még ha fontos ügyfél is – azt kérné a vállalkozástól, hogy őt csak a vállalkozás egy bizonyos vallású, egy bizonyos etnikai származású, egy bizonyos bőrszínű, egy bizonyos nemű, egy bizonyos életkorú, egy bizonyos szexuális irányultságú vagy fogyatékossággal nem rendelkező munkavállalói szolgálják ki, ez teljesen nyilvánvalóan nem lenne olyan törvényes cél,[47] amelynek alapján az érintett vállalkozás a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett foglalkozási követelményt állapíthatna meg a munkavállalóival szemben.[48]

45 — Ezt világosan jelzi a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdése utolsó félmondata francia nyelvi változatának („pour autant que […] l’exigence soit *proportionnée*”), valamint angol szövegének („provided that […] the requirement is *proportionate*”) vizsgálata; kiemelések csak itt. Lásd továbbá ebben az értelemben: Vital Pérez ítélet (C-416/13, EU:C:2014:2371, 45. pont).

46 — Lásd különösen a 2000/78 irányelv (1), (4) és (5) preambulumbekezdését.

47 — Ritka kivételek erősítik ezt a szabályt. Így például törvényes lehet, ha női betegek bizonyos szorosan körülhatárolt helyzetekben (például nemi erőszakot követően) azt kívánják, hogy kórházakban és orvosi rendelőkben női személyzet kezelje őket. Ugyanígy törvényes lehet, hogy az utasok ellenőrzését – például repülőtereken – rendszerint azonos nemű biztonsági személyzettel végeztetik el.

48 — Lásd ebben az értelemben: Feryn-ítélet (C-54/07, EU:C:2008:397), amelynek egy olyan tényállás szolgált alapjául, amelyben egy vállalkozó állítólagos vásárlói kívánságokra való hivatkozással nyilvánosan kijelentette, hogy „nem akar marokkóiakat” felvenni (lásd erre vonatkozóan: Poiares Maduro főtanácsnok erre az ügyre vonatkozó indítványa, EU:C:2008:155, különösen a 3. és 4. pont, valamint a 16–18. pont).

92. Ezzel szemben minden tisztességes szándékú ügyfél megkövetelheti, hogy hátrányos megkülönböztetés nélkül, valamint előzékenyen és az alapvető udvariassági formák betartásával szolgálják ki.[49] Teljesen törvényes, ha egy vállalkozás az ügyfelei a kiszolgálásra vonatkozó efféle elvárásainak figyelembevételét a munkavállalói tevékenysége végrehajtásának feltételévé és ezzel a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménnyé teszi.[50]

93. A jelen ügyben a fejkendőtilalom a G4S vallási és világnézeti semlegességre törekvő politikájának következménye, amelyet a vállalkozás maga vállalt. Az ilyen semlegességi politika nem terjed túl a vállalkozói mérlegelési mozgástér határain. Ez annál inkább érvényes, mivel a G4S esetében olyan vállalkozásról van szó, amely a magán-, illetve állami szektorbeli legkülönbözőbb ügyfelei számára többek között őrzési és biztonsági, valamint recepciós szolgáltatásokat nyújt, és munkavállalóinak ezen összes ügyfél esetében rugalmasan munkába állíthatónak kell lenniük.

94. Ilyen esetben egyenesen nyilvánvaló a semlegességi politika, és nem csak a G4S által kiszolgált ügyfelek sokfélesége miatt, hanem az e tekintetben a G4S személyzete által végzett tevékenységek különleges jellege miatt is, amelyeket kívülálló személyekkel való állandó szemtől szembeni kapcsolat jellemez, és amelyek meghatározóak magának a G4S arculatának, de mindenekelőtt az ügyfeleik nyilvánosság felé megjelenő arculatának szempontjából.

95. Ahogy Franciaország ebben az összefüggésben jogosan kiemelte, nem utolsósorban el kell kerülni azt a benyomást, hogy a valamely munkavállaló által a ruházata révén nyilvánosan közszemlére tett politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződést kívülállók a G4S vállalkozással, illetve a G4S által kiszolgált valamely ügyféllel hozzák összefüggésbe, vagy akár ennek tudják be.

ii) Arányossági vizsgálat („arányos követelmény”)

96. Végül azt kell vizsgálni, hogy a G4S által elrendelthez hasonló tilalom a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „arányos követelménynek” minősül-e, tehát hogy e tilalom megállja-e a helyét egy arányossági vizsgálat során.[51]

97. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az arányosság elve az uniós jog egyik általános elve. Megköveteli, hogy az intézkedések alkalmasak legyenek az érintett szabályozással kitűzött jogszerű célok megvalósítására, és ne menjenek túl az azok eléréséhez szükséges mértéken.[52] Így amennyiben több megfelelő intézkedés kínálkozik, a kevésbé kényszerítő intézkedéshez kell folyamodni, és az okozott hátrányok a tekintetbe vett célokhoz képest nem lehetnek aránytalanul nagyok.[53]

49 — Például abszolút törvényes, sőt magától értetődő kívánsága lenne a valamely üzletbe, étterembe, szállodába, orvosi rendelőbe, uszodába vagy színházba belépő ügyfeleknek, hogy ne alkalmazzanak velük szemben hátrányos megkülönböztetést vallásuk, etnikai származásuk, bőrszínük, nemük, életkoruk, szexuális irányultságuk vagy fogyatékosságuk alapján. Ebben az értelemben az EJEB például jóváhagyta egy olyan munkavállaló elbocsátását, aki a vallási meggyőződésére való hivatkozással megtagadta, hogy bizonyos szolgáltatásokat nyújtson azonos nemű párok számára (Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet, többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 109. pont).

50 — Például tűrhetetlen lenne, ha egy vállalkozás férfi alkalmazottja megtagadná, hogy kezet nyújtson a női ügyfeleknek, vagy hogy hozzájuk szóljon.

51 — Lásd erre vonatkozóan ismételten a jelen indítvány fenti 83. pontját a 38. lábjegyzettel.

52 — Maizena és társai ítélet (137/85, EU:C:1987:493, 15. pont); Egyesült Királyság kontra Tanács ítélet (C-84/94, EU:C:1996:431, 57. pont); British American Tobacco (Investments) és Imperial Tobacco ítélet (C-491/01, EU:C:2002:741, 122. pont); Digital Rights Ireland ítélet (C-293/12 és C-594/12, EU:C:2014:238, 46. pont); Gauweiler és társai ítélet (C-62/14, EU:C:2015:400, 67. o.).

53 — Schräder HS Kraftfutter ítélet (265/87, EU:C:1989:303, 21. pont); Jippes és társai ítélet (C-189/01, EU:C:2001:420, 81. pont); ERG és társai ítélet (C-379/08 és C-380/08, EU:C:2010:127, 86. pont); ugyanebben az értelemben: Gauweiler és társai ítélet (C-62/14, EU:C:2015:400, 91. pont) is.

98. A francia bíróságok például az állandó ítélkezési gyakorlatukban jóval elegánsabban, tartalmilag azonban teljesen egyezően úgy rendelkeznek, hogy az intézkedésnek „az intézkedéssel kitűzött célra alkalmasnak, ahhoz szükségesnek és azzal arányosnak” kell lennie.[54] Hasonlóan pregnáns a német ítélkezési gyakorlat által kialakított szabály, amely megköveteli, hogy az alapvető jog megsértése „törvényes célt szolgáljon, és e cél elérésének eszközeként alkalmas, szükséges és arányos legyen”[55].

99. A jelen ügyben fennállóhoz hasonló esetben az arányossági vizsgálat kényes dolog, amelynek során a Bíróságnak az EJEB az EJEE 9. és 14. cikkére vonatkozó gyakorlatához[56] kapcsolódva a nemzeti intézmények – különösen a nemzeti bíróságok – számára bizonyos mérlegelési mozgásteret kellene biztosítania, amellyel ezen intézmények az uniós jogi előírások szigorú betartása mellett élhetnek. Ebben a kérdésben nem kell szükségszerűen Luxemburgból az egész Európai Unióra vonatkozó egységes megoldást előírni. Valójában számomra elegendőnek tűnne, ha a Bíróság felhívná a kérdést előterjesztő bíróság figyelmét az összes olyan releváns szempontra, amelyet az arányossági vizsgálata során figyelembe kell vennie, és egyebekben átengedné számára az érdekek konkrét mérlegelését az ügyben.

– A tilalomnak a kitűzött cél elérésére való alkalmassága

100. Először azt kell vizsgálni, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom foglalkozási követelményként *alkalmas*-e a G4S vállalkozás által kitűzött törvényes cél elérésére.

101. Ezen alkalmasságot illetően alapvetően nem állhatnak fenn kétségek. Ha ugyanis az összes érintett munkavállaló látható vallási jelek közszemlére tétele nélkül végzi a tevékenységét, minek során az S. Achbitához hasonló iszlám vallású munkavállalók lemondanak az iszlám fejkendő viseléséről, ez hozzájárul a G4S által vállalt vallási és világnézeti semlegességre törekvő vállalkozói politika megvalósulásához.

102. Csak a teljesség kedvéért kiegészítőleg rámutatok arra, hogy hiányozhat a foglalkozási követelménynek a kitűzött cél elérésére való alkalmassága, ha e követelmény tartalma a munkavállalók számára nem világos és egyértelműen felismerhető. A jelen esetben azonban nem állnak fenn a vitatott működési szabály világosságának és egyértelműségének hiányára vonatkozó támpontok. A látható vallási, politikai és filozófiai jelek viselésének tilalmát íratlan működési szabályként nem vitatottan már a 2006. június 13. előtti időszakban is alkalmazták, amikor látszólag még hiányzott az írásbeli rögzítés. A Bíróság előtti eljárásban nem adtak hangot semmiféle kétségnek ezen íratlan szabály tartalmát illetően.

103. Ezenkívül a működési követelményeket tartalmazó szabályozás nem lehet önmagában ellentmondásos, és azt a munkáltatónak minden munkavállalójával szemben következetesen alkalmaznia és érvényesítenie kell. Az ilyen szabályozás ugyanis csak akkor alkalmas az említett cél megvalósítására, ha azt valóban koherens és rendszeres módon kívánja elérni.[57] A jelen ügyben

54 — A francia eredetiben: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu’elle poursuit”; lásd például: Conseil constitutionnel, a 2015. december 22-i 2015-527 QPC. sz. határozat (FR:CC:2015:2015:527.QPC, 4. és 12. pont); a 2016. február 19-i 2016–536 QPC. sz. határozat (FR:CC:2016:2016:536.QPC, 3. és 10. pont); hasonlóképpen: Conseil d’Etat, a 2011. október 26-i 317827. sz. ítélet (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Lásd erre vonatkozóan például a német Bundesverfassungsgericht újabb ítélkezési gyakorlatát, például: *BVerfGE* 120., 274., 318f. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, 218. pont). Az „arányos” ebben az összefüggésben a „szűk értelemben véve arányban álló” szinonimája.

56 — EJEB, Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 84., 88., 94., 109. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 56. és 65. pont).

57 — Petersen-ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 53. pont); lásd ezenkívül a koherencia követelményéről alapvetően: Hartlauer-ítélet (C-169/07, EU:C:2009:141, 55. pont), valamint újabban: Hiebler-ítélet (C-293/14, EU:C:2015:843, 65. pont).

azonban nem állnak fenn arra vonatkozó támpontok, hogy a G4S vitatott működési szabálya nélkülözhette a koherenciát és a rendszeres érvényesítést. Nem utolsósorban ebben különbözik a jelen ügy az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ügytől, amellyel az EJEB néhány évvel ezelőtt foglalkozott. [58]

– A tilalom szükségessége a kitűzött cél eléréséhez

104. Másodszor azt a kérdést kell feltenni, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom *szükséges* volt-e a kitűzött cél eléréséhez. Ehhez azt kell vizsgálni, hogy ugyanaz a cél a tilalomnál enyhébb eszközökkel elérhető lett volna-e. Erre a vizsgálatra különösen Franciaország hívta fel a figyelmet, rámutatva arra, hogy a G4S által elfogadotthoz hasonló működési szabály „túl általános és nem kellőképpen differenciált". A Bizottság hasonlóan foglalt állást.

105. Egyfelől – a Bizottság fejtegetéseihez csatlakozva – elképzelhető lenne, hogy a G4S olyan egyenruhát bocsát a női munkavállalói rendelkezésére, amely opcionális elemként egy színes, stílusban hozzá illő fejkendő- vagy fátyolelemet tartalmaz, amelyet az iszlám vallású munkavállalók kifejezett kérésükre önként viselhetnének.

106. Az ilyen eljárás kétségtelenül kevésbé lenne korlátozó az S. Achbitához hasonló munkavállalók részére, mint a G4S-nél érvényben lévő fejkendőtilalom, az érintettek azonban továbbra is megjelenhetnének fejfedővel a munkahelyen, még ha olyan fejfedővel is, amelyet a munkáltató bocsát rendelkezésre, vagy legalábbis látszólag megfelel a munkáltató előírásainak.

107. Mindazonáltal meg kell fontolni, hogy az ilyen eljárás sokkal kevésbé, sőt egyáltalán nem lenne alkalmas arra, hogy a vallási és világnézeti semlegességre vonatkozó, a G4S által foglalkozási követelménnyé tett célnak megfeleljen. Az iszlám fejkendőt viselő munkavállaló ugyanis egy látható vallási jelet tesz közszemlére, függetlenül attól, hogy ez a fejkendő színében és stílusában összhangban van-e a munkaruhájával, vagy sem. Ezenkívül, ha a vallási jel az egyenruha részévé válik, a munkáltató ráadásul letér a semlegesség általa választott ösvényéről.

108. Másrészt azt kellene megfontolni, hogy a G4S-hez hasonló munkáltató az S. Achbitához hasonló munkavállalókat belső szolgálatra helyezi át, ahol nem kerül említésre méltó szemtől szembeni kapcsolatba kívülálló személyekkel, vagy pedig, hogy a munkáltató – a fenyegető konfliktusok elkerülése érdekében – az ilyen munkavállalót csak olyan ügyfeleknél állítja munkába, amelyek nem emelnek kifogást olyan recepciósok foglalkoztatása ellen, akik egy vallási meggyőződésnek az iszlám fejkendőhöz hasonló látható és feltűnő jeleit viselik.

109. Az ilyen eljárás ellen, amelynek során minden egyedi esetet külön értékelnek konkrét konfliktusok keletkezése szempontjából, szól azonban ismét, hogy ez jóval kevésbé lenne alkalmas a vallási és világnézeti semlegességre törekvő vállalkozói politika érvényesítésére. Ugyanis, még ha a G4S azon ügyfele, amelynél a munkavállalót recepcióként munkába állítják, tolerálná is a fejkendőt, az S. Achbitáéhoz hasonló ruházat továbbra is aláásná a saját munkáltatója, a G4S semlegességi politikáját.

110. Csak a teljesség kedvéért teszem hozzá, hogy a minden egyes munkavállaló alternatív alkalmazására vonatkozó lehetőségek konkrét keresése olyan jelentős szervezési többletráfordítást jelent a munkáltató számára, amelyet nem tud bármely vállalkozás minden további nélkül teljesíteni. E tekintetben különös figyelmet igényel, hogy az uniós jogalkotó csak a fogyatékos személyek vonatkozásában ír elő főszabályként „ésszerű intézkedéseket" „az egyenlő bánásmód elvének végrehajtása céljából" (a 2000/78 irányelv 5. cikke). Ezzel szemben az eltérő bánásmód más

58 — Az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítéletében (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. pont) az EJEB nem utolsósorban azért állapítja meg az EJEE 9. cikkének megsértését, mert az érintett vállalkozás korábbi esetekben a látható vallási jelek egyes munkavállalók általi viselését megengedte vagy legalábbis eltűrte.

ismérveivel, különösen a vallással összefüggésben megfelel a 2000/78 irányelvben kifejezésre jutó jogalkotói értékelésnek, hogy inkább ne követeljenek meg ilyen intézkedéseket a munkáltatóktól.[59] Ez biztosan nem zárja ki azt, hogy a tényállástól függően mégis egyedi megoldásokat keressenek, e tekintetben azonban nem követelhető meg a munkáltatótól különösen nagy szervezési ráfordítás. Bizonyos vallási szokásokat ugyanis a munkavállalónak nem kell szükségszerűen a munkahelyen gyakorolnia, valójában ezeknek rendszerint a szabadidejében is eleget tehet.

111. Összességében tehát a G4S által alkalmazotthoz hasonló tilalom a vallási és világnézeti semlegességre törekvő vállalkozói politika megvalósításához szükséges intézkedésnek minősül. Kevésbé korlátozó és a G4S által kitűzött cél megvalósítására mégis ugyanúgy alkalmas alternatívák nem ismertek a Bíróság számára.

– A munkavállalók túlzott mértékű sérelmének hiánya

112. Végül harmadikként a szűkebb értelemben vett arányosságot kell még vizsgálni. Eszerint, még ha alkalmasak és szükségesek is a törvényes célkitűzések elérésére, az intézkedésekkel okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok a kitűzött célokhoz képest. Másképpen kifejezve biztosítani kell tehát, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom ne járjon az érintett munkavállalók jogos érdekeinek aránytalan sérelmével.[60] E tekintetben végső soron az S. Achbitához hasonló munkavállalók és a G4S-hez hasonló vállalkozások ellentétes érdekeit kell helyes egyensúlyba hozni.

113. Egyrészt el kell ismerni ebben az összefüggésben, hogy a vallás sok ember számára a személyes identitásának fontos része. Még ha egy munkavállaló a magánmunkáltatójával szemben nem is hivatkozhat közvetlenül a vallásszabadságra (az Alapjogi Charta 10. cikke), mivel az csak az uniós szerveket és – az uniós jog végrehajtása során – a tagállamokat köti (a Charta 51. cikkének (1) bekezdése), ez az alapjog azonban a demokratikus társadalom egyik alapja[61], és azon értékrendszer kifejeződése, amelyen az Európai Unió alapul (lásd erre vonatkozóan az EUSZ 2. cikket is). Ennek megfelelően a vallásszabadságban kifejezésre jutó értékelképzelések legalábbis közvetve a magán munkaviszonyokra is kisugároznak. A 2000/78 irányelv hatálya alatt ezeket az értékelképzeléseket az egyenlő bánásmód elvére tekintettel a munkáltatói és munkavállalói érdekek közötti helyes egyensúly keresése során megfelelően figyelembe kell venni.[62]

114. Másrészt figyelembe kell venni, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom esetében nem annyira magáról a vallásról, tehát valamely személy hitéről (*forum internum*), valamint adott esetben egy vallási közösséghez való tartozásáról van szó. A G4S-hez hasonló vállalkozás ugyanis – amennyire megállapítható – nem a vallási hovatartozásuk alapján választja ki a munkavállalóit,[63] és önmagában a vallási hovatartozásukat nem tekinti a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott jobb vagy rosszabb bánásmód alapjául szolgáló oknak. A G4S által elrendelthez hasonló tilalommal járó eltérő bánásmódhoz a kapcsolódási pont valójában csupán a munkavállaló vallásának a ruházatából látható külső kifejezésre juttatása, és ezzel a vallásgyakorlásának egyetlen aspektusa (*forum externum*).

59 — Másképpen alakul a jogi helyzet az Amerikai Egyesült Államokban, ahol a munkáltatóra az 1964. évi *Civil Rights Act*, *Title VII*. hatálya alatt a „*religious accomodation*”-re vonatkozó kötelezettség alkalmazandó (42 U. S. C. 2000e-2. §, lásd erre vonatkozóan legutóbb: U. S. Supreme Court, a 2015. június 1-jei ítélet, 14–86. sz., EEOC kontra Abercrombie & Fitch Stores, 575 U. S._2015.).

60 — Lásd ebben az értelemben: Palacios de la Villa ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 73. pont); Ingeniørforeningen i Danmark ítélet (C-499/08, EU:C:2010:600, 47. pont), a 2000/78 irányelv keretében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés problémájára vonatkozóan.

61 — Lásd ebben az értelemben az EJEE 9. cikkére vonatkozóan: EJEB, Leyla Şahin kontra Törökország ítélet (44774/98. sz. kereset, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 104. pont); S. A. S. kontra Franciaország ítélet (43835/11. sz. kereset, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 124. pont); Ebrahimian kontra Franciaország ítélet (64846/11. sz. kereset, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, 54. pont).

62 — Végeredményben ugyanezt állapítja meg az EJEB az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítéletben (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. és 99. pont), az EJEE 9. cikkére vonatkozóan.

63 — Maga a G4S mintegy 11%-ra becsüli az iszlám vallású munkavállalói arányát.

115. Igaz, hogy a vallásgyakorlás e módja is – az uniós jog által az Alapjogi Charta 10. cikke (1) bekezdésének második mondatában elismerten – kétségtelenül a személyiség kibontakoztatásának fontos része lehet, amelynek a 2000/78 irányelv különös figyelmet szentel.[64]

116. Valamely személy nemének, bőrszínének, etnikai származásának, szexuális irányultságának, életkorának és fogyatékosságának esetétől eltérően azonban a vallásgyakorlás esetében nem egy megváltoztathatatlan adottságról van szó, hanem sokkal inkább a magán életvitel egy olyan aspektusáról, amelyet az érintett munkavállalók ráadásul szándékosan befolyásolhatnak. Míg egy munkavállaló a nemét, a bőrszínét, az etnikai származását, a szexuális irányultságát, az életkorát vagy a fogyatékosságát „nem teheti le a ruhatárban" a munkáltatója helyiségeibe történő belépéskor, a munkahelyi vallásgyakorlás vonatkozásában elvárható tőle bizonyos visszafogottság, akár vallási szertartások, vallási indíttatású magatartások vagy – amint a jelen ügyben – a ruházata tekintetében.

117. E tekintetben a munkavállalótól megkövetelhető visszafogottság mértéke az egyedi eset összes releváns körülményének átfogó vizsgálatától függ.

118. Először is a vallási jeleknek a ruházat részeként történő használata során annak van jelentősége, hogy ezek az elemek mennyire láthatóak és feltűnőek a munkavállaló teljes megjelenéséhez képest.[65] Egy kisméretű és visszafogott módon – például fülbevaló, nyaklánc vagy kitűző formájában – viselt vallási jelkép kétség esetén inkább megengedhető, mint egy olyan feltűnő fejfedő, mint a kalap, a turbán vagy a fejkendő. Azokra a munkavállalókra pedig, akik kötelesek munkaruhát vagy akár egyenruhát viselni, a látható vallási jelek viselése tekintetében szigorúbb tilalmak vonatkozhatnak, mint azokra a személyekre, akik messzemenően szabadon választhatják meg, hogy milyen ruhában jelennek meg a munkahelyen.

119. Másodszor egy kiemelt pozícióban lévő munkavállalótól vagy tekintéllyel rendelkező személytől kétség esetén nagyobb visszafogottság várható el, mint egy pusztán alárendelt tevékenységet végző munkavállalótól. Az olyan munkavállalótól pedig, aki a foglalkozási tevékenysége során gyakori és sokféle szemtől szembeni kapcsolatba kerül kívülálló személyekkel, nagyobb mértékű visszafogottság követelhető meg, mint egy olyan munkavállalótól, aki belső szolgálatot teljesít, és nem rendelkezik ilyen ügyfélkapcsolatokkal.

120. Harmadszor az bír jelentőséggel, hogy a G4S által elfogadotthoz hasonló működési szabály pusztán *semlegességet* követel meg a munkavállalóktól a saját vallási, politikai és filozófiai meggyőződésük tekintetében. A pusztán a visszafogottságra vonatkozó ilyen kötelezettség sokkal inkább elvárható a munkavállalóktól, mint az az aktív kötelezettség, hogy vallási, politikai vagy filozófiai kérdésekben bizonyos módon pozícionálják magukat, vagy egy bizonyos tanítást követve járjanak el.[66]

121. Negyedszer az érdekek mérlegelése során figyelembe kell venni, hogy az eltérő bánásmódra vonatkozó más ismérvek is érintettek-e. A munkáltató által elrendelt tilalom aránytalansága mellett szólhatna például, ha ez a tilalom nem csak bizonyos vallású munkavállalókat, hanem egyúttal bizonyos nemű, bizonyos bőrszínű vagy bizonyos etnikai származású munkavállalókat is hátrányos helyzetbe hoz (a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja). A G4S által elfogadott, a jelen ügyben vitatott működési szabályhoz hasonló működési szabály azonban – amennyire megállapítható – ugyanúgy érinthet férfiakat, mint nőket,[67] és úgy tűnik, hogy a szabályozás nem jelenti bizonyos bőrszínű vagy bizonyos etnikai származású munkavállalók hátrányos helyzetbe hozását sem.

64 — A 2000/78 irányelv (9) preambulumbekezdése.

65 — Lásd ebben az értelemben többek között: EJEB, Eweida és társai kontra Egyesült Királyság ítélet (többek között a 48420/10. sz. kereset, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94. pont), az EJEE 9. cikkére vonatkozóan.

66 — Ez utóbbi csupán az úgynevezett Tendenzbetrieben (közcélú vállalkozások) esetében képzelhető el a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése szerinti feltételek mellett.

67 — Lásd erre vonatkozóan ismételten a jelen indítvány 49. pontjában említett példákat.

122. Végül ötödször az a tágabb összefüggés játszhat szerepet, amelybe a munkavállaló és a munkáltatója között a látható vallási jelek munkahelyi viselésével kapcsolatban fennálló esetleges konfliktus beágyazódik.

123. Egyfelől az Alapjogi Charta 21. cikkében rögzített és a 2000/78 irányelvben konkretizált egyenlő bánásmód elve kifejezetten azt a célt szolgálja, hogy a népesség hátrányos helyzetű csoportjai számára megkönnyítse a foglalkoztatáshoz és a munkavégzéshez való hozzáférést annak érdekében, hogy ilyen módon előmozdítsa a gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételüket, valamint a képességeik kibontakoztatását.[68] Ennek során nem utolsósorban fel kell számolni a hagyományos előítéleteket, és kezelni kell a rugalmatlan struktúrákat. Semmi esetre sem lenne tehát megengedhető, hogy a fennálló eltérő bánásmódot csak azért fenntartsák, mert ez megfelel bizonyos hagyományoknak, szokásoknak, társadalmi struktúráknak.

124. Másfelől azonban konkrétan a fejkendőtilalom tekintetében nem kellene elhamarkodottan és általánosan kijelenteni, hogy az ilyen intézkedés túlzott mértékben megnehezíti a muzulmán nőknek a foglalkoztatásba és a társadalmi életbe történő integrációját. Éppen S. Achbita esete jelzi ezt különösen szemléletesen: az érintett mintegy három évig végezte a tevékenységét a G4S-nél recepciósként az iszlám fejkendő munkahelyi viselése nélkül, a fejkendőtilalom ellenére tehát muzulmánként teljes mértékben integrálták a foglalkoztatásba. S. Achbita csak a G4S vállalkozás részére végzett több mint három éves foglalkozási tevékenységet követően ragaszkodott ahhoz, hogy fejkendőben jelenhessen meg a munkahelyen, és veszítette el emiatt a munkahelyét.

125. Legvégül az egyenlő bánásmód elvének értelmezése és alkalmazása során figyelembe kell venni a tagállamok nemzeti identitását is, amely elválaszthatatlan része azok alapvető politikai és alkotmányos berendezkedésének (az EUSZ 4. cikk (2) bekezdése). A szóban forgóhoz hasonló problémára vonatkoztatva ez azt jelentheti, hogy a Franciaországhoz hasonló tagállamokban, amelyekben a laicizmus alkotmányos ranggal rendelkezik, és ezáltal meghatározó a társadalmi együttélés szempontjából,[69] a látható vallási jelek viselése erősebb korlátozásoknak vethető alá – mégpedig a magánszektorban[70] és általában az állami szektorban is[71] –, mint olyan más tagállamokban, amelyek alkotmányos rendje ebben a kérdésben más vagy kevésbé egyértelmű szempontokat ír elő.

126. Ha mindezeket a megfontolásokat figyelembe vesszük, sok minden szól amellett, hogy a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom nem sérti túlzott mértékben az érintett munkavállalók jogos érdekeit, és így arányosnak tekinthető.

127. Végső soron azonban a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az ellentétes érdekeket az egyedi eset összes releváns körülményének, különösen a vallási jel nagyságának és feltűnőségének, a munkavállaló tevékenysége jellegének és a munkavégzése körülményeinek, valamint Belgium nemzeti identitásának figyelembevételével helyes egyensúlyba hozza.

c) Közbenső következtetés

128. Összességében tehát a G4S által elrendelthez hasonló tilalom a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében vett olyan valódi, meghatározó és törvényes foglalkozási követelménynek tekintető, amely főszabály szerint alkalmas arra, hogy a valláson alapuló – akár közvetlen, akár közvetett jellegű – megkülönböztetést igazolja, feltéve, hogy az arányosság elvét figyelembe veszik.

68 — Lásd a 2000/78 irányelv (9) és (11) preambulumbekezdését.

69 — Lásd erre vonatkozóan a jelen indítvány fenti 31. pontját a 13. lábjegyzettel.

70 — A „Baby Loup” ügyben például a francia Cour de Cassation teljes ülésen megállapította, hogy egy magán fenntartó által üzemeltetett bölcsőde semlegességi követelményt támaszthat a személyzetével szemben (13–28.369. sz. ítélet, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — EJEB, S. A. S. kontra Franciaország ítélet (43835/11. sz. kereset, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, 121., 122., 147. és 153–159. pont).

129. Ennélfogva a vitatott tilalom különösen eleget tesz a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében vett jogszerű (törvényes) céllal szemben támasztott követelményeknek, ha az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelmények teljesülnek, és az arányosságot tiszteletben tartják.

2. A vitatott tilalom mások jogainak és szabadságának védelme szempontjából (a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése)

130. A 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett foglalkozási követelménykénti minősítése mellett a jelen ügyben vitatotthoz hasonló tilalom elvileg mások jogainak és szabadságának védelme szempontjából is vizsgálható, amellyel a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése foglalkozik. Ahogy ez utóbbi rendelkezésből következik, az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban többek között mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.

131. Az uniós jogalkotó a bizottsági javaslatban[72] eredetileg egyáltalán nem szereplő e rendelkezés elfogadásával a foglalkoztatás és a munkavégzés területén meg kívánta előzni, illetve „fel kívánta oldani" az egyrészt az egyenlő bánásmód elve, másrészt – többek között – a mások jogainak és szabadságának a demokratikus társadalom működéséhez nélkülözhetetlen védelme közötti konfliktust.[73]

a) Mások érintett jogai és szabadsága

132. Ha a munkavállalók a munkahelyen a vallási meggyőződésük látható jeleit, mint például iszlám fejkendőt viselnek,[74] ez mindenekelőtt két tekintetben érintheti mások jogait és szabadságát: egyfelől hatást gyakorolhat a munkatársaik szabadságjogaira, de a vállalkozás ügyfeleinek szabadságjogaira is – különösen a negatív vallásszabadság szempontjából –, másfelől pedig sértheti a munkáltató vállalkozási szabadságát.

133. A belga semmítőszék előzetes döntéshozatal iránti kérelme a G4S működési szabályát kizárólag e vállalkozás semlegességi politikája szemszögéből vizsgálja. Ennek megfelelően mások jogai és szabadsága védelmének vizsgálata során különösen a vállalkozás szabadságának szempontjára fogok összpontosítani.

134. Abban az Unióban, amely a szociális piacgazdaság elkötelezettje (az EUSZ 3. cikk (3) bekezdésének második mondata), és azt a szabad versenyen alapuló nyitott piacgazdaságra vonatkozó követelmények figyelembevételével kívánja megvalósítani (az EUMSZ 119. cikk (1) bekezdése és az EUSZ 120. cikk), a vállalkozás szabadsága nem lebecsülendő jelentőséggel bír. Ez az alapvető jog már korábban létezett az uniós jog általános jogelveként,[75] ma pedig kiemelt helyen az Alapjogi Charta 16. cikkében szerepel.

72 — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló irányelvre vonatkozó tanácsi javaslat, COM(99) 565 végleges (HL 2000. C 177. E, 42. o.).

73 — Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 55. pont, első mondat). Mindenekelőtt a vallás leple alatt bűncselekményeket elkövető, a közbiztonságot és a közrendet zavaró vagy mások jogait és szabadságát sértő személyek és szervezetek esetében nem megengedhető, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmára hivatkozzanak.

74 — Más példákra vonatkozóan lásd a jelen indítvány fenti 49. pontját.

75 — Lásd többek között: Nold kontra Bizottság ítélet (4/73, EU:C:1974:51, 13. és 14. pont); Hauer-ítélet (44/79, EU:C:1979:290, 15., 16. és 32. pont); ABNA és társai ítélet (C-453/03, C-11/04, C-12/04 és C-194/04, EU:C:2005:741, 87. pont); Deutsches Weintor ítélet (C-544/10, EU:C:2012:526, 54. pont); ott olykor szinonimaként a „gazdasági tevékenység szabad gyakorlásához való jogról" vagy a „foglalkozás megválasztásának szabadságáról" van szó.

135. Következésképpen nem zárható ki eleve, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése a vállalkozás szabadságának védelme céljából tolerálja a hátrányos megkülönböztetés tilalmától való eltérést.

b) A mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedések fogalma

136. Mindazonáltal a vállalkozás szabadságának alapvető joga, amely sokféle korlátozásnak lehet alávetve,[76] nem igazolja minden további nélkül a hátrányos megkülönböztetés tilalmától való eltérést. Valójában a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése, amelyet az egyenlő bánásmód elve alóli kivételként szűken kell értelmezni,[77] mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges konkrét *intézkedések* fennállását feltételezi.

137. A 4. cikk (1) bekezdése értelmében vett foglalkozási követelményektől eltérően az ilyen intézkedéseknek az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése szerint ezenkívül közhatalmi jellegűeknek kell lenniük, vagy legalábbis közhatalmi felhatalmazáson kell alapulniuk.[78] Az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése ugyanis a „nemzeti jog által meghatározott intézkedésekre” való hivatkozással szorosan kapcsolódik az EJEE 9. cikkének (2) bekezdése szerinti vallásszabadságra vonatkozó szabályozáshoz, amely szerint csak olyan korlátozások megengedettek, amelyek „törvényben meghatározott[ak]” és „egy demokratikus társadalomban” többek között „mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek”.

138. A G4S által elfogadotthoz hasonló, a jelen ügyben vitatott tilalom alapjául szolgáló működési szabály azonban nem közhatalmi jellegű, és nem is alapul kellően pontos közhatalmi felhatalmazáson.[79] Legalábbis a Bíróság számára nem állnak rendelkezésre olyan különös nemzeti jogi törvényi felhatalmazás fennállására vonatkozó támpontok, amely felhatalmazás alkalmas lenne arra, hogy a G4S által elfogadotthoz hasonló intézkedés jogalapjául szolgáljon.

139. Ennélfogva a nemzeti szinten a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének végrehajtása érdekében elfogadott törvényi rendelkezéseket adott esetben az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett intézkedések elfogadására vonatkozó felhatalmazásnak lehetne tekinteni. E tekintetben azonban az irányelv 4. cikkének (1) bekezdését a 2. cikk (5) bekezdéséhez képest *lex specialisnak*, és annak konkretizálásának kellene tekinteni, amit az uniós jogalkotó a vállalkozás szabadságának védelme érdekében az intézkedésekre vonatkozóan megfelelőnek tart.

c) Közbenső következtetés

140. Mindent egybevetve a jelen ügyben fennállóhoz hasonló helyzetben a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése a 4. cikk (1) bekezdése mellett a valláson alapuló megkülönböztetésre vonatkozó igazolási jogalapként nem bír önálló jelentőséggel. A jelen ügyben a G4S-nél fennállóhoz hasonló tilalom igazolásának kérdését ennélfogva kizárólag az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint kell megítélni.

76 — Sky Österreich ítélet (C-283/11, EU:C:2013:28, 46. pont).

77 — Petersen-ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 60. pont); Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. pont); Hay-ítélet (C-267/12, EU:C:2013:823, 46. pont).

78 — Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 59–61., 64. pont).

79 — Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 61., 64. pont).

## VI – **Végkövetkeztetések**

141. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a belga Hof van Cassatie (semmítőszék) előzetes döntéshozatal iránti kérelmére a következőképpen válaszoljon:

1) Amennyiben egy iszlám vallású munkavállalónak megtiltják az iszlám fejkendő munkahelyi viselését, nem áll fenn a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha ezen tilalom alapját a látható politikai, filozófiai és vallási jelek munkahelyi tilalmára vonatkozó általános működési szabály képezi, és az nem egy vagy több bizonyos vallással vagy általában a vallási meggyőződésekkel szembeni sztereotípiákon vagy előítéleteken alapul. Az említett tilalom azonban az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti valláson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.

2) Az ilyen hátrányos megkülönböztetés igazolható a munkáltató által az adott üzemben követett, vallási és világnézeti semlegességre törekvő politika érvényesítése céljával, amennyiben ennek során figyelembe veszik az arányosság elvét.

Ebben az összefüggésben figyelembe kell venni különösen:

– a vallási jel nagyságát és feltűnőségét,

– a munkavállaló tevékenységének jellegét,

– munkavégzésének körülményeit, valamint

– az adott tagállam nemzeti identitását.