

## A vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetés a munka világában való kivételes megengedhetőségének problematikája az Európai Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatában

LEHÓCZKI BALÁZS

*A munka világában az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló irányelv<sup>1</sup> tiltja a vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés során. Az irányelv azonban lehetővé teszi a tagállamoknak az arról való rendelkezést, hogy a valláson alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben egy meghatározott foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt a munkavállaló egy adott valláshoz való tartozásából következő valamely jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül, feltéve, hogy az eltérő bánásmód megengedését igazoló célkitűzés törvényes, a kérdéses követelmény pedig arányos.*

*Két, a közelmúltban Németországból érkezett előzetes döntéshozatal iránti ügyben<sup>2</sup> annak megvizsgálására kérték fel a bíróságot, hogy az irányelvnek a foglalkozási követelményekre vonatkozó említett rendelkezése alapján valamely egyház mint munkáltató megkövetelheti-e az általa fenntartott intézmények munkavállalóitól vagy az ezen intézményeknél állást kereső személyektől, hogy tagjai legyenek a szóban forgó egyháznak, illetve hogy tiszteletben tartsanak bizonyos, a kérdéses egyház dogmái által szabályozott erkölmagatartási előírásokat. Ezzel összefüggésben a bíróságnak különösen azzal a kérdéssel kapcsolatban kellett véleményt nyilvánítania, hogy összhangban van-e az irányelvvvel a német alkotmánybíróság azon ítélkezési gyakorlata, amely szerint az egyház mint munkáltató által a vallási alapon történő eltérő bánásmód igazolásaként felhozott érvek megalapozottságának vizsgálata során a német bíróságok csupán ezen érvek hihetőségét értékelhetik.*

*Az említett ügyekben meghozott ítéleteiben<sup>3</sup> a bíróság kimondta, hogy az irányelv a foglalkozási követelményekre vonatkozó rendelkezései tiszteletben tartásának bíróság általi vizsgálata nem korlátozódhat az érintett egyház által a vallási alapon történő eltérő bánásmód igazolására felhozott*

1 A 2000/78/EK irányelv.

2 A C-414/16. sz. Egenberger és a C-68/17. sz. IR ügyek.

3 2018. április 17-i (C-414/16) és 2018. szeptember 11-i (C-68/18) ítéletek.

*érvek hihetőségének értékelésére, hanem annak a hatékony bírósági felülvizsgálat elérhetőségét kell biztosítani.*

### *The Question of Exceptional Admissibility of a Difference of Treatment at the Workplace on Grounds of Religion in the Latest Case Law of the Court of Justice*

*The Equal Treatment in Employment and Occupation Directive (Directive 2000/78/EC) prohibits discrimination at the workplace resulting from a difference of treatment on grounds of religion. Nevertheless, the Directive makes it possible for the Member States to provide that a difference of treatment on grounds of religion does not amount to discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, a characteristic of belonging to a religion constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective of allowing the difference of treatment is legitimate and the requirement is proportionate.*

*In two recent German preliminary ruling cases (Cases C-414/16 Egenberger and C-68/17 IR) the Court was asked to check whether a church can require under the Directive an employee or a candidate either to be affiliated to that church or to act with loyalty to the ethos of the latter. In particular, the Court was to examine whether the case law of the German Constitutional Court, which allows the German courts to carry out a mere plausibility test in order to establish whether the arguments invoked by a church as an employer to justify a difference of treatment on grounds of religion are well founded, was compatible with the Directive.*

*By its judgments in those cases, [Judgments of 17 April 2018 (C-414/16) and 11 September 2018 (C-68/18)] the Court ruled that the judicial control of compliance with the provisions of the Directive relating to the occupational requirements that may justify a difference of treatment on grounds of religion cannot be limited to a review of plausibility but should amount to an effective judicial review.*

## **Bevezetés**

Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv<sup>4</sup> főszabály szerint tiltja a vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetést a munka világában. Az irányelv ugyanakkor ezen általános szabály alóli kivételként lehetővé teszi a tagállamok számára annak előírását, hogy a vallási alapon történő megkülönböztetés nem jelent diszkriminációt, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt a valláshoz való tartozás valamely jellemzője (vagy annak hiánya) valódi és meghatá-

4 A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

rozó szakmai követelménynek minősül, feltéve, hogy az eltérő bánásmód megengedésének célja jogszerű, és a követelmény arányos. A kivétel alkalmazását megalapozó oknak tehát lényegesnek, törvényesnek, igazoltnak és arányosnak kell lennie. E kivétel megteremtésével az uniós jogalkotó a vallási alapon történő diszkrimináció tilalmának követelményét hangolta össze az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek autonómiához való jogával, amely jogukat az irányelv hatálybalépése óta az Európai Unió Alapjogi Chartája is elismerte.

Léteznek tehát olyan szakmai tevékenységek, amelyek gyakorlóitól a munkáltató szakmai követelményként elvárhatja a valamely egyházhoz vagy egyéb hasonló szervezethez való tartozás meglétét, illetve a valláshoz vagy meggyőződéshez való tartozás egyes jellemzőinek a kifejezésétől való tartózkodást. Az előbbire példa az egyházi szervezetek mint munkáltatók, valamint az e szervezetek irányítása alatt álló munkaadók által meghatározott munkakörök tekintetében egy adott vallási közösséghez való tartozás megkövetelése. Az utóbbi kérdéskörbe pedig különösen olyan esetek tartozhatnak, mint a meghatározott valláshoz való tartozás kifejezésére szolgáló ruházat viselésének munkavédelmi okokból történő megtiltása.

Ez utóbbi esetsoporthba tartozott a jogi szakma és a média által is nagy figyelemmel kísért Bougnaoui és ADDH ügy is, amelynek lezárásaként 2017. márciusi ítéletében<sup>5</sup> az Európai Bíróság (a továbbiakban: bíróság) kimondta, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye az ügyfele arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, az irányelv értelmében nem minősül valódi és meghatározó szakmai követelménynek. E tekintetben a bíróság emlékeztetett arra, hogy valamely, a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó szakmai követelménynek. E fogalom ugyanis a szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal, és nem foglal magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye.<sup>6</sup>

Az egyházi szervezetek vagy az azok irányítása alatt álló munkáltatók által előírható szakmai követelményekkel kapcsolatban pedig Németországból érkezett a közelmúltban két ügy<sup>7</sup> a bírósághoz. Ezen ügyek keretében az uniós bírácoknak arról kellett döntést hozniuk, hogy az egyházhoz való tartozás egy adott munkakör betöltéséhez történő megkövetelése vagy egyházi dogmák által szabályozott erkölcsi-magatartási előírások tiszteletben tartásának a munkavállalótól való elvárása olyan szakmai követelménynek minősülnek-e, amely felmentést adhat a munkahelyen a vallás alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma alól.

5 A bíróságnak a C-188/15. sz. Bougnaoui és ADDH ügyben 2017. március 14-én hozott ítélete.

6 Lásd a bíróságnak a 30/17. sz. sajtóközleményét.

7 A C-414/16. sz. Egenberger és a C-68/17. sz. IR ügyek.

Ez utóbbi ügyekkel összefüggésben azt is érdemes hangsúlyozni, hogy az irányelv nem érinti az egyházak azon jogát, hogy elvárják az általuk foglalkoztatott személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez híven tevékenykedjenek.

### Az Egenberger-ügy tényállása

Vera Egenberger felekezet nélküli személyként jelentkezett 2012-ben egy, a németországi evangélikus diakóniai és fejlesztési egyesület által meghirdetett állásra. Hátrázott időre szóló állásról volt szó azon projekt megvalósítására vonatkozóan, amely az Egyesült Nemzetek Szervezete faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezményéről készítendő párhuzamos jelentés elkészítését érintette. Az állás mind a németországi diakóniának a politikához és a nyilvánossághoz kapcsolódó képviselőt, mind a véleményformálási folyamat belső koordinálását magában foglalta. Az állásajánlat szerint a jelentkezőknek valamely protestáns egyházban vagy a németországi keresztény egyházak munkaközösségéhez tartozó egyházban kellett tagsággal rendelkezniük. Egenbergert nem hívták be felvételi beszélgetésre. Mivel úgy vélte, hogy valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés érte, keresetet indított az evangélikus egyesület ellen a német bíróságok előtt, és az egyesület arra való kötelezését kérte, hogy fizessen a részére 9788,65 euró összegű kártérítést.

Az ügyben eljáró német szövetségi munkaügyi bíróság a felmerült jogvitában alkalmazásra váró irányelv értelmezése céljából előzetes döntéshozatali eljárást indított a bíróságon. Kérelmében a német bíróság rámutatott arra, hogy a német szövetségi alkotmánybíróság az egyházak önrendelkezésének kiváltságával kapcsolatban kialakított ítélkezési gyakorlata szerint az irányelv által a vallási alapon történő diszkriminációt igazoló szakmai követelmények tekintetében támasztott feltételek tiszteletben tartása bírósági felülvizsgálatának a hitalapú egyházi önmeghatározás alapján történő hihetőségi (valószínűségi) vizsgálatra kell korlátozódnia. Ennek következtében többek között arra kívánt választ kapni a bíróságtól, hogy e korlátozott bírósági felülvizsgálat összeegyeztethető-e az irányelvvel.

### Az Egenberger-ügyben hozott ítélet<sup>8</sup>

2018. április 17-én meghozott ítéletében a bíróság először is megállapította, hogy az irányelv szerint a megfelelő egyensúly biztosítása érdekében mérlegelni kell egymással szemben egyfelől az egyházak és hasonló szervezetek autonómiához való jogát, másfelől a munkavállalók azon jogát, hogy többek között felvételük során ne érje őket valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés. A bíróság szerint jogvita esetén az ilyen mérlegelésnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy azt adott esetben független hatóság és végső soron nemzeti bíróság vizsgálja felül.

<sup>8</sup> A bíróságnak a C-414/16. sz. Egenberger-ügyben 2018. április 17-én meghozott ítélete. Lásd a bíróság 46/18. sz. sajtóközleményét is.

Így amikor valamely egyház vagy hasonló szervezet olyan aktus vagy döntés alá-támasztása érdekében, mint például a nála betöltendő állásra benyújtott jelentkezés elutasítása, arra hivatkozik, hogy az érintett tevékenység jellege vagy a tevékenységek tervezett gyakorlásának feltételrendszere miatt a vallás az említett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül, az ilyen állításnak alkalmasnak kell lennie arra, hogy az hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát képezze. Az eljáró bírónak meg kell bizonyosodnia arról, hogy minden egyes esetben teljesülnek azok a feltételek, amelyeket az irányelv az adott esetben versengő jogok közötti mérlegelés elvégzése érdekében előír.

A bíróság e tekintetben rámutatott arra, hogy a nemzeti bíróságoknak főszabály szerint nem feladatuk, hogy határozzanak magáról a hivatkozott szakmai követelmény alapját képező szellemiségről. Meg kell azonban eseti alapon határozniuk, hogy e szellemiségre tekintettel teljesül-e a lényeges, törvényes és igazolt követelményre vonatkozó három feltétel.

Következésképpen a nemzeti bíróságoknak vizsgálniuk kell, hogy a hivatkozott követelmény a szóban forgó szakmai tevékenység jellege és gyakorlásának feltételrendszere miatt, az érintett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel szükséges és objektív módon előírt-e. Ráadásul e követelménynek összhangban kell lennie az arányosság elvével, azaz megfelelőnek kell lennie, és nem haladhatja meg a kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket.

## A JQ-ügy tényállása

A katolikus vallású JQ a kölni katolikus érsek felügyelete alatt álló, német jog szerint létrehozott korlátolt felelősségű társaság, az IR által működtetett kórház belgyógyászati osztályának főorvosaként dolgozott.

Amikor az IR megtudta, hogy JQ, aki első feleségével katolikus szertartás szerint kötött házasságot, válását követően – első házasságának érvénytelenítése nélkül – polgári házasságot kötött, elbocsátotta az állásából. Az IR álláspontja szerint JQ a kánonjogi szempontból érvénytelen házasságkötéssel súlyosan megsértette a munkaszerződéséből eredő lojalitási kötelezettségét.

Ez a munkaszerződés a kánonjog részét képező, az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartásra hivatkozik, amely kimondja, hogy a lojalitási kötelezettség súlyos megsértésének minősül, és megalapozza az elbocsátást, ha a vezető beosztású katolikus munkavállaló kánonjogi szempontból érvénytelen házasságot köt. A katolikus egyház szellemisége szerint ugyanis az egyházi házasság szent és felbonthatatlan. Ezzel összefüggésben rá kell mutatni, hogy a német alkotmány szerint az egyházak és az egyházakhoz kapcsolódó intézmények az őket megillető önrendelkezési jog alapján saját ügyeiket bizonyos keretek között szabadon igazgathatják.

JQ a német munkaügyi bíróságok előtt vitatta az elbocsátását, arra hivatkozva, hogy újabb házasságkötése nem minősül az elbocsátását igazoló érvényes indoknak.

JQ álláspontja szerint elbocsátása sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mivel protestáns felekezethez tartozó vagy felekezeten kívüli főorvosok esetében az alarendtartás alapján az újbóli házasságkötés az IR-rel fennálló munkaviszonyukra nézve nem jár következményekkel.

Ebben az összefüggésben a német szövetségi munkaügyi bíróság azt kérte a bíróságtól, hogy értelmezze az irányelvnek azon rendelkezéseit, amelyek bizonyos feltételek mellett lehetővé teszik, hogy az egyházak és hasonló szervezetek jóhiszemű és a szellemiségükhöz hű tevékenykedést követeljenek meg az alkalmazottaiktól.

### A JQ-ügyben hozott ítélet<sup>9</sup>

2018. szeptember 11-én meghozott ítéletében a bíróság – az Egenberger-ítéletben megállapítottakra tekintettel – úgy határozott, hogy egy magánjogi tőketársasági formában kórházat működtető egyház vagy hasonló szervezet azon döntésének, hogy vezető beosztású alkalmazottaira azok felekezethez tartozásától vagy felekezeten kívüliségétől függően eltérő követelményeket ír elő a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés tekintetében, hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell képeznie.

E felülvizsgálat során az ügyben eljáró nemzeti bíróságnak meg kell győződnie arról, hogy az érintett szakmai tevékenységek jellege vagy azok gyakorlásának feltételrendszere szempontjából a vallás vagy meggyőződés az adott szellemiséggel összefüggésben lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül-e.

Bár a jelen ügyben a német szövetségi munkaügyi bíróságnak kell meghatároznia, hogy e feltételek teljesülnek-e, azonban a bíróság rámutatott arra, hogy a házasságra vonatkozó, a katolikus egyház által hirdetett nézet elfogadása – a JQ által ellátott, kórházi környezetben való egészségügyi tanácsadás és ellátás nyújtásában, valamint az általa vezetett belgyógyászati osztály működtetésében álló szakmai tevékenységére tekintettel – nem tűnik szükségesnek ahhoz, hogy az IR kifejezhesse szellemiségét. E követelmény nem tűnik tehát a szakmai tevékenység lényeges feltételének, amit alátámaszt az a körülmény is, hogy hasonló munkakörököt olyan munkavállalók is betöltenek, akik nem katolikusok, ennél fogva a jóhiszemű és az IR szellemiségéhez hű tevékenykedéssel kapcsolatos ugyanezen követelmények nem vonatkoznak rájuk.

A bíróság hangsúlyozta továbbá, hogy a hozzá benyújtott iratokra figyelemmel az alapügy tárgyát képező követelmény nem tűnik igazoltnak. Mindenesetre a német szövetségi munkaügyi bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az IR bizonyította-e, hogy az alapügy körülményeire tekintettel a szellemisége vagy autonómiához való joga megsértésének valószínű és komoly veszélye áll fenn.

<sup>9</sup> A bíróságnak a C-68/17. sz. IR-ügyben 2018. szeptember 11-én meghozott ítélete. Lásd a bíróság 127/18. sz. sajtóközleményét is.

## Zárszó

Az Egenberger- és a JQ-ügyben megszületett ítéletek legfontosabb rendelkezése annak kimondása volt, hogy – a német szövetségi alkotmánybíróság gyakorlatával ellentétben – az irányelv által a vallási alapon történő diszkriminációt igazoló szakmai követelmények tekintetében támasztott feltételek tiszteletben tartásának bírósági felülvizsgálata nem korlátozódhat a hitalapú egyházi önmeghatározás alapján történő hihetőségi vizsgálatra, hanem annak hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell képeznie. A bíróság e döntésével a német szövetségi alkotmánybíróság által az egyházi autonómia érvényesülésének és a munkavállaló vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetése tilalmának egymással versengő követelményei tekintetében teremtett status quót a munkavállalók javára változtatta meg azzal, hogy a diszkrimináció indokaiként a munkáltató által felhozott érvek hihetőségének vizsgálatánál mélyebb tartalmú bírósági kontrollt, nevezetesen a hatékony bírósági felülvizsgálatot írta elő. E felülvizsgálatnak pedig annak feltárására kell irányulnia, hogy az említett érvek alapját képező okok lényegesek, törvényesek, igazoltak és arányosak-e.

Amíg azonban az Egenberger-ügyben a bíróság főként elvi jellegű döntést hozott a valláson alapuló diszkrimináció igazolhatóságának eseteivel kapcsolatban, addig a JQ-ügyben egyértelművé tette a nemzeti bíróság számára, hogy a vizsgálat alá vont munkáltatói intézkedés nincs összhangban az uniós joggal.

A vizsgált két ügyben meghozott, a vallási alapon történő diszkrimináció megengedhetőségét érintő ítéleteket hamarosan egy újabb, a kérdéskört érintő döntés fogja követni az Ausztriában a nagypénteken végzett munkának a munkavállaló vallásától függően szabályozott díjazása tárgyában.<sup>10</sup>

Az osztrák jog értelmében ugyanis az evangélikus és a kálvinista protestáns egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház tagjai számára munkaszüneti nap a nagypéntek, így amennyiben a kérdéses egyházak tagjai mégis dolgoznának ezen a napon, úgy őket a munkaszüneti napokra járó emelt összegű díjazás illeti meg.

Egy, az említett egyházakhoz nem tartozó férfi keresetet indított az osztrák bíróságok előtt a munkáltatójával szemben azért, hogy ez utóbbi fizessen számára emelt összegű díjazást a nagypénteken végzett munkája után. Álláspontja szerint az emelt összegű díjazást a nagypénteken teljesített munka tekintetében csak a szóban forgó négy egyház tagjainak fenntartó osztrák szabályozás diszkriminatív, és mint ilyen sérti az irányelvet.

Az osztrák legfelsőbb bíróság az Európai Bíróságtól várja annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a vitatott osztrák szabályozás összhangban van-e az uniós joggal. Az ügyben az ítélelhozatal 2019 első negyedévében lehet.

---

<sup>10</sup> A C-193/17. sz. Cresco Investigation-ügy.

