

SZAJBÉLY KATALIN
főosztályvezető-helyettes (AJBH)

VALLÁSI JELKÉPEK VISELÉSE A MUNKAHELYEKEN AZ EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA GYAKORLATÁBAN

A munkahelyek a közösségi együttélés egyik legfontosabb színterét alkotják, a foglalkoztatási helyzet pedig egy közösség felnőtt tagjainak gazdasági-társadalmi integrációja szempontjából kulcsfontosságú. Amint arra az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége is rámutat a második átfogó antidiszkriminációs felmérését összegző tanulmányában (EU MIDIS II. felmérés), az Európa 2020 Stratégiában 2020-ra kitűzött 75%-os foglalkoztatási ráta elérésének fontos eszköze a különféle kisebbségi közösségek foglalkoztatási helyzetének javítása.¹ A munkahelyi integráció sikerét számos tényező befolyásolja, ezek körében a másság látható jeleivel összefüggő attitűdök kiemelkedő fontosságúak. A látható jellemzők körében speciális, kettős megítélés alá esnek a vallási jelképek: mivel a külső szemlélő számára ezek jellemzően könnyen változtatható, le- és felölthető ruhadarabok vagy ékszerek formájában jelennek meg, a többségi elvárás a „semlegesség” nevében gyakran ezek eltávolításában, elrejtésében látja a munkahelyi együttélés és integráció kulcsát. Egy másik megközelítés értelmében pedig épp e jelképek viselésének széles körű szabadsága, és csak szigorúan kényszerítő körülményekből történő korlátozása szolgálja a leginkább az állam semlegességét. Különös jelentőséget kap a vallási jelképek viselése a muszlim lakosság esetében. Az Európai Unió területén élő muszlim személyek létszáma becslések szerint 20 millió körül alakul, ezzel az Unió lakosságának 4%-át alkotják. Európa második legnagyobb vallási közössége igen sokszínű: több etnikum, hitbéli és filozófiai meggyőződés, nyelvi és kulturális hagyomány, politikai meggyőződés van jelen párhuzamosan e közösségben. Az EU muszlim lakosainak közel fele Németországban és Franciaországban él. Magyarországon ugyan elenyésző a muszlim vallású lakosok csoportja, mégsem irreleváns e kérdéskör áttekintése, figyelemmel arra is, hogy egy 2016-os, európai országokra kiterjedő kutatás² keretében a legtöbben (a válaszadók 72%-a) Magyarországon formáltak kedvezőtlen véleményt a muszlim személyekről. A problémakör összetettségéhez hozzájárul, hogy a muszlim személyekkel szemben a vallási tartalmú előítéletekkel párhuzamosan, azokkal komplex egységet alkotva vannak jelen faji származáson, illetve vélt vagy valós kulturális jellemzőkön alapuló előítéletek,³ amelyek egyaránt át-

hatják, és önmagán túlmutató színezettel, félelemmel és idegenkedéssel töltik meg a muszlim vallási öltözetet, így a fejkendő viselésével kapcsolatos diskurzust.⁴

A vallási jelképek viselésével összefüggő problémakör alapvető társadalomfilozófiai kérdésekhez vezet el bennünket, így nehezen kerülhető meg az értéksemleges vagy értékeiben elkötelezett állam, a sokszínű, plurális vagy éppen „színtelen”, esetleg kifejezetten „egyszínű” társadalom kérdéskörében a közös európai alapértékek szerepe, és ezekkel összhangban (vagy éppen kontrasztban) az állásfoglalás egyes nemzetek, államok alapvető értékeiről. Mindemellett viszont e kérdéskör alapjogi érintettsége sokszoros és összetett – mind a vallás és meggyőződés szabadsága, mind a véleménynyilvánítás szabadsága,⁵ mind az egyenlő emberi méltóság és az egyenlő bánásmód követelménye mentén vizsgálható e problémakör, és a szabályozás mozgásterét, a jogalkotónak a választott értékek melletti állásfoglalása szélső határát ideális esetben mindezen alapjogok tiszteletben tartása jelentheti. Az állam és vallás viszonyának, valamint a semlegesség fogalmának értelmezésében is sokszínű Európában ezért különös jelentősége van a közös európai fórumok – az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság), vagy éppen az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) által felállított standardoknak, amelyek a diffúz nemzeti megközelítések sarokköveiként szolgálnak ezekben a mind elvi alapjogi, mind pedig gyakorlati szempontból kiemelkedő jelentőségű kérdésekben.

Jelen tanulmányban a munkahelyi környezetre vonatkozó, európai szintű jogi szabályozást és az ahhoz kapcsolódó gyakorlatot tekintem át, azzal együtt is, hogy az nyilvánvalóan nem választható el hermetikusan a vallási jelképek viselésére vonatkozó, egyéb életviszonyok tekintetében megjelenő diskurzustól és szabályrendszerétől. Fontosnak tartom előzetesen rögzíteni, hogy bár személyes álláspontom szerint a semleges és plurális államokban a vallási jelképek viselésének tilalma csak objektív okokból (pl. közbiztonsági, közegészségügyi), szituatív módon lehet indokolt, az alábbiakban megfogalmazott megfontolások egy ettől eltérő, alapvetően restriktív megközelítés számára is igyekeznek emberi jogi kereteket, sarokpontokat, a korlátozhatóság szélső határvonalait felállítani.

Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény (a továbbiakban: EJE) 9. cikke értelmében mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz, és ez a jog magában foglalja többek között a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát. Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) jelentős részben azonos tartalommal rögzíti a lelkiismereti és vallásszabadsághoz való jogot.⁶ A lelkiismereti és vallásszabadság pedig mind a fenti rendelkezések szövegszerű értelmezése, mind az EJE,⁷ mind pedig a Bíróság⁸ gyakorlata értelmében magában foglalja mind a vallási vagy más meggyőződés meglétének a tényét (*forum internum*), mind pedig a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatásához való jogot (*forum externum*).

VALLÁSGYAKORLÁS VAGY VALLÁSI MEGGYŐZŐDÉS KINYILVÁNÍTÁSA?

A vallási hit nyilvános kifejezésre juttatása tehát a vallásszabadság részeként védelmet élvez. Kérdésként merül fel azonban, hogy az egyes jelképek viselése mennyiben minősül az adott vallási meggyőződés „puszta” kifejezésének, kinyilvánításának, így az önkifejezés egy speciális formájának, avagy az a vallás gyakorlásának minősül-e, illetve, hogy a jelkép viselésének hiányában kötelező vallási szabály megszegésére kerül-e sor. További kérdés, hogy a védelem szintje és intenzitása függ-e a jelkép viselésének a fenti distinkció szerinti funkciójától, azaz a *korlátozhatóság tekintetében van-e, lehet-e relevanciája a jelkép és a vallásgyakorlás közötti kapcsolat intenzitásának*.

Elvi szinten elfogadhatónak tűnik az a megközelítés,⁹ hogy minél közelebbi a kapcsolat a jelkép viselése és a vallásgyakorlás joga között, annál nagyobb súlyú indok szükséges a jelkép viselésének korlátozásához, és a korlátozás szükségességének és arányosságának az igazolása is ennek megfelelően igényel szigorú mérlegelést. Eszerint, amennyiben az adott vallási jelkép viselése (vagy akár meghatározott formában, látható módon történő viselése) az adott vallás kötelező szabályából ered, így az érintett személy hite szabályainak megszegésével tud csak eltekinteni az adott jelkép viselésétől, akkor álláspontom szerint csak különösen nyomós, objektív indokból tiltható meg az adott jelkép viselése. Amennyiben viszont az adott jelkép viselése a hitbéli meggyőződés fakultatív kinyilvánításából adódik, úgy azzal szemben adott esetben, kevésbé vitán felül álló, szubjektív vagy filozófiai érvek alapján is állíthatók korlátok, az alapjog-korlátozás mércéjének megfelelően. E megközelítéssel összefüggésben azonban tagadhatatlanul mind elméleti, mind gyakorlati síkon felhozhatóak érvek. Gyakorlati szempontból nehézséget okozhat, hogy e megközelítést elfogadva az alapjogi teszt alkalmazása elengedhetetlenné teszi az egyes vallások belső szabályrendszerének elmélyült ismeretét, amely – különös tekintettel az egyazon valláson be-

lül is egymás mellett létező számos vallási irányzatra – nehézséget jelenthet. Emellett pedig, amint arra Sharpston főtanácsnok is rámutatott: „Gyakran (esetleg általánosan) előfordul, hogy egy adott vallás követője a vallási szokásoknak nem az összességét tekinteti abszolút »szükségesnek« a saját vallásgyakorlata szempontjából. A vallásgyakorlás különböző formákban és eltérő intenzitással jelenhet meg. Idővel az is változhat, hogy egy adott személy mit tekint a saját vallásgyakorlása szempontjából alapvető fontosságúnak. [...] Azon személyek esetében, akik egy adott hitet követnek, a vallásgyakorlás mértéke egy adott vallási év során is változhat.” Továbbá: „Egyes esetekben lehetnek abszolútnak tekinthető szabályok, bár ezek nem szükségszerűen vonatkoznak a szóban forgó hit összes követőjére, illetve nem alkalmazhatók minden körülmények között.”¹⁰ Mindezek mellett, elvi síkon a vallási előírások kötelező jellege szerinti megkülönböztetés végső soron az egyes vallások és híveik közötti megkülönböztetéshez vezethet, amely a fenti elvi szempontok szerint indokolt lehet ugyan, azonban kimenthetősége kérdéses, mivel a distinkció oka maga a vallás. Emellett a társadalmi kohézió szempontjából is hátrányos megoldást eredményezhet e megközelítés.

A fentiekhez hasonló distinkciót alkalmazott a British Airways mint munkáltató az *Eweida-ügyben*. A beadványozó azért fordult az EJE-hez, mert British Airways nem engedélyezte számára a nyakában hordott kereszt látható módon történő viselését. A munkáltató belső szabályzata ugyanis előírta, hogy vallási jelképek viselésére főszabály szerint az egyenruha takarásában van lehetősége a munkavállalónak. A vallási előírások alapján kötelezően viselendő, az egyenruha által el nem takarható vallási jelképek viselését részint általános jelleggel rendezte a szabályzat, részint pedig egyedi engedélyezésüket tette lehetővé. A szikh férfi alkalmazottak például turbánt viselhettek, a muszlim női munkavállalók számára is engedélyezték a fejkendő viselését, meghatározott színekben. Azonban a szigorú értelemben vett vallási előírásokból adódó viseleteken túlmenően minden egyéb, az egyenruhától eltérő ruhadarab vagy ékszer viselését tilalmazta a belső szabályzat.

Eweida asszony keresztet viselt a nyakában, és a munkáltatója többszöri jelzése ellenére sem helyezte azt a blúzán belülre, nem látható helyre. Felajánlottak neki egy olyan munkakört, amelyben nem érintkezett volna közvetlenül ügyfelekkel, de nem fogadta el, így fizetés nélküli szabadságra kellett mennie. Néhány hónap elteltével a British Airways felülvizsgálta az öltözködési szabályzatát, ennek keretében néhány vallási szimbólum (e körben a kereszt) viselését már eleve engedélyezték, más jelképek viselésére pedig egyedi esetekben kellett engedélyt kérni. A kötelező vallási jelképekre vonatkozó, korábbi distinkció tehát kikerült a szabályzatból. Eweida asszony így visszatért a munkahelyére, mindazonáltal a kiesett időszakért nem kapott kompenzációt a cégtől. (Ez utóbbi volt lényegében a Bíróság előtti eljárás tárgya.)

Az ügyben a kormány arra hivatkozott, hogy meggyőződése szerint a kereszt viselése nem jelenti a keresztény vallás általánosan elismert gyakorlását, és

semmiképpen sem tekinthető kötelező vallási előírásnak, így az a 9. cikk védelmi körén kívül esik.¹¹ Az EJEB ezzel összefüggésben kifejtette: a vallás vagy meggyőződés kifejezésének bármely formája az Egyezmény 9. cikkében foglalt védelmet élvez. Korábbi gyakorlatára¹² hivatkozva hangsúlyozta továbbá: az államnak nincs lehetősége arra, hogy a vallási meggyőződést vagy annak kifejezőmódját érdemben értékelje. Mindazonáltal nyilvánvalóan nem valamennyi, a vallás által inspirált megnyilvánulás esik a 9. cikk védelmi körébe, csak a vallási meggyőződéshez szorosan köthető megnyilvánulások. Amennyiben a megnyilvánulás és a vallás közötti szoros és közvetlen kapcsolat a konkrét, egyedi esetben megállapítható, úgy az védelmet élvez. A kérelmező azonban semmiképpen nem kötelezhető arra, hogy vallási kötelezettség teljesítését igazolja.¹³

Összességében a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a kereszt viselése a konkrét esetben vallási meggyőződés kinyilvánításának minősült, így a 9. cikk védelmi körébe tartozik. Nem tekintette tehát relevánsnak, hogy a kereszt viselése mennyiben minősül vallásgyakorlásnak vagy valamely vallási kötelezettség teljesítésének, vagy – korábbi gyakorlatával ellentétben¹⁴ –, hogy az mennyire bevett, általánosan elismert módja a vallás gyakorlásának.

Az EJEB korábbi döntéseivel összhangban járt el a tekintetben, hogy nem volt figyelemmel a vallási jelkép viselésének kötelező jellegére, illetve annak hiányára. Eszerint foglalt például állást a testület a Dahlab-ügyben¹⁵, amelyben egy általános iskolai tanárnő számára tiltották meg a fejkendő viselését, illetve az Erbrahimián-ügyben,¹⁶ amelyben egy kórházi szociális munkás veszítette el állását azért, mert nem volt hajlandó munka közben levenni a fejkendőjét.

VAN-E LEHETŐSÉG AZ EGYES JELKÉPEK KÖZÖTTI ÉRTÉKALAPÚ DISTINKCIÓRA?

Az EJEB tehát nem tesz különbséget az egyes szimbólumok védelmének súlyában aszerint, hogy azok viselése mennyiben kötelező, illetve mennyiben áll szoros kapcsolatban a vallásszabadság gyakorlásával, további kérdés azonban, hogy az állam (mint jogalkotó vagy jogalkalmazó) oldaláról nézve, *megengedhető-e* az egyes vallások és szimbólumok közötti *különbségtétel* abból a szempontból, hogy *az adott vallás vagy annak jelképe mennyire kötődik szervesen az adott ország vallási-kulturális-történelmi hagyományaihoz*.

A Lautsi-ügyben,¹⁷ amelyben a tanterem falára függesztett kereszt kérdésében kellett döntenie, az EJEB áttételesen a fenti kérdésről is állást foglalt. A testület ugyanis azért találta elfogadhatónak a kereszt függesztését, mert az az adott ország hagyományából eredt. Hangsúlyozta: önmagában az, hogy egy adott vallás nagyobb történelmi szerepe okán az iskolai tanteremben is nagyobb szerephez jut, nem jelenti, hogy a semlegesség követelménye sérülne. A falon elhelyezett vallási jelkép lényegében passzív szimbólumnak minősül, amely nem azonosítható például azzal, mintha

minden gyermeket keresztény vallási szertartások gyakorlására köteleznének. Mindemellett viszont a döntésben hangsúlyos szerephez jutott az a körülmény is, hogy e szimbólum pusztán jelenlétén túlmenően nem volt az iskolában kötelező vallásoktatás, az olyan iskolák más vallási közösségek számára is lehetőséget adtak vallási eseményeik ünnepeire, bármilyen hitoktatás szabadon megszervezhető volt az iskolákban, illetve az iskolában bármely vallási jelkép viselése is megengedett volt. Ebben a döntésében tehát a Bíróság kifejezetten arra figyelemmel engedélyezte egy vallási jelkép tradicionális okokból történő előnyben részesítését, hogy az egy nyitott, vallási szempontból semleges környezetben valósult meg, és nem járt más vallások, illetve azok jelképeinek, szertartásainak a kizárásával. Egy általános tilalomhoz kapcsolódó, egyoldalú, kizárólagos előnyben részesítés tehát vélhetően nem lenne összeegyeztethető az EJEB e döntésben kifejtett mércéjével, ahogy a szelektív tilalom sem.

Bár nem európai szintű bírói fórum, mégis iránymutató lehet a jogfejlődés szempontjából a német alkotmánybíróságnak az a döntése, amely kifejezetten a szelektív tilalom tekintetében foglalt állást, amikor megsemmisítette az észak-rajna-vesztfáliai iskolatörvénynek azokat a rendelkezéseit, amelyek kedvezőbb elbánást biztosítottak a keresztény-zsidó értékrendnek és hagyománynak azáltal, hogy azok jelképeinek viselését kivonta az általános tilalom alól. Az alkotmánybíróság rámutatott: amennyiben a tanárok vallási kötődését jelző jelképek viselését az iskola békéje és az állam semlegessége nevében megtiltják, erre csak valamennyi vallási és világnézeti meggyőződés tekintetében egyforma módon kerülhet sor.¹⁸

Ezzel összefüggésben mindazonáltal fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az egyes vallási meggyőzések illetve azok jelképei közötti tartalmi, értékalapú különbségtételnek, azon az alapon, hogy az mennyiben kapcsolódik szerves módon az adott ország kulturális, történelmi hagyományaihoz, egy másik alapvető jog, a diszkrimináció tilalma is kifejezett határt szab – a foglalkoztatás területén méghozzá definitíve, kimentést nem tűrő módon. A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (a továbbiakban: foglalkoztatási keretirányelv) ugyanis csak abban az esetben enged kimentést a vallási alapú közvetlen diszkrimináció alól, ha az adott vallási meggyőződés valódi és döntő foglalkoztatási körülmények minősül a konkrét munkaviszony tekintetében, illetve ha maga a munkáltató köthető valamely egyházhoz vagy vallási meggyőződéshez.¹⁹ Az adott ország vagy társadalom elfogadott kulturális, vallási hagyományaira való hivatkozás tehát önmagában nem lehet alapja a vallási jelképeket tiltó szelektív szabályozásnak. Álláspontom szerint a foglalkoztatási keretirányelv 2. cikk (5) bekezdése – amely szerint 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 sza-

badságának a védelméhez szükségesek – sem minősülhet a szelektív tilalomra adott felhatalmazásnak.

A szelektív tilalom kérdésköréhez kapcsolódik az iszlám női viseletekkel összefüggésben az emberi méltósághoz, különösképp a *női egyenjogúsághoz kapcsolódó érvrendszer* is. Amint arra Sharpston főtanácsnok is rámutatott indítványában: „Egyesek a fejkendő viselését feminista megnyilvánulásnak tekintik, mivel az jelképezi a nő ahhoz fűződő jogát, hogy kifejezze azon választását, és arra vonatkozó vallási szabadságát, hogy muszlim legyen, aki a hitét ilyen módon kívánja kinyilvánítani. Mások a fejkendőt a nők elnyomása jelképének tekintik. Kétség sem fér hozzá, hogy mindkét álláspontot alátámasztják egyedi esetek és speciális kontextusok.”²⁰ Hasonlóképpen, a S.A.S.-ügyben, amelyben a teljes arcot eltakaró viseleteknek a közterületen történő viselése tilalmáról döntött, az EJEB arra az álláspontra helyezkedett, hogy egy állam nem hivatkozhat a nemek közötti egyenlőségre egy olyan gyakorlat betiltása érdekében, amelyet a nők a magánszférához való jog és a lelkiismereti és vallásszabadságuk gyakorlásával összefüggésben védenek (illetve folytatnak).²¹

A VALLÁSI JELKÉPEK VISELÉSE A KÖZSZFÉRÁBAN

Az értékalapú, szelektív tilalommal szemben az európai joggyakorlatban immár széles körben elfogadottá vált a *jogviszony jellege alapján történő különbségtétel*. Eszerint a közzsférában, illetve különösen a jövő generációk személyiségfejlődését érdemben befolyásoló pedagógusi pályán, amint erről a már hivatkozott Dahlab-ügy is tanúskodik, a „jelképmentes” megjelenés az állam- illetve a szolgáltatás-szektor semlegességére való hivatkozással, sokkal inkább legitim elvárásnak tűnik, mint a magánszektorban. Ebben az ügyben az EJEB rámutatott: az iszlám fejkendő tanítás közbeni viselésének tilalma a közoktatási szférában „kisgyermeket” tanító személyek esetében főszabály szerint indokolt és a más személyek jogai és szabadságai, a közrend és a közbiztonság védelmének kinyilvánított céljával arányos; ennek megfelelően az „egy demokratikus társadalomban szükséges”. Az Ebrahimian-ügyben pedig az EJEB az oktatás területén túllépve megállapította, hogy a vallási öltözék (a konkrét ügyben az iszlám fejkendő) viselésére vonatkozóan egy állami kórház pszichiátriai egysége által az alkalmazottakkal szemben az állam semlegességére hivatkozással előírt tilalom szintén nem ellentétes az EJEE 9. cikkével.²²

A vallási jelképek közzsférában történő viselésének generális tilalma tehát széles körben összeegyeztethető az európai emberi jogi joganyaggal,²³ azzal összefüggésben mindazonáltal elvi, kisebbségsszociológiai, társadalomfilozófiai és szociálpszichológiai érvek hozhatóak fel. A jelképek viselésének tilalma egy adott vallási csoport szeparálódását vonhatja maga után, és korlátozza a csoport tagjainak a közzsféra kulcsfontosságú intézményeiben, a közéletben való szerves és egyenrangú részvételét. Megfontolásra érdemes De Gaetano bírónak az Ebrahimian-ügyben kifejtett különvéleménye is, amely szerint a többségi döntés alapja az a „valótlán (és igen veszé-

lyes) premissza, [...] hogy a közszolgáltatások igénybevevői részére nem biztosítható a pártatlan szolgáltatás, ha az azt teljesítő köztisztviselő akár csak a legkisebb mértékben is kinyilvánítja vallási hovatartozását. A bíró azt is hangsúlyozta: egy alkotmányjogi alapelv vagy egy alkotmányos »hagyomány« könnyen bálványozott magasságokba kerülhet, és ezáltal alááshatja az Egyezmény alapját képező összes értéket.”

A MAGÁNSZEKTORRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS STANDARDOK

A közzsfektorhoz képest a *magánszektor* munkáltatóit az elvi megfontolások helyett gyakran gyakorlatias, ügyfélkapcsolati, üzleti szempontok, e körben az adott munkáltató imidzse vagy éppen az ügyfélkör tényleges vagy feltételezett preferenciái motiválják a vallási jelképek viselésével kapcsolatos gyakorlatuk kialakítása tekintetében. Mindazonáltal, amint arra az Eweida-ügy is felhívja a figyelmet, az államnak kötelessége, hogy a lelkiismereti és vallásszabadság magánszektorban betudható sérelme esetén is hatékonyan fellépjen, illetve az európai uniós diszkriminációtilalmi szabályozásnak kifejezett kötelezettjei a magánszektor munkáltatói. Érdemes tehát megvizsgálni, hogy milyen körben, mely elvek alapján kerülhet korlátozásra a vallási jelképek viselése a magánszektorhoz tartozó munkáltatók esetén.

A fent már hivatkozott Eweida-ügyben az EJEB arra a megállapításra jutott, hogy a British Airways által alkalmazott, az egyes vallási jelképeket érintő szelektív tilalom a lelkiismereti és vallásszabadság jogába ütközik. E körben a testület – kiemelt figyelemmel a tilalom szelektív jellegére is – nem fogadta el a légitársaság semleges imidzsére vonatkozó érvelést a korlátozás legitim indokául.

Itt szükséges szót ejteni egy másik panaszos, Chaplin asszony ügyéről is, amelyet szintén e döntésben bírált el a Bíróság. Ez esetben egy ápolónőről volt, aki egy állami kórházban dolgozott, ahol idős betegekkel foglalkozott. A kórházban a balesetveszélyre és egészségügyi okokra hivatkozva tiltották a nyakláncok, így a beadványozó által viselni kívánt, nyakláncra lógó kereszt viselését is. Az EJEB megállapította, hogy bár a tilalom kétségtelenül korlátozza Chaplin asszony vallásgyakorlását, az egy demokratikus államban szükségesnek minősül, így nem sérül az Egyezmény 8. cikke. Az *egészségügyi és munkabiztonsági ok* tehát a közzsférához hasonlóan a magánszektorban is megfelelő, legitim, elvi szinten kevésbé vitatható, funkcionális jellegű korlátozási ok. E tilalom az európai antidiszkriminációs szabályozás fogalmi rendszerében pedig lényegében a foglalkoztatási keretirányelv szerinti valódi és döntő foglalkoztatási követelményként lehet értékelhető, amely szerint, amennyiben a tagállamok úgy rendelkeznek, hogy nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.²⁴

Mindazonáltal felmerül a kérdés, hogy a magánszektor munkáltatóinak az objektív *közegészségügyi, közbiztonsági, munkabiztonsági megfontolásokon túlmenően* van-e lehetőségük, és ha igen, milyen keretek között *szubjektív indokok alapján* tiltani a vallási jelképek viselését.

Erre a kérdésre adott bizonyos értelemben választ az Európai Unió Bíróságának 2017 márciusában született két ítélete: az *Achbita-* és a *Bougnaoui*-ítélet. Mindkét ügy tényállásának lényege az volt, hogy egy magánszektorhoz tartozó munkáltató megtiltotta muszlim női alkalmazottja számára, hogy az ügyfelekkel való kommunikációja során (arcot nem takaró) fejkendőt viseljen. Az Achbita-ügyben az a kérdés vetődött fel elvi jelleggel, hogy abban az esetben, ha a munkáltatónál fennálló szabály minden munkavállaló számára tiltja a politikai, filozófiai és vallási meggyőzések külső jeleinek munkahelyi viselését, az ilyen általános semlegességi szabály alapján fennálló fejkendőviselési tilalom megvalósíthat-e közvetlen, valláson alapuló diszkriminációt. Achbita asszonyt ugyanis azért bocsátották el recepciós állásából, mert az általános semlegességi követelmény ellenére – vallási okból – viselte fejkendőjét. A belső semlegességi szabály értelmében ugyanis „a munkavállalók számára tilos a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőzéseik látható jeleit viselni és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni”. A Bíróság ezzel összefüggésben deklarálta: e belső szabály a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik. Az említett szabályt így olyannak kell tekinteni, amely a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő semlegességet. Ebből következően a Bíróság megállapította, hogy az adott szabály *nem valósít meg közvetlen hátrányos megkülönböztetést*. Mindemellett rámutatott, hogy az adott ügyben *vizsgálható lehet a közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósulása is*, mely a foglalkoztatási keretirányelvben rögzített fogalma szerint akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.²⁵ A közvetett diszkrimináció alóli kimentés mérlegelése során a Bíróság megállapította, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási semlegességre irányuló törekvésnek az állami és a magánügyfelekkel fenntartott kapcsolatok keretében való kifejezésre juttatására vonatkozó szándék *jogszerű célnak* minősül. E szándék ugyanis a vállalkozásnak a Charta 16. cikkében elismert szabadságához kapcsolódik, és főszabály szerint jogszerű, különösen, ha a munkáltató e cél követésébe azokat a munkavállalókat vonja be, akiknek a munkáltató ügyfeleivel kapcsolatba kell lépniük.

Emellett a Bíróság rámutatott: a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés jeleinek a látható módon tör-

tendő viselésére vonatkozó generális tilalom *alkalmas eszköze* a semlegesség biztosításának, feltéve hogy azt valóban koherens és rendszeres módon, megkülönböztetésmentesen érvényesítik. A tilalom *szükségessége* tekintetében pedig a Bíróság álláspontja szerint azt kell mérlegelni, hogy a semlegességi előírás kizárólag a munkáltató azon munkavállalóira vonatkozik-e, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek. Ha ez így van, az említett tilalmat a követett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek kell tekinteni. A Bíróság az intézkedés arányosságát nem vizsgálta, ehelyett azt rögzítette, hogy vizsgálendő: *lehetősége volt-e a munkáltatónak arra, hogy az elbocsátás helyett Achbita asszonynak olyan álláshelyet ajánljon fel, amely nem jár ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal.*

Az Achbita-ítélet konklúziója tehát, hogy amennyiben általános, valamennyi jelképre kiterjedő semlegességi szabály tiltja a vallási jelképek viselését, úgy e szabály vagy annak alkalmazása nem valósít meg közvetlen vallási alapú hátrányos megkülönböztetést, míg az közvetett hátrányos megkülönböztetést valósíthat meg abban az esetben, ha egy bizonyos vallási csoportnak hátrányt okoz, kivéve, ha azt objektív módon igazolja olyan jogszerű cél, mint a munkáltatónak az a törekvése, hogy az ügyfeleivel fenntartott kapcsolatok keretében politikai, filozófiai és vallási semlegességre vonatkozó politikát folytasson, és az e cél eléréséhez igénybe vett eszközök megfelelőek és szükségesek.

A *Bougnaoui*-ügyben a fentiekhez hasonlóan a kérelmezőt azért bocsátották el, mert megtagadta, hogy a munkáltató ügyfeleinél teljesített megbízások során levegye a fejkendőjét. A Bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, *valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek* minősül-e az informatikai tanácsadással foglalkozó társaság egyik ügyfelének az a kívánsága, amely szerint nem szeretné, ha számára e társaság szolgáltatásait olyan projektmérnök nyújtaná, aki iszlám fejkendőt visel.

Az Achbita-ügyhöz képest ebben az ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozat alapján nem volt egyértelmű, hogy a kérelmező elbocsátására egy általános semlegességi szabályt alkalmazva, vagy egyedi döntés alapján került-e sor. A Bíróság így röviden mindkét eshetőségre kitért. Amennyiben általános semlegességi szabályon alapult a döntés, az Achbita-döntésre hivatkozva a Bíróság jelezte, a közvetett diszkrimináció, illetve az alóli kimenthetőség vizsgálata szükséges.

Ezzel szemben abban az esetben, ha Bougnaoui asszony elbocsátása *nem egy általános belső semlegességi szabály fennállásán* alapult, azt kell vizsgálni (mivel a közvetlen diszkrimináció esetében más kimentési lehetőség nincs), hogy a munkáltatónak az a szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy a szolgáltatásokat a továbbiakban ne egy iszlám fejkendőt viselő munkavállaló nyújtsa, a foglalkoztatási keretirányelv értelmében valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül-e. A Bíróság ezzel összefüggésben rámutatott: a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek. Emellett a „valódi és meghatározó fog-

lalkozási követelménynek” a fogalma a szóban forgó szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal. E fogalom azonban nem foglalhat magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltatónak az a szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye. Ezzel kapcsolatosan a Bíróság – álláspontom szerint helyesen – nem fogadta el Kokott főtanácsnoknak az Achbita-ügyben kifejtett, ám jelen ügyben is releváns álláspontját, amely szerint egy recepciós munkatárs esetén a meghatározott öltözködésre vonatkozó előírások, e körben az iszlám fejkendő viselésének tilalma valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek minősülhetnek. (Kokott főtanácsnok is kifejtette ugyanakkor, hogy önmagában egy ügyféli kívánság, különösen, ha annak tartalma diszkriminatív bármely védett tulajdonság tekintetében, nem minősíthető valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek.)²⁶

AZ ACHBITA- ÉS BOUGNAOUI-ÜGYEK ÁLTAL FELVETETT DILEMMÁK

A fenti ítéleteivel a Bíróság – amint arra számos kritika²⁷ is rámutatott – lényegében felvázolta a magánvállalkozások számára a „jogszerű tilalom” formális kereteit. Látható ugyanis, hogy a Bíróság e döntései értelmében egy általános semlegeségi követelmény következetes alkalmazása esetén a vallási jelképek munkahelyi viselésének tilalma – különösen az ügyfélkapcsolati munkatársak esetében – nem minősül az uniós szabályozást sértő megkülönböztetésnek, míg az egyedi döntéseken alapuló, eseti tilalom kimentése lényegében (közbiztonsági, közegészségügyi, munkaegészségügyi okokat leszámítva) nem lehetséges, figyelemmel a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alóli kimentés lehetőségeinek szűk körére.

Az EJOB Eweida-ügyben hozott ítéletével összevetve különösen úgy tűnik, hogy a Bíróság a fenti két döntésével meglehetősen leszállította a lelkiismereti és vallásszabadság korlátozására vonatkozó európai standardokat, sőt lényegében *standardizálta a magánszektorhoz tartozó munkáltatók által alkalmazható korlátozásokat*. Mindazonáltal e két bírói fórum döntései mégsem teljes mértékben összevethetőek, figyelemmel arra, hogy az Eweida-ügyben kifejezetten a lelkiismereti és vallásszabadság sérelme tárgyában kellett állást foglalnia az EJOB-nek, ehhez képest a Bíróságnak egy előzetes döntéshozatali eljárás keretében, a hátrányos megkülönböztetés tilalmára fókuszáló a foglalkoztatási keretirányelv által alkalmazott fogalmi keretek között kellett kialakítania álláspontját. A Bíróság tehát *nem ütköztette az érintett belső szabályokat a lelkiismereti és vallásszabadság alapjogába*, így – hatáskörét szorosan értelmezve – került egyebek mellett az abban a kérdésben való érdemi állásfoglalást, hogy a munkáltató vállalkozás szabadságához való joga és a munkavállalók lelkiismereti és vallásszabadsága közötti ütközések milyen mérce alapján oldhatóak fel. Ezt az elvi lehatárolást erősíti meg Kokott főtanácsnok is, aki indítványában²⁸ hangsúlyozta: önmagában az a körülmény,

hogy a látható vallási jelek munkahelyi viselésének tilalma a vallásszabadság megsértésének minősülhet, 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.²⁹

A Bíróság megközelítése, álláspontom szerint a fentieket figyelembe véve is igen formalista volt, hiszen felmerül a kérdés, hogy vajon egy általános, mindenféle jelkép viselését tiltó rendelkezés nem minősíthető-e mégis *közvetlen, vallási alapú hátrányos megkülönböztetésnek* az olyan vallások hívei tekintetében, akik jelképek viselésével fejezik ki vallási hovatartozásukat – szemben a nem hívő vagy látható kinyilvánítást nem igénylő módon vallásos személyekkel. Amint arra Kokott főtanácsnok is rámutatott indítványában, a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti elhatárolás jogi szempontból elsősorban azért bír jelentőséggel, mert a kimentés lehetősége eltérő attól függően, hogy a felmerült eltérő bánásmód közvetlenül vagy közvetve függ össze a vallással. A Bíróság mindazonáltal a valamennyi vallási, politikai vagy filozófiai jelkép viselését tiltó, általános semlegeségi szabályt a közvetett diszkrimináció fogalmi körébe tartozó „látszólag semleges szabályként” közelítette meg, és nem vette figyelembe azt a körülményt, hogy e tilalom – még ha minden vallási meggyőződés kinyilvánítására egyaránt vonatkozik is – már önmagában sem tekinthető semlegesnek, mivel az jelentős részben egy védett tulajdonsághoz, illetve a lelkiismereti és vallásszabadság lényegéhez szorosan köthető cselekvéshez kapcsolódik. A Sharpston főtanácsnok indítványában tett megállapítás, a két ügy kissé eltérő tényállása ellenére is ide kívánczok: „Egy Micropole-nak dolgozó projektmérnököt, aki úgy döntött, hogy nem nyilvánítja ki a vallási meggyőződését speciális öltözék viselése révén, nem bocsátottak volna el. Következésképpen elbocsátása vallása vagy meggyőződése alapján megvalósított közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül”.³⁰ Álláspontja szerint közvetett diszkriminációról csak akkor lehet szó, ha „van egy (hipotetikus) vállalati szabály, amely a munkavállalókkal szemben a teljesen semleges öltözködést írja elő. Következésképpen tiltott bármely olyan öltözék, amely a viselőjének az egyéniségét tükrözi. Az ilyen öltözködési előírásokban az összes vallási jelkép és öltözék (nyilvánvalóan) tiltott –, de ugyanígy tilos egy FC Barcelona szurkolói mez vagy egy adott cambridge-i vagy oxfordi kollégiumba járást jelölő nyakkendő használata is.”³¹ Kokott főtanácsnok mindazonáltal ehhez képest kevésbé magas standardot állított fel a semleges szabállyal szemben, amikor leírta, hogy az általános, semleges, valamennyi vallási jelkép viselését egyaránt tiltó tilalom semmiképpen nem minősíthető közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, hiszen az éppúgy érinti a muszlim panaszoszt, mint a meggyőződéses ateistát. Álláspontja szerint ugyanis a vallási jelkép viselése – szemben a nemmel, az életkorral vagy a szexuális irányultsággal – szubjektív döntés kérdése, így életszerű elvárás, hogy egy munkavállaló visszafogja az ilyen jellegű megnyilvánulásait munkaidőben.³² Amint azonban

Sharpston főtanácsnok is kifejtette a Bougnaoui-ügyben készített indítványában, egy hit követője számára a vallási identitás a személyének elválaszthatatlan részét képezi, a vallási előírások jellegükénél fogva nem olyanok, hogy udvariasan el lehessen tőlük tekinteni munkaidőben.³³ Láthatóan tehát e kérdéskör jogi megítélése *szoros összefüggésben áll azzal a mögöttes kérdéssel* is, hogy a vallási meggyőződésről, annak az ember személyiségében, identitásában elfoglalt helyéről miként vélekedik az érintett szakértő.

Amennyiben elfogadjuk, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg a kérdéses semleges szabályozás, és egyértelműnek tekintjük, hogy nincs szó valódi és meghatározó foglalkoztatási követelményről, fokozott jelentőséget kap *a közvetett diszkrimináció alóli kimentési lehetőség*, amely szerint nem válsul meg közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.³⁴ Az ennek megfelelő kimentés vizsgálata keretében a semleges imidzset jogszzerű célként elfogadva is figyelemre méltó, hogy az EJOB Eweida-ügyben e kérdésben magasabb standardot állított, amikor hangsúlyozta: a konkrét ügyben nem volt arra nézve bizonyíték, hogy más, engedélyezett jelképek viselése korábban bármiféle negatív hatással lett volna a légitársaság imidzsére.

A jogszzerű cél megléte mellett az általános, semleges tilalom alkalmasságát és szükségességét, a Bíróság igen szűkszavúan és részben vitathatóan ugyan, de indokolta. A Bíróság mindazonáltal – a foglalkoztatási keretirányelv rendelkezésének szó szerinti megfogalmazását követve – *nem vizsgálta a korlátozás arányosságát*, amelyre pedig különösen arra figyelemmel lett volna lehetősége, hogy egy, a Chartában is rögzített alapvető jog korlátozása valósult meg diszkriminatív módon a vállalkozás szabadsága védelmében. Az arányosság vizsgálata annál is inkább indokolt lett volna, mert arra – más-más szempontok szerint ugyan –, de a két ügyben indítványt készítő mindkét főtanácsnok is kitért.

Sharpston főtanácsnok álláspontja szerint a foglalkoztatási keretirányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontjának i. alpontja szerinti szükségességi és megfelelőségi követelmény lényegében az arányosságot is jelenti. Az arányosság körében a főtanácsnok arra helyezi a hangsúlyt, hogy a nyugati társadalom a vizuális vagy szemkontaktust az üzlet képviselői és a vevők közötti szemtől szembeni kommunikációt magában foglaló érintkezés során alapvető fontosságúnak tekinti, így ebből kiindulva a szemet és az arcot teljesen takaró vallási öltözetnek az ügyfélkapcsolatot magában foglaló munka végzése során való viselésének a megtiltása tekinthető arányosnak. Egy olyan munkakörben, amely nem foglal magában az ügyfelekkel való vizuális kapcsolatot vagy szemkontaktust, mint például egy telefonos ügyfélszolgálat esetében, ugyanennek a szabálynak az indokolt-sága megszűnik. Amennyiben pedig a munkavállaló csupán olyan fejedőt kíván hordani, amely az arcot és a szemet nem takarja el, Sharpston főtanácsnok nem látja indokát az ilyen fejedőviselés megtiltásának.³⁵

Kokott főtanácsnok az arányosság elvével a valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény fogalmával összefüggésben foglalkozott indítványában. Hangsúlyozta, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az arányosság elve az uniós jog egyik általános elve. Megköveteli, hogy az intézkedések alkalmasak legyenek az érintett szabályozással kitűzött jogszzerű célok megvalósítására, és ne menjenek túl az azok eléréséhez szükséges mértéken. Az intézkedésekkel okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok a kitűzött célokhoz képest. Álláspontja szerint az arányosság körében vizsgálni szükséges a vallási jel nagyságát és feltűnőségét, a munkavállaló tevékenységének jellegét, munkavégzésének körülményeit, valamint az adott tagállam nemzeti identitását.³⁶

A Bíróság az Achbita- és a Bougnaoui-ügyben mindazonáltal – külön vizsgálat nélkül – mind a korlátozás alkalmasságát és arányosságát lényegében magától értetődőnek tekintette. Ezeket részben helyettesítve az Achbita-ítéletben mérlegelési szempontként vetette fel, hogy van-e lehetősége „rejtett”, az ügyfélkapcsolatoktól távol eső álláshelyet kínálni a vallási jelképeket viselni kívánó munkavállalók számára. E megközelítés azonban álláspontom szerint, bár hordoz magában valamiféle arányosságot, nem aggálytalan, mert egyrészt megnyitja a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapuját a munkáltatók számára, másrészt pedig a munkahelyi és társadalmi integráció helyett elkülönítést generál, amely így aligha szolgálja egy plurális és nyitott, valódi esélyegyenlőségen nyugvó társadalom kialakulását. Emellett nem veszi tekintetbe azt sem, hogy az adott vallás hívei adott esetben az ügyfélkörnek is részét képezhetik, így a formalizált tilalom lényegében párhuzamos szolgáltatói szektorok kialakítására is ösztönözhet. Ezáltal a lakóhelyi és oktatási szegregáció mellett egy új, szolgáltatói elkülönítés is kialakulhat, amely végső soron szembe megy mindazon elvekkkel és célokkal, amelyek érvényesítésére az európai antidiszkriminációs szabályrendszer szolgál, és békés, egyenrangú kommunikáción alapuló társadalmi együttélés helyett olyan szakadékok kialakításához vezethet, amelyek a hosszabb távú együttélésben kevésbé tartható helyzetet eredményezhetnek.

ÖSSZEGZÉS HELYETT

A vallási jelképek viselésével, a vallás által motivált cselekvések megítélésével összefüggésben nem szabad szem előtt téveszteni azokat az alapvető jogokat – az egyenlő bánásmód követelményét, a lelkiismereti és vallásszabadságot és az önkifejezés szabadságát –, amelyeket évszázadokkal ezelőtt kezdtek kivívni az európai társadalmak, amelyek minden demokratikus jogállamnak építőkövei, és amelyekben minden visszalépésnek beláthatatlan hatásai lehetnek – elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt.

Amint azt az EJOB is hangsúlyozta az S.A.S.-ügyben hozott döntésében:³⁷ a Bíróság tisztában van azzal, hogy a szóban forgó vallási öltözet az azt szemlélők többsége számára különösnek tűnhet. Ugyanakkor az a kulturális identitás kifejeződése, amely hozzájárul a demokrácia szerves részét képező pluralizmushoz.

