

ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont



**MTA Law Working Papers
2026/11**

**Vallási jelképek viselése munkahelyi környezetben az Emberi
Jogok Európai Bírósága esetjogában**

Novoszádek Nóra

ISSN 2064-4515

<http://jog.tk.mta.hu/mtalwp>

*ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont – MTA Kiválósági Kutatóhely
ELTE Centre for Social Sciences – MTA Centre of Excellence*

NOVOSZÁDEK NÓRA

VALLÁSI JELKÉPEK VISELÉSE MUNKAHELYI KÖRNYEZETBEN AZ EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA ESETJOGÁBAN

Milyen válaszai vannak a jognak az etnikai, vallási, kulturális sokszínűsége, ha a multikulturalizmust és a pluralizmust fogadjuk el kiindulópontként? Milyen lehetőségek állnak a jogalkotó és a jogalkalmazó rendelkezésére, ha önmagában a hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényesítésével nem érhető el egyenlőség az alapjogok gyakorlása szempontjából egy etnikai, vallási, kulturális szempontból sokszínű társadalomban? Ez az írás ezekre a kérdésekre egy szűk területen keresi a választ, mintegy esettanulmányként feldolgozva azt: a vallási jelképek, a vallási meggyőződést kifejezésre juttató ruhadarabok munkahelyen való viselésére vonatkozó korlátozásokon keresztül mutat rá dilemmákra és lehetséges beavatkozási pontokra, az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) esetjogára fókuszálva.

A vallási jelképek, vallási meggyőződést kifejezésre juttató ruhadarabok viselésének tilalma vagy korlátozása a munkahelyi környezetben, foglalkoztatási helyzetekben az érintettek munkavállalási lehetőségeit és megélhetését, így végső soron pedig a szociális és társadalmi helyzetüket is befolyásolhatja. Ezek a korlátozások ugyanis olyan „megküzdési stratégiák” felé terelhetik az érintetteket, amelyek gyakran személyes és családi áldozatokkal járnak, és magukban foglalhatják nemcsak a korlátozásokhoz való kényszerű alkalmazkodást, hanem „a korlátozott munkalehetőségek közül való választást, az önfoglalkoztatást vagy a munkaerőpiacról való teljes kivonulást” is.¹ Az ilyen típusú feltételek különösen az etnikai-vallási kisebbségek és különösen a nők számára jelenthetnek áthághatatlan akadályt, figyelemmel a vallási jelképek természetére, azok láthatóságára.² A vallási jelképek viselésének általános tilalma a közsférában dolgozók esetében „egy adott vallási csoport szeparálódását vonhatja maga után, és korlátozza a csoport tagjainak a közsféra kulcsfontosságú intézményeiben, a közéletben való szerves és egyenrangú részvételét”.³ Emellett, ahogy például egy török kutatás rámutatott a fejkendőviselés tilalma kapcsán, még ha az ilyen tilalmak csak a közsférára vonatkoznak is, azoknak a hatása átsugárzik a magánszektorra is, és többek között alacsonyabb fizetéssel járhat, vagy az előléptetés akadálya lehet. Emellett a nők munkavállalását akadályozó tényezők „táplálják azt a hagyományos, patriarchális és nemek közötti családon belüli munkamegosztást, amely a nőket otthon tartja, és függő szerepet szán nekik a családban”.⁴ Így a vallási jelképek viselésének tilalma vagy korlátozása munkahelyi környezetben konkrét, akár mérhető tágabb társadalmi és gazdasági hatásokkal is járhat – ennek fényében is érdemes olvasnunk az EJEB vonatkozó döntéseit.

Az alábbiakban az EJEB döntései és ítéletei megszületésének sorrendjében röviden bemutatom azon ügyek tényállását, amelyekben a kérelmezők munkahelyi környezetben, az állami vagy a magánszektorban foglalkoztatott munkavállalókként kívántak vallási jelképet viselni, az ezt követő fejezetekben pedig kiemelem azokat a csomópontokat az Emberi Jogok Európai

¹ Katayoun ALIDADI: Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union’s Anti-Discrimination Approach to Employment? *European Law Review*, 2012, 37(6), 693–715. o., 699. o.

² Vö.: ALIDADI (2012), 698. o.

³ SZAJBÉLY Katalin: Vallási jelképek viselése a munkahelyeken az Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Bírósága gyakorlatában. *Közjogi Szemle*, 2018/2, 1–8. o., https://orac.hu/pdf/KJSZ_201802_1-8_Szajbely_Katalin.pdf, 4. o.

⁴ Dilek CINDOĞLU: *Headscarf Ban and Discrimination: Professional Headscarfed Women in the Labor Market*. TESEV Publications, 2011. március, https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/report_Headscarf_Ban_And_Discrimination.pdf, 96. o.

Egyezménye (az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény; a továbbiakban: Egyezmény) a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkével⁵ összefüggésben, amelyek a vizsgálati szempontjaink alapján ezekben az ügyekben relevánsak. Ezek a vizsgálati szempontok a következők:

- az esetjog koherenciája és következetessége, amely nem önmagában álló, önmagáért való érték, hanem elengedhetetlen az Egyezményben foglalt emberi jogok és alapvető szabadságok megfelelő és hatékony védelméhez;
- a kérelmező jogaiba való beavatkozás kontextusának megjelenése az esetjogban, beleértve a következő elemeket: a beavatkozás alapjául szolgáló jogszabály vagy más szabályozó elfogadásához vezető folyamat és jellemzői; a beavatkozás társadalmi környezete, beleértve az erre vonatkozó kutatásokat, felméréseket; az adott részes állam társadalmának releváns jellemzői, etnikai és/vagy vallási összetétele, történelmi előzmények; és a beavatkozás (potenciális) érintettjeinek helyzete, valamint a beavatkozás rájuk gyakorolt hatása, ti. a beavatkozás hatása a valóságban, beleértve az erre vonatkozó kutatásokat, felméréseket;
- a multikulturalizmus, a pluralizmus, a sokszínűség és a tolerancia fogalmainak megjelenése és használata az esetjogban.

Ezt az elemzést követi olyan alternatívák felvázolása a kérelmezők jogaiba való beavatkozás értékelésére, amelyek a jelenleginél magasabb jogvédelmi szintet eredményezhetnek, végül pedig kitérek az Európai Unió Bírósága (EUB) kapcsolódó döntéseire is.

1. Az Emberi Jogok Európai Bírósága döntéseinek és ítéleteinek áttekintése

1.1. Az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügy

Az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben⁶ 2013. január 15-én hozott ítéletet az EJEB. Témánk szempontjából az ügy négy kérelmezőjéből két kérelmező ügye releváns: Nadia Eweida ügye, aki kopt keresztény volt, és a British Airways alkalmazásában állt, valamint a szintén keresztény vallású Shirley Chaplin ügye, aki ápolónőként dolgozott egy állami kórházban. Más-más okból, de mindkettőjüknek megtiltották, hogy a munkahelyükön keresztet viseljenek a nyakukban. Az ügy már folyamatában nagy figyelmet kapott, így például összesen 12 beadvány érkezett beavatkozótól, köztük például püspököktől is.

a) Az első kérelmező, Nadia Eweida ügye

Nadia Eweida 1999-ben kezdett dolgozni a British Airways check-in személyzetének tagjaként, aminek során egyenruhát kellett viselnie. A British Airways 2004-ben életbe léptetett egyenruha-szabályzata előírta, hogy a munkavállalóknak az általuk viselt vallási jelképeket el kell takarniuk – ha pedig ez utóbbi nem lehetséges a vallási jelkép jellege okán és amiatt, ahogyan azt viselni kell, engedélyt kell kérniük a viselésére, kivéve, ha a megfelelő útmutató már tartalmazza az engedélyt. Utóbbi esetkörben (tehát olyan, vallási okokból hordott ruhadarabok vonatkozásában, amelyeket jellegük miatt nem lehetett az egyenruha alá rejteni) a

⁵ „1. Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint 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. 2. A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatásának szabadságát csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek.”

⁶ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* (Application nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, Judgment of 15 January 2013). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-115881>.

férfi szikh munkavállalók számára engedélyezték sötétkék vagy fehér színű turbán viselését, valamint nyáron, rövid ujjú ing esetén a karperecük látható viselését, emellett a muszlim női munkavállalóknak is engedélyezték a hidzsáb viselését a British Airways által jóváhagyott színekben.⁷ 2006 májusáig Nadia Eweida az egyenruhája alá rejtette a kis ezüstkeresztjét, amelyet a nyakában viselt, de ekkor úgy döntött, hogy a keresztet látható módon szeretné viselni. Miután munkáltatói figyelmeztetés ellenére többedjére is úgy érkezett a munkába, hogy látható módon viselte a keresztet, az utolsó ilyen alkalom után, amikor a keresztet nem volt hajlandó levenni vagy az egyenruha részét képező sálja alá rejteni, 2006 szeptemberében fizetés nélküli szabadságra küldték, 2006 októberében pedig adminisztratív munkát ajánlottak neki, amelynek során nem kellett volna egyenruhát viselnie, illetve ügyfelekkel kapcsolatba lépnie, de ezt ő elutasította.⁸ Végül a British Airways a munkavállalókkal és szakszervezeti képviselőkkel való egyeztetések után módosította az egyenruha-szabályzatát. Ebben engedélyhez kötve, de lehetővé tették a vallási jelképek látható viselését, és egyúttal egyből engedélyezték egyes jelképek, így a kereszt és a Dávid-csillag viselését. Ezt követően, 2007 februárjában a kérelmező visszatért az eredeti munkakörébe, de kiesett jövedelmét a British Airways nem volt hajlandó kompenzálni.⁹

A kérelmező az ügyben munkaügyi bírósághoz fordult, azt panaszolva, hogy vallási alapú közvetett diszkrimináció érte. Ezt azzal utasították el, hogy a kereszt viselése nem vallási követelmény, hanem a kérelmező személyes döntése volt; nem volt arra utaló bizonyíték, hogy a 30 ezer egyenruha-viselésre kötelezett munkavállaló közül bárkinek hasonló problémája lett volna, illetve ilyen okból megtagadta volna a munkavégzést; és a kérelmező nem bizonyította, hogy a British Airways egyenruha-szabályzata hátrányosabb helyzetbe hozta volna általában a keresztényeket.¹⁰ Ezt követő jogorvoslati kérelmeit a magasabb fokú hazai bíróságok is elutasították.¹¹

A kérelmező az EJEB-hez benyújtott kérelmében azt panaszolta, hogy sérültek az Egyezmény a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkében, valamint ezzel együtt olvasva a megkülönböztetés tilalmáról szóló 14. cikkében¹² foglalt jogai. Az EJEB a 9. cikk tekintetében megállapította az egyezményesértést, azonban, noha a tényállásból kitűnik, hogy az indokolt lett volna, az EJEB nem tartotta szükségesnek külön vizsgálni az Egyezmény 14. cikkének sérelmét.¹³

Az ítélethez Nadia Eweida ügye kapcsán Bratza és Björgvinsson bírák fűztek részbeni különvéleményt.¹⁴

b) A második kérelmező, Shirley Chaplin ügye

Shirley Chaplin 1989 óta dolgozott egy állami fenntartású kórházban ápolónőként, az ügy alapjául szolgáló események idején, 2009-ben a geriátriai részlegen. A kórház szabályzata kimondta, hogy a munkavállalók „nem viselhetnek nyakláncot a betegek kezelése során a sérülések kockázatának csökkentése érdekében”, de lehetővé tette, hogy a munkavállaló a

⁷ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 9–11. bekezdés.

⁸ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 12. bekezdés.

⁹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 13. bekezdés.

¹⁰ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 14. bekezdés.

¹¹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 15–17. bekezdés.

¹² „A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”

¹³ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 95. bekezdés.

¹⁴ Az ítélethez emellett De Gaetano and Vučinić bírák is fűztek részbeni különvéleményt, de az ügy harmadik, a vizsgálatunk szempontjából nem releváns tárgyban kérelmet benyújtó kérelmezőjének panaszával összefüggésben.

vezetőség elé vigye, ha „vallási vagy kulturális okokból” mégis viselni kíván ilyet.¹⁵ 2009 júniusában a felettese kérte a kérelmezőt, hogy vegye le a nyakláncát, amelyek követően Chaplin asszony a szabályzatnak megfelelően kérvényezte, hogy a keresztet viselhesse a nyakában egy láncon. Kérését azonban elutasították, egészségügyi és biztonsági megfontolásokra hivatkozva, például hogy „fennáll a veszélye annak, hogy egy zaklatott beteg megragadja és meghúzza a láncot, és ezzel sérülést okozhat magának vagy a kérelmezőnek, vagy hogy a kereszt előrelenghet, és például nyílt sebbel érintkezhet”.¹⁶

A kórház – jó példát mutatva arra, hogy hogyan kellene eljárni egy ilyen helyzetben – felajánlotta a kérelmezőnek a lehetőséget, hogy viselje a keresztet az egyenruháján a névtáblájához rögzítve, kitűző formájában, vagy a kötelező V-nyakú tunika alatt viselt magas nyakú felső alá tűrve, de a kérelmező nem fogadta el ezeket a megoldásokat.¹⁷ Az intézmény ráadásul más munkavállalói és más vallások követői esetében is hasonlóan járt el: egy másik keresztény ápolót is megkértek arra, hogy vegye le a nyakláncát, amin a keresztjét hordta; két szikh ápolónak jelezték, hogy nem viselhetik a tradicionális karperecüket és törüket (kirpán); és a lazán viselt hidzsáb szintén tiltott volt – ehelyett két érintett, muszlim vallású orvos engedélyt kapott arra, hogy egy balaklavához hasonló, sportoláshoz használt hidzsábot viseljenek.¹⁸ A kérelmezőt a történetek után, 2009 novemberében egy ideiglenes, nem ápolónői feladatkörbe helyezték, amely 2010 júliusában megszűnt.¹⁹ A kérelmező szintén munkaügyi bírósághoz fordult az ügyben, de mind a közvetlen, mind a közvetett diszkriminációra vonatkozó panaszát elutasították.²⁰

Az EJEB előtt Shirley Chaplin Nadia Eweidával egyezően az Egyezmény a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkében, valamint ezzel együtt olvasva a megkülönböztetés tilalmáról szóló 14. cikkben foglalt jogainak a sérelmét állította, de az EJEB egyik cikk kapcsán sem állapított meg egyezményisértést.

1.2. Az Ebrahimian kontra Franciaország ügy

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben²¹ az EJEB-nek egy állami kórházban szociális munkásként dolgozó, muszlim vallású kérelmező, Christiane Ebrahimian ügyében kellett döntenie, akinek a szerződését nem hosszabbították meg, mert nem volt hajlandó levenni a fejkendőjét. A kérelmező határozott idejű szerződéssel dolgozott a nanterre-i kórház pszichiátriai osztályán. A szerződése eredetileg az 1999. október 1. és december 31. közötti időszakra szólt, ezt pedig később egy évvel, 2000. december 31-ig meghosszabbították. 2000. december 11-én a kórház HR-osztályának vezetője jelezte a kérelmezőnek, hogy nem fogják meghosszabbítani a szerződését, mert nem tett eleget a fejkendője levételére vonatkozó kéréseknek. Minderre azt követően került sor, hogy egyes páciensek panasszal éltek a kórház felé amiatt, hogy a kérelmező fejkendőt viselt, és nem voltak vele hajlandóak találkozni, és hogy más szociális munkások jelezték, hogy egyre nehezebb nekik ebben a helyzetben dolgozni.²² (Később az EJEB előtt a kérelmező azzal is érvelt, hogy a kormány nem hozott bizonyítékot arra, hogy a fejkendőviselés zavart okozott volna az osztály működésében, és számos, a munkáját dicsérő nyilatkozatot csatolt az osztályon dolgozó orvosoktól.²³) A HR-osztály vezetője egy írásbeli emlékeztetőt is küldött a kérelmezőnek az Államtanács 2000.

¹⁵ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 19. bekezdés.

¹⁶ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 98. bekezdés.

¹⁷ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 20. és 98. bekezdés.

¹⁸ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 19. és 98. bekezdés.

¹⁹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 20. bekezdés.

²⁰ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 21–22. bekezdés.

²¹ *Ebrahimian kontra Franciaország* (Application no. 64846/11, Judgment of 26 November 2015). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159070>.

²² *Ebrahimian kontra Franciaország*, 6–8. bekezdés.

²³ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 39. bekezdés.

május 3-án kiadott véleményéről,²⁴ amely szerint a gondolatszabadság, az állam szekuláris jellegének elve, valamint a közszolgáltatások semlegességének elve megakadályozza a közsférában dolgozókat abban, hogy feladataik ellátása során vallási meggyőződésüket kifejezzék, és ennek megfelelően a vallási hovatartozásuk jelének látható viselése a kötelezettségeik megsértését jelenti.²⁵

A kérelmező bírósághoz fordult az ügyben, jogorvoslati kérelmeit azonban a hazai fórumok, beleértve az Államtanácsot is, elutasították.²⁶ Mindeközben, 2001 februárjában, miközben már zajlott a bírósági eljárás az ügyben, a kérelmezőt tájékoztatták, hogy rákerült azoknak a jelölteknek a listájára, akiket a kórház egy szociális munkás állásra versenyeztetni kívánt, de a kérelmező nem ment el a kapcsolódó felvételi vizsgára.²⁷

A kérelmező azért fordult az EJEB-hez, mert úgy vélte, sérültek az Egyezmény a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkében foglalt jogai, az EJEB azonban 2015. november 26-án meghozott ítéletében arra a következtetésre jutott, hogy nem történt egyezményesértés az ügyben.

Az ítélethez De Gaetano and O’Leary bírák fűztek külön-, illetve részben párhuzamos, részben különvéleményt.

1.3. A *Türk kontra Németország* ügy

A *Türk kontra Németország* ügy²⁸ muszlim vallású kérelmezője egy kórházban dolgozott ápolónőként; a kórház tulajdonosa egy protestáns alapítvány volt. Miután több év betegszabadság és szülési szabadság után vissza akart térni a munkahelyére, és tájékoztatta a munkaadóját arról, hogy vallási okokból munkaidőben fejkendőt kíván viselni, a kórház megtagadta a további foglalkoztatását ápolónőként.²⁹ A kérelmező a munkaügyekben hatáskörrel rendelkező bíróságokhoz, majd a Szövetségi Alkotmánybírósághoz (*Bundesverfassungsgericht*) fordult, jogorvoslati kérelmeit azonban elutasították – utóbbi fórum oly módon, hogy döntéséhez indokolást nem fűzött.³⁰

A kérelmező az EJEB előtt azt panaszolta, hogy a hazai hatóságok megsértették az Egyezmény a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadságról szóló 9. cikkében foglalt jogait. A vizsgált ítéletek és döntések közül legújabban, 2024. december 10-én meghozott döntésében az EJEB a kérelmet azonban elfogadhatatlannak nyilvánította a hazai jogorvoslatok kimerítésének hiánya miatt.³¹

Mivel a döntés kizárólag a hatékony hazai jogorvoslatok kimerítésének kérdéséről szól érdemben, és az Egyezmény 9. cikkének sérelmével nem foglalkozik, a döntés a meghatározott vizsgálati szempontok szerint nem vizsgálható. Sem az ügy kontextusa, a kérelmezővel hasonló

²⁴ Conseil d’Etat (Franciaország), Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017, publié au recueil Lebon. Elérhető: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008001769/>.

²⁵ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 8. bekezdés. Az Államtanács 2000. május 3-án kiadott véleményét lásd még: *Ebrahimian kontra Franciaország*, 26. bekezdés.

²⁶ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 9. és 11–20. bekezdés.

²⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 10. bekezdés.

²⁸ *Türk kontra Németország* (Application no. 61347/16, Decision of 10 December 2024). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-241470>.

²⁹ *Türk kontra Németország*, 1. bekezdés.

³⁰ *Türk kontra Németország*, 2–7. bekezdés.

³¹ Az EJEB úgy vélte, hogy azok a formai-eljárási feltételek, amelyeknek a nemteljesítése miatt a Szövetségi Munkaügyi Bíróság elutasította a kérelmező fellebbezését, nem voltak túlzóak vagy előre nem láthatóak (lásd: *Türk kontra Németország*, 16. bekezdés). Továbbá az EJEB szerint abból, hogy a Szövetségi Alkotmánybíróság nem fűzött indokolást a döntéséhez, nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a hozzá benyújtott jogorvoslati kérelmet nem formai-eljárási okokból utasította el, hanem annak érdemét is megvizsgálva – ez azért volt releváns, mert az EJEB esetjoga szerint utóbbi esetben (vagyis ha a formai-eljárási hiba ellenére érdemben megvizsgálta volna a Szövetségi Alkotmánybíróság a panaszt) a hazai jogorvoslatok kimerítettnek minősültek volna (lásd: *Türk kontra Németország*, 14. és 17. bekezdés).

helyzetben levő potenciális érintettek helyzete, sem pedig a multikulturalizmus, a pluralizmus, a sokszínűség és a tolerancia kifejezések nem jelennek meg a döntésben.

A továbbiakban így az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügy két kérelmezője, Nadia Eweida és Shirley Chaplin, valamint az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügy kérelmezője, Christiane Ebrahimian ügyében hozott ítéleteket elemezzük a vizsgálati szempontjaink alapján. Fontos rögzíteni itt, hogy ezekben az elemzett ügyekben minden esetben olyan munkavállalókról volt szó, akik egy „szekuláris” munkahelyen és munkakörben, tehát nem egy egyház vagy vallási közösség által működtetett munkahelyen dolgoztak, így az a kérdés nem merült fel, hogy az egyházak, vallási közösségek milyen esetekben és mennyiben írhatnak elő vallási típusú foglalkoztatási feltételeket a munkavállalók számára. A három kérelmező ügye azonban lehetőséget ad több, a munkahelyi környezettel kapcsolatos dilemma körbejárására: a magánszektor és a közszféra közötti különbségek feltérképezésére (mivel Nadia Eweida egy magáncég alkalmazásában állt, míg a másik két kérelmező közintézményben dolgozott); az állami semlegességgel kapcsolatos kérdések áttekintésére (amely Christiane Ebrahimian ügyében merült fel hangsúlyosan); annak értékelésére, hogy mi a „munkabiztonsági” érvek jelentősége az ilyen ügyekben (tekintettel arra, hogy két kérelmező is kórházban dolgozott); valamint Nadia Eweida ügyében annak vizsgálatára, hogy a cégek, magánszektorbeli munkáltatók szándéka egy meghatározott imázs vagy arculat fenntartására mennyiben lehet korlátozás alapja. Ezzel összefüggésben Nadia Eweida ügyével kapcsolatban fontos felhívni a figyelmet arra az ítélet érdemének elemzése előtt, hogy esetében egy magáncég „követte el” az állított jogsértést, vagyis az nem volt közvetlenül a részes állam terhére írható. Így az EJEB-nek ebben az ügyben azt kellett megvizsgálnia, hogy a hazai fórumok az Egyezmény 9. cikkéből következő pozitív, tevőleges kötelezettségük szerint megfelelő védelmet biztosítottak-e a vallás szabad kinyilvánításához való jognak, és ennek keretében megfelelően mérlegeltek-e, „mértányos egyensúlyt” teremtettek-e az egyén és a közösség érdekei között.³² Ezzel együtt az ügyet a többi ítélettel egyező szempontok szerint tárgyaljuk, mivel az arányosságot értelemszerűen ebben az ügyben is vizsgálta az EJEB, és az alkalmazott teszt egyéb elemei is nagyrészt megfeleltethetők az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügy második kérelmezője és az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügy kérelmezőjének ügyében alkalmazott, a részes államok negatív kötelezettségéhez kapcsolódó teszt³³ egyes elemeinek. Az alábbiakban így végigvesszük az EJEB által alkalmazott teszt egyes lépéseit, elsőként így a kérelmezők jogaiba való beavatkozás kérdését.

2. Beavatkozás a kérelmezők jogaiba

A munkahelyi környezetet érintő ügyek csoportja a vallási jelképek viselésével kapcsolatos EJEB-ügyek között³⁴ olyan szempontból is speciális, hogy ez az egyetlen terület, ahol keresztény vallási jelképek viselésének korlátozása miatt fordultak kérelmezők az EJEB-hez.

³² *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 84. és 91. bekezdés.

³³ Az EJEB által az ilyen ügyekben alkalmazott tesztéről bővebben lásd pl.: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003, 127–128. o.; Jim MURDOCH: *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights*. Council of Europe human rights handbooks, Council of Europe, Strasbourg, 2012, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007ff58>, 13–43. o.

³⁴ Az EJEB vonatkozó esetjogának áttekintését lásd például: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, elérhető: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Religious_Symbols_ENG; European Court of Human Rights: *Key Theme – Article 9 – Wearing of religious symbols in public area*. Utoljára frissítve: 2025. augusztus 31., elérhető: <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/wearing-of-religious-symbols-in-public-areas>; SCHANDA Balázs: 9.

Az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben így az EJEB-nek vizsgálnia kellett, hogy a kereszt viselésének korlátozása beavatkozást jelent-e a kérelmezők jogaiba. Nadia Eweida ügyében az EJEB kitért arra, hogy a hazai bíróságok és az EJEB előtt nem volt vita tárgya a felek között, hogy a kérelmező „ragaszkodása ahhoz, hogy munkahelyén láthatóan keresztet viseljen, abból a vágyából fakadt, hogy tanúskodjon keresztény hitéről”;³⁵ Shirley Chaplin esetében pedig arra, hogy „gyakorló keresztény volt, aki 1971-es konfirmálása óta keresztet viselt a nyakában egy láncon”, és az, hogy a munkahelyén keresztet kívánt viselni, a vallási meggyőződésének kifejezésre juttatása volt.³⁶ Így, a korábban kimunkált általános elvekre is utalással, az EJEB minden további nélkül elfogadta, hogy a kereszt viselésének korlátozása beavatkozást jelentett a kérelmezők jogaiba.

Az, hogy a fejkendőviselés korlátozása a kérelmező a 9. cikk szerinti jogaiba való beavatkozást valósít-e meg, a korábbi esetjog alapján az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben sem vonódott kétségbe: az EJEB az ítéletben a korábbi esetjogára is utalva úgy fogalmaz, hogy a fejlődő viselése a kérelmező részéről „vitathatatlanul a muszlim hithez való ragaszkodásának kifejezése volt”, és az EJEB-nek „nincs oka kételkedni abban, hogy a [fejkendő] viselése a 9. cikk által védett őszinte vallási meggyőződés »kifejezésre juttatása« volt”.³⁷

Fontos fejlemény, hogy az *Eweida és mások kontra Franciaország* ügyben az EJEB a 9. cikkel kapcsolatos általános elvek és korábbi esetjogának bemutatása kapcsán ítéletében kitért arra (mindegyik kérelmezőre vonatkozóan), hogy bár az Európai Emberi Jogi Bizottság korábbi esetjogában van arra mutató ügy, hogy ha van arra lehetőség, hogy a kérelmező munkahelyet váltson vagy felmondjon, az azt jelenti, hogy nem történt beavatkozás a kérelmező jogaiba, ehelyett a vallásszabadság a demokratikus társadalomban való jelentősége miatt jobb megközelítés ezt a lehetőséget az arányosság mérlegelésének keretében vizsgálni.³⁸ Ez pozitív fejlemény, hiszen az EJEB egyértelműen szakított azzal a gyakorlattal, hogy „a felmondás jogára” hivatkozással nem fogadja el a beavatkozás megtörténtét a kérelmezők jogaiba a munkahelyi környezetet érintő ügyekben,³⁹ azonban felmerül, hogy az EJEB elég messzire ment-e itt, és nem lett-e volna indokolt kategorikusan szakítani azzal a felfogással, hogy a felmondás lehetősége bármilyen módon szerepet kaphat annak értékelésében, hogy sérültek-e a kérelmező az Egyezmény 9. cikkében foglalt jogai.

Érdeemes megjegyezni, hogy már a korlátozás egy demokratikus társadalomban való vizsgálata keretében az EJEB az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben a jogkövetkezmények arányossága kapcsán értékelte többek között, hogy a kórház emlékeztette a kérelmezőt a kötelezettségeire, hogy a kérelmező hozzáfért jogorvoslati lehetőségekhez, és, ami itt számunkra releváns, hogy nem ment el a kórház által egy másik pozícióra kiírt felvételi vizsgára, miközben bekerült a jelölti listába – noha az kevésbé érthető, hogy miért esik a kérelmező terhére, hogy ezt nem tette meg, miközben már perben állt a kórházzal. Ez a megjegyzés akár a „felmondási jog” figyelembevételére egy speciális formájának is tekinthető. Érdemi kétség így azzal kapcsolatban, hogy a kérelmezők jogaiba beavatkozás történt, ebben az ügycsoportban sem merült fel, és pozitívum, hogy az EJEB szakít azzal a korábbi esetjoggal, hogy ha van arra lehetőség, hogy a tilalommal érintett kérelmező munkahelyet váltson vagy felmondjon, az azt jelenti, hogy nem történt beavatkozás a kérelmező jogaiba. Ezzel szemben a teszt következő lépése, a törvényben meghatározottság kapcsán már merülnek fel problémák.

cikk. Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság. In: SONNEVEND Pál – BODNÁR Eszter (szerk.): *Az Emberi Jogok Európai Egyezményének kommentárja*. Budapest, HVG-ORAC, 2021, 218–243. o., 227–229. o., [27]–[32].

³⁵ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 89. bekezdés.

³⁶ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 96–97. bekezdés.

³⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 47. bekezdés.

³⁸ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 83. bekezdés.

³⁹ A korábbi gyakorlat kapcsán lásd pl.: ALIDADI (2012), 703–705. o.

3. Törvényi védelem; a beavatkozások törvényben meghatározottsága

Ahogy feljebb már utaltunk rá, mivel Nadia Eweida ügyében egy magáncég „követte el” az állított jogsértést, vagyis az nem volt közvetlenül a részes állam terhére írható, esetében más értékelési szempontokat alkalmazott az EJEB, mint Christiane Ebrahimian ügyében. (Shirley Chaplin ügyében a törvényben meghatározottság vizsgálata elmarad, amire az ítélet magyarázatot nem ad.)

Nadia Eweida esetében az EJEB-nek azt kellett megvizsgálnia, hogy a hazai fórumok az Egyezmény 9. cikkéből következő pozitív, tevőleges kötelezettségük szerint megfelelő védelmet biztosítottak-e a vallás szabad kinyilvánításához való jognak. Ennek keretében az EJEB megvizsgálta a vonatkozó jogszabályi környezetet is, és arra a következtetésre jutott, hogy az, hogy az Egyesült Királyság joga nem védte kifejezetten a kérelmező azon jogát, hogy a munkahelyen vallási jelképeket viseljen, nem jelentette önmagában a vallásszabadság nem megfelelő védelmét, mert az egyenruha-szabályzatot és a British Airways lépéseit, a beavatkozás jogszerűségét és arányosságát a hazai hatóságok a kérelmező diszkriminációra vonatkozó panasa keretében meg tudták vizsgálni, és ezt részletesen meg is tették.⁴⁰ Ehhez is kapcsolódóan az EJEB egyébként megvizsgálta az Amerikai Egyesült Államok és Kanada mellett az Európa Tanács 26 tagállamának szabályozását, és azt találta, hogy ahogy az Egyesült Királyságban, az Európa Tanács részes államainak többségében sem szabályozzák a vallási jelképek vagy ruházat viselését a munkahelyeken.⁴¹

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben a „szokásos” módon került sor a törvényben meghatározottság vizsgálatára. Ebben az ügyben a panasz érdemi értékelése előtt az EJEB részletesen áttekintette a francia szekularizmus (*laïcité*) és a közszolgáltatások semlegessége elvének kialakulását és érvényesítését Franciaországban,⁴² kezdve egészen az egyház és az állam szétválasztásáról szóló 1905. december 9-i törvénnyel, amely a francia szekularizmus alapkövének tekinthető, egészen addig, hogy 2015. október 7-én a Nemzetgyűlés első olvasatban elfogadta a köztisztviselők szakmai etikai kódexéről, jogairól és kötelezettségeiről szóló törvényt, amelynek célja az volt, hogy törvénybe foglalja, hogy a köztisztviselőknek feladataikat a szekularizmus elvével összhangban kell ellátniuk, és feladatuk ellátása során tartózkodniuk kell a vallási véleményük nyilvános kifejezésre juttatásától.⁴³ Az ítéletben szerepelt továbbá például, hogy 2003-ban a francia elnök felállított egy bizottságot a „szekularizmus elve alkalmazásának tanulmányozására”, amelynek jelentése arra a megállapításra jutott, hogy a szekularizmust veszély fenyegeti az iskolákban és a

⁴⁰ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 92. bekezdés.

⁴¹ Az EJEB a vizsgálata során a következőket találta: „Három államban, nevezetesen Ukrajnában, Törökországban és Svájc egyes kantonjaiban tilos a köztisztviselők és a közszféra más alkalmazottai számára vallási ruházat és/vagy vallási szimbólumok viselése, de elvi szinten ez megengedett a magánvállalatok alkalmazottai számára. Öt államban – Belgiumban, Dániában, Franciaországban, Németországban és Hollandiában – a hazai bíróságok legalább elvi szinten kifejezetten elismerték a munkáltató jogát arra, hogy bizonyos korlátozásokat tegyen a vallási szimbólumok alkalmazottak általi viselése kapcsán; azonban ezekben az országokban sincs olyan [jogszabály], amely kifejezetten engedélyezné a munkáltatónak ezt. Franciaországban és Németországban szigorú tilalom vonatkozik a vallási szimbólumok köztisztviselők és állami alkalmazottakra általi viselésére, míg a másik három országban a hozzáállás rugalmasabb. A magánszektorban alkalmazottakra vonatkozóan a vallási ruházat és/vagy szimbólumok viselésének általános tiltása a munkahelyen sehol sem megengedett. Éppen ellenkezőleg, Franciaországban ezt a törvény kifejezetten tiltja. A francia jogszabályok szerint ahhoz, hogy egy ilyen korlátozás jogszerűnek minősüljön, annak legitim célt kell szolgálnia, amely kapcsolódik a higiéniai normákhoz, az egészség és az erkölcs védelméhez, valamint a vállalat imázsának hitelességéhez a fogyasztók szemében, és meg kell felelnie az arányossági tesztnek.” Lásd: *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 47. bekezdés.

⁴² *Ebrahimian kontra Franciaország*, 21–31. bekezdés

⁴³ A vonatkozó szabályokat jelenleg ez a jogszabályi rendelkezés tartalmazza: Code général de la fonction publique, Article L121-2, elérhető: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427911.

közszolgáltatások nyújtása során – ez volt az ún. Stasi-jelentés⁴⁴ –; valamint hogy 2005-ben kibocsátottak egy miniszteri körlevelet az egészségügyi intézményekben érvényesülő szekularizmus tárgyában,⁴⁵ amely hangsúlyozta az állami kórházak és az ott dolgozók semlegességének követelményét, és kimondta többek között, hogy a pácienseknek „nem lehet okuk kételkedni a kórházi személyzet semlegességében”, és „különös gondot kell fordítani arra, hogy a vallási meggyőződés kifejezése ne rontsa le az ellátás minőségét és a higiéniai előírásokat (a betegnek el kell fogadnia a kezeléshez szükséges ruházatot); a többi kórházi beteg és hozzátartozóik nyugalma; és a szolgáltatás megfelelő működését”.

Az ítéletben bemutatott jogalkotási, illetve szabályozási lépések jelentős részére azonban az ügy alapjául szolgáló eseményeket követően került sor, és 2000-ben, amikor a kérelmezőt tájékoztatták arról, hogy nem fogják meghosszabbítani a szerződését, jogszabályi rendelkezés a vallási jelképek viselésének tilalmát nem írta elő. Ez volt az oka annak, hogy a kórház HR-osztályának vezetője az Államtanács 2000. május 3-án kiadott véleményéről⁴⁶ küldött emlékeztetőt a kérelmezőnek konkrét jogszabályi hivatkozás helyett. Ahogy az egyik eljáró francia bíróság döntésében is szerepel, az Államtanács 2000. május 3-i véleménye egyébként egy közoktatásban dolgozó munkavállaló ügyében született – a bíróság azonban úgy érvelt, hogy a vélemény egyúttal azt is világosan kimondja, hogy a gondolatszabadság, az állam szekuláris jellegének elve, valamint a közszolgáltatások semlegességének elve minden közszolgáltatásra vonatkoznak.⁴⁷ Mindezek komoly kétségeket ébreszthetnek azzal kapcsolatban, hogy a beavatkozás előre látható volt-e, vagyis teljesültek-e a törvényben meghatározottság követelményei.

Mindezek ellenére az EJEB elfogadta, hogy a beavatkozás törvényben meghatározott volt. Ezzel kapcsolatban először kifejtette, hogy az 1958. október 4-i alkotmány 1. cikke⁴⁸ megteremti az állami semlegesség követelményének alapját, az Államtanács és az Alkotmánytanács (az ítéletben is bemutatott) ítélkezési gyakorlata⁴⁹ pedig elegendő jogi alapot jelentettek a beavatkozásra, de ezek alapján a kérelmező nem láthatta előre, hogy a korlátozás rá is vonatkozik, mert a szakmájára nézve ezekben a jogforrásokban kifejezett utalás nem szerepelt. Viszont onnantól kezdve, hogy az Államtanács 2000. május 3-án közzétette a vonatkozó véleményét, amely szerint a semlegesség követelménye minden közszolgáltatásra vonatkozik (amelyre külön is felhívták a kérelmező figyelmét), a rá a feladatai ellátása során vonatkozó kötelezettség előre látható és hozzáférhető volt.

A beavatkozás törvényben meghatározottsága kapcsán, és hogy az események idején a vonatkozó szabályok előre láthatóak és hozzáférhetőek voltak-e, O’Leary bíró is kétségeinek

⁴⁴ A Stasi-jelentést a bizottság vezetőjéről, Bernard Stasiról neveztek el. Lásd például: Murat AKA: Laïcité and multiculturalism: The Stasi Report in context. *The British Journal of Sociology*, 2009, Volume 60, Issue 2, 237–256. o., DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01229.x>.

⁴⁵ Circulaire DHOS/G n° 2005-57 du 2 février 2005 relative à la laïcité dans les établissements de santé. Elérhető: <https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2005/05-02/a0020035.htm>.

⁴⁶ Conseil d’Etat (Franciaország), Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017, publié au recueil Lebon.

⁴⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 16. bekezdés.

⁴⁸ „Franciaország oszthatatlan, szekuláris, demokratikus és szociális köztársaság. Biztosítja az összes polgár törvény előtti egyenlőségét, származás, faj vagy vallás tekintetében történő megkülönböztetés nélkül. Tiszteletben tartja az összes meggyőződést.”

⁴⁹ Az Államtanács már 1948-ben és 1950-ben is kimondta, hogy ha az állami oktatásban dolgozók kifejezésre juttatják a vallási meggyőződésüket, azzal megsértik a semlegesség követelményét. Az Alkotmánytanács egy 2013-as döntésében úgy foglalt állást, hogy a szekularizmus elvét a francia alkotmány jogként és szabadságként biztosítja [Conseil constitutionnel (Franciaország), Décision n° 2012-297 QPC du 21 février 2013, elérhető: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/en/decision/2013/2012297QPC.htm>]; emellett korábban egy 1986-os [Conseil constitutionnel (Franciaország), Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986, elérhető: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1986/86217DC.htm>] és egy 1996-os [Conseil constitutionnel (Franciaország), Décision n° 96-380 DC du 23 juillet 1996, elérhető: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1996/96380DC.htm>] döntésében is leszögezte, hogy a semlegesség a közszolgáltatások alapvető elve.

adott hangot részben párhuzamos, részben különvéleményében, arra tekintettel, hogy számos, az ítéletben idézett jogforrás a kérelmezővel történtek (és főleg a kérelmező első szerződésének megkötése) után született. Emiatt O’Leary bíró meglátása szerint a többségi vélemény értelmezhető úgy, mint ami a törvényben meghatározottság követelményét nem a szóban forgó események idején hatályos szabályokra, hanem az ítélet meghozatalakor hatályos szabályokra vonatkoztatva értékelte, miután a francia társadalomban már lejárt egy „tizenöt éven át [tartó] széles körű és kétségkívül érzékeny vita” a kérdésről.

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben tehát azt látjuk, hogy az EJEB nem fordít elég figyelmet a törvényben meghatározottság követelményének vizsgálatára, a problémák pedig, ahogy a következő fejezetben látjuk, a teszt harmadik lépésében, a legitim célok kapcsán folytatódnak.

4. A beavatkozások legitim célja

Nadia Eweida egy légitársaságnak dolgozott a check-in személyzet tagjaként, míg Shirley Chaplin és Christiane Ebrahimian mindketten egy kórházban álltak alkalmazásban, egyikük ápolónőként, másikuk szociális munkásként. Munkahelyeik különbözősége miatt nem érhet minket váratlanul, hogy a legitim célok is eltérnek majd a három ügyben, de azt látjuk majd, hogy a tényállások közötti különbségek az ítéletekben a legitim célokkal kapcsolatban megjelenő eltéréseket csak részben indokolják.

Az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben az első kérelmező, Nadia Eweida esetében az EJEB úgy vélte, hogy a kérelmező vallásszabadsághoz való jogát a munkáltató, vagyis a British Airways „azon kívánságával [szemben kellett értékelni], hogy egy bizonyos vállalati arculatot sugározzon”. Bár ezt a célt az EJEB legitimnek értékelte, úgy vélte, a nemzeti bíróságok túl nagy súlyt tulajdonítottak neki⁵⁰ (ezt lásd részletesebben lejjebb az 5. fejezetben). Shirley Chaplin ügyében – aki egy állami fenntartású kórházban dolgozott ápolónőként – az EJEB a beavatkozás legitim céljaként az ápolók és a betegek egészségének és biztonságának védelmét fogadta el, és ennek alátámasztására felidézte a kórház fent már vázolt érveit azzal kapcsolatban, hogy milyen veszélyekkel járhat, ha egy beteg megrántja a kérelmező nyakláncát, vagy ha a kereszt például nyílt sebbel érintkezik.⁵¹ A semlegesség követelménye tehát itt nem merült fel, mivel azt az Egyesült Királyság sem hozta fel érvként.

A szintén egy állami kórházban, szociális munkásként dolgozó Christiane Ebrahimian ügyében azonban már a semlegesség követelménye állt a középpontban. Akárcsak a vallási jelképek oktatási intézményekben való viselésével kapcsolatos ügyekben,⁵² az EJEB az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben is elfogadta, hogy a szekularizmus fenntartása egy olyan cél, ami összhangban áll az Egyezményvel, ahogy azt is, hogy az ügyben a részes állam célja a vallási semlegesség fenntartása volt „egy olyan helyzetben, amelyben a közszolgáltatást igénybe vevők sérülékeny helyzetben voltak”. Az ítélet szerint a beavatkozás azt célozta, hogy „biztosítsák a közszolgáltatást igénybe vevő páciensek vallási meggyőződésének és spirituális irányultságának tiszteletben tartását [...] a szigorú egyenlőség garantálásával”, illetve azt, hogy a páciensek „egyenlő bánásmódban részesüljenek, vallási alapon történő megkülönböztetés

⁵⁰ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 93. bekezdés.

⁵¹ A kérelmező ugyan azzal érvelt az EJEB előtt, hogy a hazai munkaügyi bírósághoz a kórház nem nyújtott be olyan bizonyítékot, amely azt mutatta volna, hogy a kereszt viselése egészségügyi vagy biztonsági problémákat okozott volna (lásd: *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 69. bekezdés), de erre az EJEB a kórház érveinek elfogadásán túl nem reflektált.

⁵² Ezeknek az ügyeknek a rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 3–5. o.

nélkül”. Mindezek alapján az EJEB arra a következtetésre jutott, hogy a beavatkozás legitim célja mások jogainak és szabadságainak védelme volt.⁵³

Ezekre az érvelési elemekre az EJEB annak vizsgálata körében is visszatért, hogy a beavatkozás szükséges volt-e egy demokratikus társadalomban. A teszt ezen eleme kapcsán is emlékeztetett arra, hogy korábbi esetjogában már elfogadta, hogy a részes államok hivatkozhatnak az állami szekularizmus és semlegesség elveire a közsférában dolgozó tanárok esetében a vallási jelképek viselése korlátozásának igazolására, és így, hasonlóképpen, a korlátozás a jelen ügyben is elfogadható. A vallás kinyilvánítására vonatkozó tilalom az állam szekuláris jellegének és a közszolgáltatások semlegességének az előbbiből következő elvéből fakad Franciaországban, és az állam „munkáltatóként” szükségesnek tarthatja a páciensekkel szembeni egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, hogy a kérelmező a feladatai ellátása során tartózkodjon vallási meggyőződésének kifejezésétől – ebből a szempontból a kórházi közszolgáltatás semlegessége „úgy tekinthető, mint ami „kapcsolódik a személyzet hozzáállásához, és megköveteli, hogy a páciensek ne lehessenek kétségeik a kezelőik pártatlanságát illetően”.⁵⁴

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben hozott ítélet érvelése számos kérdést vet fel ezen a ponton is. Az EJEB nem fejtette ki például a közszolgáltatást igénybe vevők sérülékenysége és a fejkendőviselés tilalma közötti, nehezen érthető összefüggést. Az sem derül ki az EJEB érveléséből, hogy az, hogy a kérelmező fejkendőt viselt, hogyan, milyen módon eredményezte vagy eredményezhette volna, hogy egyes páciensek hátrányos, vallási alapú megkülönböztetésben részesülnek, és az ítélet nem fejt ki azt sem, hogy „a kérelmező hogyan lett volna tiszteletlen a más vallási meggyőződésű vagy spirituális irányultságú [betegekkel] szemben” – itt emlékeztetni kell arra is, hogy az ítélet szövegének tanúsága szerint a HR-osztály vezetőjéhez egyes betegektől érkezett panaszok kizárólag a kérelmező fejkendőjére vonatkoztak, „nem pedig a munkájának a minőségére vagy a más vallású emberekhez való hozzáállására”.⁵⁵ Ezzel kapcsolatban De Gaetano bírő is kifogásolja különvéleményében, hogy az ítélet abból a hamis (és meglátása szerint veszélyes) előfeltevésből indul ki, hogy „a közszolgáltatásokat igénybe vevők számára nem garantálható pártatlan szolgáltatás, ha [a szolgáltatást nyújtó] a legcsekélyebb mértékben is kifejezi vallási hovatartozását”. A korlátozás tehát a többségi vélemény alapján „nem a tényleges diszkrimináció megelőzéséhez szükséges, hanem inkább annak a kockázatnak a megelőzéséhez, hogy a betegek kétségbe vonják [a szolgáltatást nyújtó] pártatlanságát, és ezért attól féljenek, hogy diszkriminálni fogják őket”,⁵⁶ egyszersmind indokolatlanul nagy jelentőséget tulajdonítva a közszolgáltatást igénybe vevők „elégedettségének”.⁵⁷ Azonban azzal, hogy a munkahelyükön vallási jelképet viselnek, az érintettek „ugyanúgy nem teszik kérdéssé a képességüket arra, hogy vallási szempontból semlegesek maradjanak, amikor a munkájuk megköveteli tőlük, hogy döntéseket hozzanak”, mint ahogy a közsférában dolgozó „nők, feketék, leszbikusok, 50 év felettiek, vagy [...] kerekesszéket használók [...] is képesek semlegesek maradni a nem, faj, szexuális irányultság, életkor vagy fogyatékoság alapján meghatározott csoportok tekintetében”.⁵⁸ (Az állami semlegességgel kapcsolatos kérdésekről lásd részletesen lejjebb a 8.1. fejezetet.)

⁵³ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 53. bekezdés.

⁵⁴ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 64. bekezdés.

⁵⁵ Natalie ALKIVIADOU: Freedom of religion: lifting the veils of power and prejudice. *The International Journal of Human Rights*, 2020, (24)5, 509–530. o., DOI: <https://doi.org/10.1080/13642987.2019.1648260>, 518. o. Vö.: *Ebrahimian kontra Franciaország*, 6–8. bekezdés.

⁵⁶ Julie RINGELHEIM: State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach. *Oxford Journal of Law and Religion*, 2017, Volume 6, Issue 1, 24–47. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/ojlr/rww060>, 44. o.

⁵⁷ ALKIVIADOU (20209, 519. o)

⁵⁸ Robert WINTERMUTE: Accommodating Religious Beliefs: Harm, Clothing or Symbols, and Refusals to Serve Others. *The Modern Law Review*, 2014, Volume 77, No. 2, 223–253. o., DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12064>, 235. o.

A burka és a nikáb nyilvános helyeken való viselésével kapcsolatos francia és belga ügyekkel⁵⁹ ellentétben az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben tehát ugyan nem az „együttélés” (*le „vivre ensemble”, „living together”*) szerepel a mások jogainak és szabadságainak védelme fogalom alá vont legitim célként, a két ügycsoport abban mégis hasonlít, hogy az EJEB az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben is kitágította a mások jogainak és szabadságainak védelme legitim cél határait. Emellett a fenti két nagyon hasonló tényállású, kórházi dolgozókat, de két különböző országot érintő ügy példa arra, hogy a legitim célok tekintetében az EJEK álláspontja részes államokként változhat hasonló tényállások esetén is. Ráadásul az ítéletek számos logikátlan és ellentmondásos megállapítást tartalmaznak a szekularizmussal és az állam semlegességével kapcsolatban, rámutatva arra is, hogy az állami semlegesség jelentése és célja kapcsán az EJEK esetjoga széttagolt. Mindez leképeződik az EJEK által alkalmazott teszt utolsó lépcsőjében is, a beavatkozás egy demokratikus társadalomban való szükségességének vizsgálata során.

5. A beavatkozások szükségessége egy demokratikus társadalomban

Az EJEK által alkalmazott teszt utolsó lépcsője tekintetében Nadia Eweida ügye értelemszerűen megint külön kezelendő, azonban a másik két kérelmező ügye jól összehasonlíthatónak ígérkezik a tényállásbeli hasonlóságok okán, még akkor is, ha, amint fent láttuk, a legitim célok tekintetében nincs köztük összhang.

Nadia Eweida ügyében annak vizsgálata során, hogy a hazai fórumok az Egyezmény 9. cikkéből következő pozitív, tevőleges kötelezettségük szerint megfelelő védelmet biztosítottak-e a vallás szabad kinyilvánításához való jognak, és ennek keretében megfelelően mérlegeltek-e, „méltányos egyensúlyt” teremtettek-e az egyén és a közösség érdekei között, az EJEK jelentőséget tulajdonított annak, hogy kérelmező által viselt kereszt „diszkrét” volt, és így „nem ronthatta volna [a kérelmező] professzionális megjelenését”, és kitért arra, hogy „nem volt bizonyíték arra, hogy más, korábban engedélyezett vallási ruhadarabok, például turbánok és hidzsábok más alkalmazottak általi viselése bármilyen negatív hatással lett volna a British Airways brandjére vagy imázsára”.⁶⁰ Figyelembe vette továbbá azt is, hogy az egyenruhaszabályzatot később módosították, és engedélyezték a vallási jelentéssel bíró ékszerek látható viselését, ami az EJEK szerint azt mutatta, hogy a korábbi tilalom nem volt döntő fontosságú a British Airways számára. Vagyis nem volt bizonyíték arra, hogy mások érdekei valóban sérültek volna azzal, hogy a kérelmező kinyilvánította a vallási hovatartozását.⁶¹ Az EJEK mindezek alapján jutott arra a következtetésre, hogy a nemzeti hatóságok megsértették az Egyezmény 9. cikkéből következő pozitív kötelezettségüket.

Ezzel szemben Shirley Chaplin ügyében az EJEK szerint az ok, amiért a második kérelmezőtől a kereszt levételét kérték, jelentősebb volt, mint a British Airways céljainak biztosítása Nadia Eweida esetében, és figyelembe vette azt is, hogy ahogy fent bemutattuk, a kórház más (vallású) munkavállalók esetében is korlátozásokat alkalmazott, valamint, hogy több alternatívát is ajánlott a kérelmezőnek a kereszt viselésére.⁶² Emellett az EJEK hivatkozott arra is, hogy a részes állam hatóságai széles mérlegelési jogkört élveztek ebben a kérdésben, és a kórház

⁵⁹ *S.A.S. kontra Franciaország* [NK] (Application no. 43835/11, Judgment of 1 July 2014), elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145466>; *Belcaceci és Oussar kontra Belgium* (Application no. 37798/13, Judgment of 11 July 2017), elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175141>; *Dakir kontra Belgium* (Application no. 4619/12, Judgment of 11 July 2017), elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175660>. Ezeknek az ügyeknek a rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 8–9. o.

⁶⁰ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 94. bekezdés.

⁶¹ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 94–95. bekezdés.

⁶² *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 98. bekezdés.

vezetői egy bíróságnál – és különösen az EJEK-nél – jobb helyzetben voltak ahhoz, hogy döntéseket hozzanak a klinikai biztonság kérdésében.⁶³ Utóbbi kapcsán érdemes megjegyezni, hogy az ügy kontrasztba állítható az oktatási környezetben való jelképviselésről szóló *Dogru kontra Franciaország*⁶⁴ és a *Kervanci kontra Franciaország*⁶⁵ ügyekkel, amelyekben messze nem találunk megfelelő részletezettségű indokolást arra vonatkozóan, hogy a fejkendő viselése a testnevelésórákon miért járna veszélyekkel – ezzel áll szemben Shirley Chaplin ügyében a kórház érvelésének jellege és részletezettsége, valamint az, amilyen részletességgel arra az EJEK támaszkodott.

Ugyanilyen okból is az ítélet kontrasztban áll az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben hozott ítélettel is. Ironikus módon ugyanis az EJEK az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben – amelyben arra a következtetésre jutott, hogy a részes állam nem lépte túl a mérlegelési jogkörét⁶⁶ – az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben hozott ítéletre is hivatkozott az érvelése során, hangsúlyozva, hogy utóbbi ítéletben már jelezte, hogy a kórházi környezet széles mérlegelési jogkört feltételez a részes államok tekintetében.⁶⁷ Azt a lényeges különbséget azonban az EJEK elmulasztotta megemlíteni, hogy Shirley Chaplin ügyében a nemzeti hatóságok részletesen kifejtett egészségügyi és biztonsági megfontolásokkal érveltek, míg Christiane Ebrahimian ügyében nem ez volt a helyzet. Úgy tűnik tehát, hogy a mérlegelési jogkör ebben az esetkörben csak egy irányban működik az EJEK gyakorlatában: a keresztény vallásúaknak kedvezően, és a muszlim vallásúak rovására.

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben a korlátozás demokratikus társadalomban való szükségességének vizsgálata keretében az EJEK kitért arra is, hogy a francia hatóságok figyelembe vették az adott vallási jelkép „feltűnő jellegét”, hogy a kérelmező közvetlen kapcsolatban volt páciensekkel, a fejkendő viselésének hatását a kérelmező feladatainak ellátására (noha ezt nem fejti ki az EJEK bővebben), valamint azt, hogy a fejkendőviselés a szobán forgó kórházi osztályon problémákat okozott – azonban azt az EJEK is elismeri, hogy utóbbi bővebb kifejtésre érdemes lett volna.⁶⁸

Itt tehát először is a kettős mérce megjelenését látjuk: míg Naida Eweida ügyében a kereszt „diszkrét” jellege jelenik meg szempontként, Christiane Ebrahimian ügyében a fejkendő „feltűnő” minősítést kap. Erre O’Leary bíró is felhívja a figyelmet részben párhuzamos, részben különvéleményében, amikor úgy fogalmaz, hogy az, hogy „a fejkendő viselését önmagában a kérelmező vallási meggyőződése hivatkozó kifejezéseként értékelik, nem illeszkedik [az EJEK] a *Lautsi és mások*-ügyben,⁶⁹ egy érzékenyebb oktatási kontextusban tanúsított toleranciájához”, amelyben az EJEK „csupán passzív szimbólumnak” tekintette a keresztet. Szintén a kettős mérce mutatja, hogy míg Nadia Eweida ügyében szerepelt az EJEK érvei között például, hogy a konkrét ügyben „nem volt bizonyíték arra, hogy más, korábban engedélyezett vallási ruhadarabok, például turbánok és hidzsábok más alkalmazottak általi viselése bármilyen negatív hatással lett volna a British Airways brandjére vagy imázsára”,⁷⁰ illetve hogy az EJEK az ítéletben kifejezetten úgy fogalmaz, hogy „ilyen körülmények között, amikor nem volt

⁶³ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 99. bekezdés.

⁶⁴ *Dogru kontra Franciaország* (Application no. 27058/05, Judgment of 4 December 2008). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90039>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 4. o.

⁶⁵ *Kervanci kontra Franciaország* (Application no. 31645/04, Judgment of 4 December 2008). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-90047>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 4. o.

⁶⁶ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 69–70. bekezdés.

⁶⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 65. bekezdés.

⁶⁸ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 68–69. bekezdés.

⁶⁹ *Lautsi és mások kontra Olaszország* [NK] (Application no. 30814/06, Judgment of 18 March 2011). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-104040>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: *Factsheet – Religious symbols and clothing*. 2024. szeptember, 1. o.

⁷⁰ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 94. bekezdés.

bizonyíték mások érdekeinek tényleges sérelmére, a hazai hatóságok nem védtek meg kellőképpen az első kérelmező vallásgyakorláshoz való jogát”,⁷¹ addig az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben hozott ítéletből hiányzik az ilyen típusú „tényfeltáró megközelítés a vallás kifejezésre juttatásának másokra gyakorolt tényleges hatása kapcsán”.⁷² (Ezt a különbségtételt az sem magyarázza, hogy az egyik ügyben az állam pozitív, míg a másik ügyben az állam negatív kötelezettségének teljesülése a vizsgálat tárgya.) Hozzá kell tenni, hogy ez a „tényfeltáró” vagy másképp „pragmatikus” megközelítés nemcsak az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyből hiányzik: az EJEB számos, a vallási jelképek viselésével kapcsolatos döntésére jellemző, hogy „túlzottan támaszkodik absztrakt és általános kijelentésekre és előítéletekre”, illetve „sztereotípiákra” ebben a körben, amelyek jellemzően a nemzeti bíróságok döntéseiből kerülnek át a strasbourgi bíróság érvelésébe.⁷³

Az EJEB tehát absztrakt szinten sem ugyanúgy ítéli meg a keresztény és a muszlim vallási jelképeket és azok potenciális hatását, illetve erejét, és emellett nem ugyanúgy, nem ugyanolyan módszerrel és zsinórmérték alapján értékeli a keresztény és a muszlim vallási jelképek esetében, hogy a konkrét ügyben volt-e azok viselésének hatása – utóbbi még akkor is problematikus, ha egyébként elfogadnánk, hogy a hatás értékelésének szerepet kell játszania ezekben az ügyekben. Ez utóbbi dilemma visszavezet minket a legitim cél, illetve az állam semlegességének kérdésköréhez is, amennyiben felmerül, hogy ha elfogadjuk, hogy a vallási jelképek esetében az általános (nem diszkriminatív) tiltás megengedhető, akkor szembemegyünk az EJEB által a Nadia Eweida ügyében megfogalmazott követelménnyel is, amely szerint „az emberi jogok korlátozását indokoló állításokat mások jogainak megsértésére vonatkozó konkrét bizonyítékokkal kell alátámasztani”.⁷⁴

Ahogy arra O’Leary bíró is felhívja a figyelmet, annak értékelése kapcsán, hogy a beavatkozás szükséges volt-e egy demokratikus társadalomban, az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben a többségi vélemény ráadásul két eltérő megközelítést kever: egyfelől az ítélet tartalmaz egy „meglehetősen konkrét” értékelést, amely figyelembe veszi a kérelmező által végzett konkrét munkakört, a környezetet, amiben ezt a munkát végezte, valamint a páciensek sérülékenységet és szükségleteit; másfelől viszont megjelenik benne egy sokkal absztraktabb, a szekularizmus és a semlegesség absztrakt elveire épülő értékelés. Míg az első megközelítés alapján meghozott következtetéssel O’Leary bíró egyet tud érteni, a második megközelítés esetén viszont hiányosságokat lát: így például a többségi véleményből nagyrészt hiányoznak az észszerű alkalmazkodás lehetőségével kapcsolatos megfontolások (lásd erről bővebben lejjebb a 8.2. fejezetet). Többek között ezek miatt a problémák miatt O’Leary bíró úgy vélte, hogy a többségi vélemény „az Egyezmény követelményeinek jobban megfelelő értékeléssel” is eljuthatott volna az egyezményesértés hiányának megállapításához, „biztosítva ezzel [az EJEB] a 9. cikkel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatának különböző aspektusai közötti nagyobb mértékű koherenciát”. Megjegyzendő, hogy ennek a két szempontnak a keveredése már a legitim cél körében megjelenik, illetve arra is visszahat: miközben a többségi vélemény egyes pontokon arra utal, hogy az a széles körű semlegességi kötelezettség, amely szerint a közszolgáltatást nyújtóknak „nemcsak cselekedeteikben, hanem megjelenésükben is semlegesnek kell lenniük [...] csak bizonyos közszolgáltatást nyújtók esetében indokolt, akik pozíciójuk és munkaterületük miatt valószínűleg [a diszkriminációtól való] félelmet keltenek a szolgáltatást igénybe vevőkben, ha vallási jelképet viselnek”, addig az ítélet más pontjai azt hangsúlyozzák, hogy a beavatkozás a szekularizmus és a semlegesség elvén alapult, „amely a francia állam

⁷¹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 95. bekezdés.

⁷² ALKIVIADOU (2020), 519. o.

⁷³ ALKIVIADOU (2020), 517–518. o.

⁷⁴ RINGELHEIM (2017), 44–45. o.

egyik alapelve,^[...] és hogy ennek alapján minden közszolgálati alkalmazottnak tilos olyan jelvényt viselnie, amely vallási hovatartozását jelzi”.⁷⁵

De Gaetano bíró különvéleményében kifogásolja többek között, hogy a szekularizmus absztrakt elve önmagában „nyomós társadalmi érdekké” válik az ítéletben (ti. a teszt utolsó elemének alkalmazása keretében); figyelmeztet arra, hogy a részes államok mérlegelési jogköre nem korlátlan e tárgyban sem; és behoz egy praktikus szempontot is: problematikusnak tartja, hogy a francia jog logikája szerint az érintetteknek számot kell adniuk arról, hogy az adott ruhadarab a vallási meggyőződésüket hivatott-e kifejezni vagy sem.

Végezetül ki kell térni arra, hogy a diszkriminációs panaszok érdemi vizsgálata mindkét ügyben, ahol azt a kérelmezők felhozták, elmaradt. Naida Eweida ügyében, noha a tényállásból kitűnik, hogy az indokolt lett volna, az EJEB nem tartotta szükségesnek külön vizsgálni az Egyezmény 14. cikkének sérelmét.⁷⁶ Így nem reflektált az EJEB arra sem, hogy a közvetett diszkrimináció kapcsán a kérelmező azt sérelmezte, hogy a hazai bíróságok azzal utasították el a panaszát, hogy nem bizonyította, hogy a keresztényeket általában hátrány éri – a kérelmező álláspontja szerint viszont az, hogy a hazai bíróságok ilyen „bizonyítást” várnak, hátrányosabb helyzetbe hozza azon vallások követőit, amelyek kevésbé „előíró” jellegűek a vallási jelképek viselése és a vallás kinyilvánítása kapcsán. (Bratza és Björgvinsson bírák, akik részbeni különvéleményükben arra a következtetésre jutottak, hogy nem sérültek Nadia Eweida az Egyezmény 9. és 14. cikkében foglalt jogai, egyébiránt úgy vélték, hogy a kérelmező az Egyezmény 14. cikke szerinti panaszát érdemben meg kellett volna vizsgálni.⁷⁷) Shirley Chaplin ügyében az EJEB úgy látta, hogy az Egyezmény 14. cikke kapcsán ugyanazokat a körülményeket kellene figyelembe vennie, mint a 9. cikk kapcsán, így sommásan arra a következtetésre jutott, hogy a 14. cikk kapcsán szintén nem lát alapot az egyezmény sértés megállapítására.⁷⁸

Összességében tehát az EJEB a munkahelyi környezetet érintő gyakorlatában kettős mércét alkalmaz a különböző vallásokra és vallási jelképekre – az oktatási környezetet érintő esetekhez hasonlóan –, ami megmutatkozik mind a vallási jelképek „feltűnőnek” vagy „diszkrétnek” minősítésében, mind annak értékelése során, hogy a részes államok túllépték-e a mérlegelési jogkörüket, emellett pedig az EJEB nem ugyanúgy, nem ugyanolyan módszerrel és zsinórmérték alapján értékeli a keresztény és a muszlim vallási jelképek esetében, hogy a konkrét ügyben volt-e azok viselésének hatása. A diszkriminációs panaszokat az EJEB az ügycsoportban nem vizsgálja érdemben, és az észszerű alkalmazkodás kérdését sem érinti. Az EJEB által alkalmazott teszt lépéseinek végigvétele után a kettős mércére mutató jelekre is figyelemmel érdemes áttérnünk a kontextus megjelenésének vizsgálatára.

6. A kontextus és az érintettek helyzetének megjelenése az ítéletekben

Mivel ez az egyetlen ügycsoport a vallási jelképek viselésével kapcsolatos ügyek között, amelyben a keresztény és nem keresztény vallási jelképeket viselő kérelmezők ügyében született ítéletek összehasonlíthatóak, különös jelentősége van annak, hogy a kérelmezők jogaiba való beavatkozás kontextusa és a további (potenciális) érintettek helyzete hogyan jelenik meg az ítéletekben.

⁷⁵ RINGELHEIM (2017), 44. o.

⁷⁶ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 95. bekezdés.

⁷⁷ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, Bratza és Björgvinsson bírák részbeni különvéleménye, 6–11. bekezdés.

⁷⁸ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 101. bekezdés. Az EJEB következtetése itt a közvetett diszkriminációs panaszra vonatkozik, mert a közvetlen diszkriminációs panasz kapcsán az EJEB úgy vélte, hogy a kérelmező nem merítette ki a rendelkezésére álló hazai jogorvoslati lehetőségeket, így a kérelmet e tekintetben elfogadhatatlannak nyilvánította (lásd: Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 55. bekezdés).

Nadia Eweida ügyében az ítélet nem az érdemi indokolást tartalmazó részében a következő módon jelenik meg a tilalom kontextusa, illetve a potenciális érintettek helyzete:

- Az ítélet szövege kitér arra, hogy 2006. október közepén (tehát miután a kérelmezőt fizetés nélküli szabadságra küldték), egy sor újságcikk jelent meg a kérelmező ügyéről, amelyek „kritikusak voltak” a British Airways irányába. A British Airways ezt követően, 2006. november 24-én jelentette be, hogy felülvizsgálja az egyenruha-szabályzatát, ami a vallási jelképek látható viselését illeti, amely 2007. február 1-jével (ahogy fent említettem, munkavállalókkal és szakszervezeti képviselőkkel való egyeztetést követően) meg is történt.⁷⁹ Bár az ítélet ezt kifejezetten nem mondja ki, de feltehető, hogy a British Airways döntésében szerepet játszott az említett negatív médiavisszhang is.
- Mind a hazai elsőfokú munkaügyi bíróság, mind a kormány (az EJEB előtt) azt állította, hogy a szóban forgó, nyakban viselt jelképekre vonatkozó korlátozások nem okoztak problémát a British Airways nagyszámú alkalmazottja körében a kérelmező esetét megelőzően,⁸⁰ ez azonban az EJEB döntését – álláspontom szerint helyesen – nem befolyásolta.

Ami az ítélet érdemi érvelést tartalmazó részét illeti, az EJEB a részes állam terhére értékelte azt a körülményt, hogy az egyenruha-szabályzatot a történeteket követően a British Airways módosította, és engedélyezték a vallási jelentéssel bíró ékszerek viselését, ami az EJEB szerint azt mutatta, hogy a korábbi tilalom nem volt döntő fontosságú a British Airways számára. Ugyanakkor érdekes módon az EJEB érvelésében pozitívként, a kérelmező jogaiba történő beavatkozás mértékét csökkentő egyik elemként is megjelenik az, hogy a British Airways az esetet követően kezelte a problémát, lefolytatott egy konzultációs folyamatot, és lazított a szabályokon.⁸¹

Shirley Chaplin ügyében a kórház által a más, szintén keresztény vallású, illetve más vallást követő munkavállalók esetében alkalmazott korlátozások megjelentek a hazai bíróságok előtti eljárásban érvként és a kormány az EJEB előtti érvei között is.⁸² Emellett az EJEB az ítélet érdemi részében is figyelembe vette ezeket a körülményeket, ti. hogy egy másik keresztény ápolót is megkért a kórház arra, hogy vegye le a nyakláncát, amin a keresztjét hordta; hogy két szikh ápolónak jelezték, hogy nem viselhetik a tradicionális karperecüket és a kirpánjukat; és hogy a lazán viselt hidzsábok szintén tiltottak voltak.⁸³ Ezek a kontextushoz kapcsolódó megfontolások támaszthatták alá, hogy az EJEB az Egyezmény 14. cikke kapcsán sem látott alapot az egyezményesértés megállapítására, de szerencsésebb lett volna, ha ezt az EJEB érdemben kifejti.

Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben hozott ítélet nem az érdemi érvelést tartalmazó részében számos információt találunk a szóban forgó szabályok keletkezéséről és azok alkalmazásának kontextusáról, valamint az érintettekre gyakorolt hatásáról:

- Ahogy korábban utaltam rá, az ítéletben az EJEB részletesen áttekintette a szekularizmus és a közszolgáltatások semlegessége elvének kialakulását és érvényesítését Franciaországban.⁸⁴ Ennek kapcsán az ítélet kitért arra is, hogy az egyik kapcsolódó ügy nagy médiafigyelmet kapott.⁸⁵ Azt azonban, hogy ezeknek a jogalkotási lépéseknek voltak-e muszlimellenes felhangjai, nem vizsgálja az EJEB.

⁷⁹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 13. bekezdés.

⁸⁰ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 14. és 61. bekezdés.

⁸¹ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 93. és 95. bekezdés.

⁸² Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 19. és 62. bekezdés.

⁸³ Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 98. bekezdés.

⁸⁴ Ebrahimian kontra Franciaország, 21–31. bekezdés.

⁸⁵ Ebrahimian kontra Franciaország, 28. bekezdés.

- Az ítéletben szerepel az is, hogy a szekularizmus érvényesülésével foglalkozó, a miniszterelnök által létrehozott tanácsadó szerv, az *Observatoire de la laïcité*⁸⁶ 2013–2014-es éves jelentésében beszámolt arról, hogy egyes kórházi alkalmazottak jelezték, hogy kipát vagy fejlendőt kívánnak viselni, és ez, mivel ellentétes a közszolgálat alapját képező semlegesség elvével, „komoly aggodalomra ad okot”. Ugyanakkor a *Observatoire de la laïcité* úgy vélte, hogy a korábban idézett 2005-ös miniszteri körlevél szabályozta a helyzetet, és a meglévő jogi keretek elegendőek voltak. A kórházi dolgozók részéről leginkább a fejkendő viselése, a meghatározott időpontokban való ima, valamint a beosztásuk vallási ünnepekhez igazítása merült fel problémaként, de a rendelkezésre álló információk azt mutatták, hogy „megfelelő párbeszéddel ezek a helyzetek a közalkalmazottak semlegességének elvével összhangban álló megoldással rendeződnek”.⁸⁷
- A kérelmező érvei között szerepelt az is, hogy a vallási jelképek oktatási intézményekben való viselésére vonatkozó 2004. március 15-i francia törvény elfogadása „általános értetlenséget váltott ki”.⁸⁸

Ami az ítélet érdemi érvelést tartalmazó részét illeti, abban a következőképp jelenik meg a kontextus:

- A 9. cikkel kapcsolatos általános elvek és a korábbi esetjog ismertetése keretében az EJEB megismételte azokat a kitételeket, hogy „a vallási meggyőződés nyilvános kifejezésének jelentése vagy hatása az idő és a kontextus függvényében eltérő”,⁸⁹ és hogy a szabályok terjedelme és formája a „specifikus hazai körülményektől” függ, a szabályok a „nemzeti tradícióktól” függően országról országra változnak.⁹⁰
- Az arányosság vizsgálata körében az EJEB felhívja a figyelmet arra, hogy a beavatkozás értékelése során „figyelembe kell venni az állam és az egyház közötti kapcsolatok nemzeti kontextusát, amelyek az idő múlásával, a társadalom változásaival összhangban alakulnak”⁹¹ –a kontextus tehát itt általánosságban ugyan, de a részes állam javára jelenik meg az ítéletben.
- A jogkövetkezmények arányosságának értékelése keretében az EJEB kitér arra is, hogy az *Observatoire de la laïcité* jelentése szerint a jelen ügghöz hasonló, kórházi környezetben a vallásszabadsággal kapcsolatban felmerülő vitákat „eseti alapon bírálják el, és a hatóságok megkísérlik összeegyeztetni az érintett érdekeket a békés megoldás érdekében. Ezt a békéltetési szándékot támasztja alá az is, hogy a bíróságok elé kerülő hasonló viták száma csekély [...]”.⁹² Vagyis az EJEB az általános gyakorlattal igyekszik megtámogatni a következtetését, hogy a hazai hatóságok a jogkövetkezmények kapcsán sem lépték túl a mérlegelési jogkörüket, ami szokatlan, de megint a részes állam javára szokatlan megoldás.

Összességében tehát az ügycsoportban a tilalmak kontextusa és részben a potenciális érintettek helyzete megjelenik az ítéletekben, de az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben például azt, hogy a jogalkotási lépéseknek voltak-e muszlimellenes felhangjai, nem vizsgálja az EJEB, és a kontextus inkább a részes állam javára esik az ítéletben. Hasonlóan felemás képet mutat a pluralizmus megjelenése is az ítéletekben.

⁸⁶ Az intézetet 2007-ben hozták létre, és 2021-ig állt fenn. Az intézetet létrehozó jogszabályt lásd: Décret n° 2007-425 du 25 mars 2007 créant un observatoire de la laïcité. Elérhető: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000461997>.

⁸⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 29. bekezdés.

⁸⁸ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 41. bekezdés.

⁸⁹ Ezt O’Leary bíró is megismétli az ítélethez fűzött részbeni párhuzamos, és részben különvéleményében.

⁹⁰ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 56. bekezdés.

⁹¹ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 65. bekezdés.

⁹² *Ebrahimian kontra Franciaország*, 71. bekezdés.

7. A multikulturalizmus, a pluralizmus, a sokszínűség és a tolerancia megjelenése az ítéletekben

Annak, hogy hogyan jelenik meg a pluralizmus és a többi keresett kifejezés az ítéletekben, szintén az ad különös jelentőséget ebben az ügycsoportban, hogy itt összehasonlíthatóak a keresztyén és nem keresztyén vallási jelképeket viselő kérelmezők ügyében született ítéletek. Amint korábban említettük, az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyet nagy érdeklődés övezte, és az ügghöz összesen 12 beadvány érkezett beavatkozótól. Ezeket az EJEB összefoglaló módon ismertette, és ennek alapján hét beavatkozó beadványban érveltek úgy, hogy a versengő jogok között valamiféle kompromisszumra van szükség egy „demokratikus és plurális társadalomban”.⁹³ Az EJEB emellett az Egyezmény 9. cikkével kapcsolatos általános elvek, valamint a korábbi esetjog bemutatásának körében emlékeztetett arra, hogy a pluralizmus, amely „elválaszthatatlan egy demokratikus társadalomtól”, a vallásszabadságon múlik.⁹⁴

Ami az ítélet érdemi érvelést tartalmazó további részeit illeti, Shirley Chaplin ügyében a keresett kifejezések egyáltalán nem jelennek meg. Nadia Eweida ügyében viszont az EJEB az egyezményesítés megállapításához vezető érvelése keretében felidézti, hogy a vallás kinyilvánításához való jog „egy alapvető jog, mert egy egészséges demokratikus társadalomnak tolerálnia kell és fenn kell tartania a pluralizmust és a sokszínűséget; de az értéke miatt is annak az egyénnek a számára, aki a vallást életének központi elvévé tette”.⁹⁵ Így a kopt keresztyén Nadia Eweida az első kérelmező az EJEB vallási jelképekkel kapcsolatos esetjogában, akinek az ügyében a pluralizmus és a sokszínűség az egyezményesítés melletti érvek között jelenik meg, ha a konkrét ügghöz való kapcsolódás kibontásával adós is marad az EJEB. A sor nem lesz hosszú: a második, és mindeközéig utolsó ilyen ítélet a *Hamidović kontra Bosznia-Hercegovina* ügyben⁹⁶ születik majd négy évvel később.

Ami az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyet illeti, a hazai szabályozási környezet leírásában szerepel, hogy az 1905. december 9-i francia törvény az egyház és az állam szétválasztásáról feltételezi a vallási pluralizmus elismerését és az állam semlegességét a különböző vallások irányában.⁹⁷ Emellett az ítélet az érdemi érvelést tartalmazó részében két helyen jelennek meg a keresett kifejezések:

- A 9. cikkel kapcsolatos általános elvek és a korábbi esetjog ismertetése keretében az EJEB felidézte az állam „a különböző vallások, hitek és meggyőződések gyakorlásának semleges és pártatlan szervezőjeként betöltött szerepét”, amely elősegíti a közrend, a vallási harmónia és a tolerancia érvényesülését egy demokratikus társadalomban; hogy az állami semlegesség és pártatlanság követelménye azt is jelenti, hogy az államnak biztosítania kell a „kölcsonos toleranciát” az egymás ellentétbe kerülő csoportok között; valamint hogy ilyen esetekben a hatóságoknak „nem az a feladata, hogy a pluralizmus felszámolásával megszüntessék a feszültség okát, hanem az, hogy biztosítsák a versengő csoportok egymás iránti toleranciáját”.⁹⁸
- Annak vizsgálata körében, hogy a beavatkozás szükséges-e egy demokratikus társadalomban, az EJEB kifejti, hogy a szekularizmus és a semlegesség elveiben „az állam és a vallási szervezetek közötti kapcsolatokra vonatkozó egyik szabály fejeződik

⁹³ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 78. bekezdés.

⁹⁴ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 79. bekezdés.

⁹⁵ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 94. bekezdés.

⁹⁶ *Hamidović kontra Bosznia és Hercegovina* (Application no. 57792/15, Judgment of 5 December 2017). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179219>. Az ügy rövid összefoglalását lásd: European Court of Human Rights: Factsheet – Religious symbols and clothing. 2024. szeptember, 7. o.

⁹⁷ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 21. bekezdés.

⁹⁸ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 55. bekezdés.

ki, amely feltételezi a minden vallási meggyőződéssel szembeni pártatlanságot a pluralizmus és a sokszínűség tiszteletben tartása alapján”.⁹⁹ Ez viszont ellentmondani látszik annak a fenti kitételnek, hogy a cél nem lehet a pluralizmus felszámolása, a szóban forgó tilalom viszont pont a pluralizmus egyik nyilvános kifejeződését számolja fel.

Azt látjuk tehát, hogy a keresztény vallású kérelmező esetében a kérelmező oldalán szerepelnek a pluralizmus és a sokszínűség értékei (ha nem is ezek döntenek el az ügyet), míg a muszlim vallású kérelmező esetében nem. Felvethető, hogy ennek lehet az oka, hogy a két kérelmező eltérő típusú munkahelyeken dolgozott, és valamiképp ez a sajátosság indokolja a különbségtételt – itt akár fel lehetne hozni érvként, hogy a szintén kórházban dolgozó, keresztény vallású Shirley Chaplin ügyében sem jelent meg a pluralizmus a kérelmező oldalán (illetve pontosabban egyáltalán nem jelent meg az ítélet vonatkozó részében). Ez azonban könnyen cáfolható: Shirley Chaplin ügyében az ápolók és a betegek egészségének és biztonságának védelmét fogadta el az EJEB legitim célként, és az EJEB érvelésének egésze a biztonsági szempontok körül forgott, ebben az esetben tehát ez lehet az oka annak, hogy a pluralizmus nem jelenik meg – semmilyen „irányban” – az ítéletben a kérelmező kapcsán. Christiane Ebrahimian esetében ettől eltérően mások jogainak és szabadságainak védelme, a semlegesség és a szekularizmus követelménye állt a középpontban, így itt mindenképp érdemi magyarázatra szorult volna az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben hozott ítélet fényében, hogy ebben az esetben miért nem esik a pluralizmus és a sokszínűség a kérelmező javára, miért nem a kérelmező oldalán szerepelnek ezek az értékek.

Mindezen vizsgálati szempontok végigvételére alapján összefoglalóan a következő megállapítások tehetők a tárgyalta ügyek kapcsán.

Az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügy által hozott pozitívum, hogy az EJEB szakított benne azzal a korábbi esetjoggal, hogy ha van arra lehetőség, hogy a tilalommal érintett kérelmező munkahelyet váltson vagy felmondjon, az azt jelenti, hogy nem történt beavatkozás a kérelmező jogaiba – noha ezt az arányosság mérlegelésének körében továbbra is értékelendőnek véli. A legitim célok esetében azt látjuk, hogy akár érdemben egyező tényállások mellett is mást fogad el az EJEB legitim célként részes államokként; emellett pedig a mások jogainak és szabadságainak védelme legitim cél határait ebben az ügycsoportban is kitérítette az EJEB, a szekularizmus fenntartását a közsférában elfogadva legitim célként, és az ítéletek számos logikátlan és ellentmondásos megállapítást tartalmaznak ezzel kapcsolatban, rámutatva arra is, hogy az állami semlegesség jelentése és célja kapcsán az EJEB esetjoga széttagolt. Emellett az EJEB kettős mércéje a különböző vallások és a vallási jelképek között¹⁰⁰ a munkahelyi környezetre vonatkozóan is megmutatkozik, mind a vallási jelképek „feltűnő” vagy „diszkrét” volta és azok másokra gyakorolt potenciális hatása, mind annak értékelése során, hogy a részes államok túllépték-e a mérlegelési jogkörüket, emellett pedig nem ugyanúgy, nem ugyanolyan módszerrel és zsinórmérték alapján értékeli a keresztény és a muszlim vallási jelképek esetében, hogy a konkrét ügyben volt-e azok viselésének hatása. A diszkriminációs panaszokat az EJEB nem vizsgálja érdemben, és az észszerű alkalmazkodás kérdését sem érinti. A tilalmak kontextusa és részben a potenciális érintettek helyzete megjelenik az ítéletekben, de az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben például azt, hogy a jogalkotási lépéseknek voltak-e muszlimellenes felhangjai, nem vizsgálja az EJEB, és a kontextus inkább a részes állam javára esik. A vallási jelképek viselésével kapcsolatos esetek

⁹⁹ *Ebrahimian kontra Franciaország*, 67. bekezdés.

¹⁰⁰ Erről általában lásd például: RINGELHEIM (2017), 43. o.; Paolo RONCHI: Crucifixes, Margin of Appreciation and Consensus: The Grand Chamber Ruling in *Lautsi v Italy*. *Ecclesiastical Law Journal*, 2011, Volume 13, Issue 3, 287–297. o., DOI: <https://doi.org/10.1017/S0956618X11000421>, 296. o.; Lorenzo ZUCCA: *Lautsi: A Commentary on a Decision by the ECtHR Grand Chamber*. *International Journal of Constitutional Law*, 2013, Volume 11, No. 1, 218–229. o., DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1809577>, 220–221. o.

közül a kopt keresztény Nadia Eweida ügye időben az első, ahol a pluralizmus és a sokszínűség az egyezményesértés melletti érvek között jelenik meg, ugyanakkor a muszlim vallású Christiane Ebrahimian esetében nem a kérelmező oldalán szerepelnek ezek az értékek.

A következő fejezetben olyan megközelítéseket és megoldásokat mutatok be, amelyek legalább részben kezelnek a fenti problémákat. Ezek között megjelennek az állam semlegességének értelmezéséhez kapcsolódó, az észszerű alkalmazkodás követelménye alkalmazásának lehetőségéről szóló, valamint az egyenlőség alapú érvelés előtérbe helyezését szorgalmazó javaslatok.

8. Alternatívák a kérelmezők jogaiba való beavatkozás értékelésére

8.1. Az állam semlegességének jelentése

A tárgyalt ügycsoport számos kérdést vet fel az állam semlegessége vonatkozásában, amelyekkel koncepcionális szempontból is foglalkozni kell nemcsak ezen ügycsoport, hanem tágabban az EJEB vallási jelképek viselésére vonatkozó esetjoga kapcsán is.

Kiindulópontunk, hogy az állam vallási semlegességének kötelezettsége a szabadság, az egyenlőség és a pluralizmus értékeiből fakad, és mindhárom érték „talál magának alapot az Emberi Jogok Európai Egyezményében”,¹⁰¹ az EJEB joggyakorlatában pedig „a széles állami mérlegelési szabadság rutinszerű felemlegetése mellett a joggyakorlatban megszilárdulni látszik az állami semlegesség követelménye”.¹⁰² Julie Ringelheim kategorizálása szerint az állam semlegességének három különböző értelmezése érhető tetten az EJEB esetjogában: (i) a „semlegesség mint a kényszer hiánya”, amely „azt feltételezi, hogy a semlegesség magában foglalja, hogy az államok nem kényszeríthetnek vallást vagy világnézetet az emberekre”; (ii) a „semlegesség mint a preferencia hiánya”, amely szerint „az állam akkor semleges, ha intézményeiben nem fejezi ki preferenciáját egy vallás iránt”; valamint (iii) a „semlegesség mint a vallás kizárása a közsférából”, amely „azt feltételezi, hogy az állami semlegesség kizárja a vallás bármilyen megjelenését a közintézményekben”.¹⁰³ Ahogy Ringelheim rámutat, 2000 előtt a „semlegesség mint a kényszer hiánya” koncepció volt a meghatározó az EJEB esetjogában, de az EJEB ezt követően „fokozatosan a második koncepció felé mozdult el”, miközben „elfogadta, hogy az államok, mérlegelési jogkörükön belül, választhatják a harmadik megközelítést”.¹⁰⁴ A Nagykamara a vallási jelképek oktatási környezetben történő megjelenítését érintő *Lautsi és mások kontra Olaszország* ügyben¹⁰⁵ 2011-ben hozott ítélete, amely a „semlegesség mint a kényszer hiánya” koncepción alapult, egy olyan újabb időszakot indított el, amelyben ezt az első modellt „bizonyos kontextusokban újraaktiválta” az EJEB.¹⁰⁶

¹⁰¹ RINGELHEIM (2017), 28. o.

¹⁰² UITZ Renáta: A lelkiismereti és vallásszabadság az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában – a Kokkinakis-ítélettől az állami semlegesség követelményéig. *Állam- és Jogtudomány*, 2017, 58(4), 106–116. o., <https://jog.tk.elte.hu/uploads/files/2017-04-UitzR.pdf>, 113. o.

¹⁰³ RINGELHEIM (2017), 32. o.

¹⁰⁴ RINGELHEIM (2017), 33. o. Hozzáteesszük, hogy az is változó, hogy ez az államok megközelítésének „elfogadása” milyen nyelvezettel történik: míg az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben annak elfogadása kapcsán, hogy a vallás kinyilvánítására vonatkozó tilalom az állam szekuláris jellegének és a közszolgáltatások semlegességének az előbbiből következő elvéből fakad Franciaországban, az EJEB arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem feladata döntést hozni a francia modelltől mint olyanról, ezzel ellentétben az időben korábbi, *Dogru kontra Franciaország* és *Kervanci kontra Franciaország* ügyekben 2008-ban hozott ítéletekben az EJEB még nem volt rest véleményt nyilvánítani a francia modelltől. Ezekben az ítéletekben ugyanis az oktatási intézmények szekularizmusa kapcsán az szerepel, hogy a francia szekuláris modell „megoldotta” a felmerülő dilemmákat a vallási jelképek tanulók általi viselése kapcsán. Lásd: *Dogru kontra Franciaország*, 71. bekezdés; *Kervanci kontra Franciaország*, 71. bekezdés.

¹⁰⁵ *Lautsi és mások kontra Olaszország* [NK] (Application no. 30814/06, Judgment of 18 March 2011).

¹⁰⁶ RINGELHEIM (2017), 33. o.

Ezzel szemben például az ebben az írásban tárgyalt *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben 2015-ben hozott ítéletben az állami semlegesség harmadik, a „semlegesség mint a vallás kizárása a közsférából” modellje érvényesül – hiába beszélünk benne egy állami fenntartású munkahelyről, vagyis ugyanúgy a közsféráról, mint a *Lautsi és mások kontra Olaszország* ügyben. Ringelheim következtetése szerint így az EJEK jelenlegi hozzáállása az állami semlegességhez „bizonytalan” és „széttagolt”, és „a szóban forgó témától függően a semlegesség különböző koncepcióira támaszkodik”.¹⁰⁷

Ami a *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben is alkalmazott harmadik, a „semlegesség mint a vallás kizárása a közsférából” koncepciót illeti, amit az EJEK a mások jogainak és szabadságainak védelme legitim célhoz kapcsol, ebben az válik a központi kérdéssé, hogy „a társadalmi élet mely területei tartoznak a közsférába”, míg a második, a „semlegesség mint a preferencia hiánya” koncepció esetén az a kérdés, hogy „mely cselekmények minősülnek egy vallás nem megengedett állami támogatásának”.¹⁰⁸ Az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyben hozott ítélet azt is jól mutatja, hogy amikor egy részes állam „a harmadik semlegességi modellre hivatkozik a közintézményekben a vallásszabadság korlátozásának igazolására, az [EJEK] kész nagy tiszteletet tanúsítani az állam indoklása iránt”,¹⁰⁹ és „gyakran tűnik úgy, hogy eltekint a mások jogait érintő állítólagos fenyegetés valódiságának vizsgálatától és az intézkedés arányosságának értékelésétől”.¹¹⁰

Erre is tekintettel Ringelheim mellett érvel, hogy az EJEK-nek „képesnek kell lennie arra, hogy hiteles és koherens értelmezést adjon az állam felekezeti semlegességi kötelezettségéről”,¹¹¹ és a három modell közül a második, a „semlegesség mint a preferencia hiánya” modell konzekvens követése lenne a legmegfelelőbb az EJEK számára. Ez védi ugyanis legjobban az Egyezményben foglalt jogokat és elveket, többek „erősíti az egyének jogainak védelmét, különösen azokét, akik kisebbségben vannak – mind a nem hívóké, mind a kisebbségi vallásúakét”, emellett „jobban tiszteletben tartja az egyenlőséget és a pluralizmust”.¹¹² Hozzáteszük, hogy ez a modell felelne meg a legjobban a multikulturalizmusnak is, hiszen elfogadná, hogy „azok a közsférában dolgozó alkalmazottak, akik vallási ruházatot vagy szimbólumokat viselnek a munkahelyükön (mint például az Egyesült Királyságban, Kanadában vagy az Amerikai Egyesült Államokban), nem tesznek mást, mint hogy láthatóvá teszik kulturális különbségeiket, és ugyanolyan látható sokszínűséget adnak a munkahelyüknek, mint ami az utcán vagy a tömegközlekedésen tapasztalható”.¹¹³

Ahogy Uitz Renáta rámutat, az állam semlegességét az EJEK esetjoga egy másik szempontból is „két igen különböző módon és alkalomból említi”: (i) „[e]gyfelől (például az egyházi jogalanyisággal kapcsolatos ügyekben) az állami semlegesség egy *sui generis* minimumkövetelmény, amelyet az EJEK támaszt a tagállamok jogrendszerével és magatartásával szemben (például önkényesség tilalma)”, amely követelménynek a „tartalmát az EJEK állapítja meg”; (ii) „[m]ásfelől, a fejkendőügyekben az állami semlegesség nem az állami működés egyezmény-konformitásának mércéje, hanem az állam által tanúsított (és a kérelmező által kifogásolt) állami működés igazolása”, amikor „a semlegesség követelményének tartalmát nem az EJEK határozza meg, hanem a tagállam közjogi rendszere”.¹¹⁴ Az előbbi, autonóm követelmény az, aminek a tartalma nem világos, és amíg az EJEK ezt nem tisztázza, „könnyen abba a helyzetbe kerülhet, hogy az állami semlegességre

¹⁰⁷ RINGELHEIM (2017), 33. o.

¹⁰⁸ Dimitrios KYRITSIS – Stavros TSAKYRAKIS: Neutrality in the classroom. *International Journal of Constitutional Law*, 2013, Volume 11, Issue 1, 200–217. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/icon/mos015>, 206. o.

¹⁰⁹ RINGELHEIM (2017), 45. o.

¹¹⁰ RINGELHEIM (2017), 46. o.

¹¹¹ RINGELHEIM (2017), 46. o.

¹¹² RINGELHEIM (2017), 27., 37. és 46–47. o.

¹¹³ WINTERMUTE (2014), 235. o.

¹¹⁴ UITZ (2017), 115. o.

hivatkozó kormányok egyezménykonformnak tüntethetnek fel olyan jogi megoldásokat, amelyek szükségtelenül vagy aránytalanul (vagyis egyezményesítő módon) korlátozzák a vallásszabadságot”.¹¹⁵

Mindemellett Ringelheim is hangsúlyozza fent összefoglalt javaslatában, hogy a „semlegesség mint a preferencia hiánya” koncepció konzekvens követése mellett arra is szükség lenne, hogy az EJEB „megfelelően felülvizsgálja az egyén [vallásszabadsága] korlátozásának indokoltságát és arányosságát, még akkor is, ha a kormány az állam semlegességére hivatkozik”.¹¹⁶ Myriam Hunter-Henin javaslata az állam semlegességével kapcsolatos tagállami érvek megítélésével kapcsolatban ezt a gondolatot viszi tovább. Meglátása szerint a problémára, hogy az EJEB rendszerszinten túl nagy mozgásteret, széles mérlegelési jogkört biztosít a részes államok számára a vallásszabadsággal kapcsolatos ügyekben (függetlenül attól, hogy például nemzeti identitási kérdések felmerülnek-e), ami egyes esetekben oda vezethet, hogy a jogkorlátozás szükségességének és arányosságának vizsgálata teljes mértékben elmarad, nem az a megoldás, hogy az EJEB kizárja a tagállami hatóságok és bíróságok értékelését vagy a kontextuális értelmezést az értékeléséből, hanem hogy „megerősíti azt és épít arra”.¹¹⁷ Javasolt modelljének lényege, hogy az európai bíróságok (az EJEB és az EUB) „tisztelőben tartják a nemzeti bíróságok értékelését [...] a nemzeti alkotmányos elvek és az egyenlőség és szabadság értékei közötti összeegyeztethetőség/értelmezés tekintetében, de az európai bíróságoktól elvárható lesz, hogy ellenőrizzék, hogy a nemzeti bíróságoknak volt-e lehetőségük ilyen értékelést végezni, és hogy ténylegesen elvégezték-e azt”.¹¹⁸ Így a bírói felülvizsgálat a tagállami szintre koncentrálódik elsősorban, de nem szűnik meg az EJEB felülvizsgálati szerepe sem, hanem helyette alapvetően „eljárási” természetűvé válik, a mérlegelési jogkör elvének egy „kiegyensúlyozottabb” értelmezését eredményezve, amely így „támogatni” tudja a pluralizmus és az egyenlőség értékeinek érvényesülését, miközben a demokráciára, a demokratikus vitára is pozitív hatással van.¹¹⁹

Hunter-Henin javaslata illeszkedik a Robert Spano, az EJEB korábbi elnöke által a „szubszidiaritás korának” nevezett koncepcióba,¹²⁰ és nem tagadható, hogy ha az EJEB legalább ezt az eljárási jellegű értékelést elvégzi, az még mindig kedvezőbb a kérelmezők szempontjából, mint ha tulajdonképpen teljesen feladja az értékelést a széles mérlegelési jogkört feltételező esetekben. Ugyanakkor ez a megközelítés számos komoly veszélyt rejt magában. Ugyan a „szubszidiaritás korával” kapcsolatos kritikák összefoglalása jócskán meghaladja ennek az írásnak a kereteit, annyit kifejezetten a témánk szempontjából mindenképp jelezni kell itt, hogy ha csak a fentiekre korlátozódik az EJEB vizsgálata, akkor nagyon könnyen olyan értelmezések válhatnak implicite elfogadhatóvá és szivároghatnak át akár szinte észrevétlenül az EJEB gyakorlatába, amelyek nem egyeztethetőek össze az Egyezmény alapjául szolgáló értékekkel – ezt jól mutatja, ahogy az EJEB tulajdonképpen minden további nélkül magáévá tette a részes államok értelmezését azzal kapcsolatban, hogy az egyes vallási jelképeknek milyen feltételezett „jelentése” van, illetve azok milyen hatással vannak másokra. Mindez pedig a részes államok mérlegelési jogkörén kívül eső területekre is az emberi jogok szempontjából negatív hatása lehet.

¹¹⁵ UITZ (2017), 116. o.

¹¹⁶ RINGELHEIM (2017), 47. o.

¹¹⁷ Myriam HUNTER-HENIN: Religious Neutrality at Europe’s Highest Courts: Shifting Strategies. *Oxford Journal of Law and Religion*, 2022, 1–24. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/ojlr/rwac012>, 7. és 15. o.

¹¹⁸ HUNTER-HENIN (2022), 20. o.

¹¹⁹ HUNTER-HENIN (2022), 18–19. o.

¹²⁰ Lásd például: Robert SPANO: Universality or Diversity of Human Rights? Strasbourg in the Age of Subsidiarity. *Human Rights Law Review*, 2014, Volume 14, Issue 3, 487–502. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngu021>; Robert SPANO: The Future of the European Court of Human Rights – Subsidiarity, Process-Based Review and the Rule of Law. *Human Rights Law Review*, 2018, Volume 18, Issue 3, 473–494. o., DOI: <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngy015>.

8.2. Az észszerű alkalmazkodás követelményének alkalmazása

Ahogy az *Ebrahimian kontra Franciaország* ügyhöz fűzött részben párhuzamos, részben különvéleményében O’Leary bírő is rámutatott, az ügyben a többségi véleményből nagyrészt hiányoznak az észszerű alkalmazkodás lehetőségével kapcsolatos megfontolások. Ez és számos további, a vallási jelképek viselésével kapcsolatos ügy tényállása is felveti a kérdést, hogy az észszerű alkalmazkodás követelményének helye lehetne-e a strasbourgi joggyakorlatban például az általunk vizsgált területen, annak érdekében, hogy „leküzdjük azoknak a társadalmi vagy jogi normáknak a közvetett diszkriminatív következményeit, amelyek egy ország domináns vallási hagyományaiból fakadnak, és megfelelőbb feltételeket teremtsünk a kisebbségek tagjai számára, akiknek lehetőségük kell legyen vallási vagy világnézeti normáiknak és meggyőződésüknek megfelelően élni”.¹²¹ Mindezidáig erre az elvre csak nagyon ritkán tudtak sikerrel hivatkozni a kérelmezők az EJEB előtt,¹²² de ugyanakkor nem lenne teljesen ismeretlen terep az EJEB számára: például a *Jakóbski kontra Lengyelország* ügyben¹²³ az EJEB megállapította az Egyezmény 9. cikkének megsértését egy buddhista fogvatartott kérelme nyomán, aki azt sérelmezte, hogy a büntetés-végrehajtási intézet nem biztosította számára a hitének megfelelő húsfogyasztást.¹²⁴ Bár a később szintén a vallásszabadsághoz való joggal kapcsolatos *Francesco Sessa kontra Olaszország* ügyben¹²⁵ hozott ítéletében az EJEB bezárni látszik az ajtót az észszerű alkalmazkodással összefüggő érvek előtt,¹²⁶ álláspontom szerint az Egyezmény 9. cikkének szövege „bizonyosan elég tág ahhoz, hogy úgy legyen értelmezhető, hogy az észszerű alkalmazkodás kötelezettségét is magában foglalja”.¹²⁷ Ezt támasztja alá az is, hogy a *Francesco Sessa kontra Olaszország* ügyben hozott ítélethez fűzött különvéleményünkben Tulkens, Popović és Keller bírák kifejezetten mellett érvelnek, hogy az ügyben indokolt lett volna az észszerű alkalmazkodás, és ennek kapcsán úgy fogalmaznak, hogy az állam által fizetendő „ár” (ami a konkrét esetben új tárgyalási határnap tűzését jelentette volna egy bírósági ügyben, annak érdekében, hogy azok ne a Jom Kippur és a Szukkot idejére essenek, amikor a zsidó vallású ügyvéd nem tudott megjelenni a bíróság előtt) olyan kis árnak tekintendő, „amelyet a multikulturális társadalomban a vallásszabadság tiszteletben tartása érdekében meg kell fizetni”.¹²⁸

Az észszerű alkalmazkodás követelményének elismerése és alkalmazása az EJEB által „fontos kiegészítő védelmet és garanciákat nyújtana azoknak a munkavállalóknak, akiknek munkakörülményei ütköznek vallási kötelezettségeikkel”, mivel így a kérdés nem az lenne, hogy a részes állam túllépte-e a mérlegelési jogkörét, hanem az, hogy a munkáltató részéről az alkalmazkodás észszerű mértékű lenne-e és nem okozna-e számára aránytalan terhet, emellett

¹²¹ Heiner BIELEFELDT – Nazila GHANEA – Michael WIENER: *Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary*. Online edition, Oxford Law Pro, 2016, DOI: <https://doi.org/10.1093/law/9780198703983.001.0001>, 328. o.

¹²² Vö. pl. BIELEFELDT – GHANEA – WIENER (2016), 328. o.; WINTERMUTE (2014).

¹²³ *Jakóbski kontra Lengyelország* (Application no. 18429/06, Judgment of 7 December 2010). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-102121>.

¹²⁴ Az ügy összefoglalását lásd: POLGÁRI Eszter: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának legfrissebb döntéseiből. *Fundamentum*, 2010/4., 97–103. o., <https://fundamentum.hu/sites/default/files/10-4-06.pdf>, 98–99. o. Az ügyről az észszerű alkalmazkodással összefüggésben bővebben lásd: Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: *Jakóbski v. Poland: Is the Court opening the door to reasonable accommodation?* *Strasbourg Observers*, 2010. december 8., <https://strasbourgobservers.com/2010/12/08/jak%CF%8Cbski-v-poland-is-the-court-opening-the-door-to-reasonable-accommodation/>.

¹²⁵ *Francesco Sessa kontra Olaszország* (Application no. 28790/08, Judgment of 3 April 2012). Elérhető: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-110174>.

¹²⁶ Erről bővebben lásd: Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: *Francesco Sessa v. Italy: A Dilemma Majority Religion Members Will Probably Not Face*. *Strasbourg Observers*, 2012. április 5., <https://strasbourgobservers.com/2012/04/05/francesco-sessa-v-italy-a-dilemma-majority-religion-members-will-probably-not-face/>.

¹²⁷ ALIDADI (2012), 699. o.

¹²⁸ *Francesco Sessa kontra Olaszország*, Tulkens, Popović és Keller bírák különvéleménye, 13. bekezdés.

a közvetett diszkriminációs érveléssel ellentétben arra sem lenne szükség, hogy a kérelmező demonstrálja, hogy egy csoportot ért hátrány.¹²⁹ Mindehhez azonban érdemes meghatározni nemcsak azokat az elveket, amelyek támogatnak egy olyan „potenciális jogot”, amely szerint az egyénnek joga van ahhoz, hogy a vallási meggyőződése egy adott formájú kifejezésre juttatásához mások, illetve az állam alkalmazkodjon, hanem azokat az „ezzel ellentétes közérdekeket [is], amelyek indokolhatják az alkalmazkodás elmaradását, ideértve a másoknak okozott kárt is”.¹³⁰ Robert Wintemute például alapvetően ez utóbbi szempontból, a másoknak okozott „kárt”, illetve „költség” szempontjából (ebbe értelemszerűen beleértendő mások jogainak és szabadságainak sérelme is) vizsgálja meg az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyön keresztül, hogy az észszerű alkalmazkodás követelménye mennyiben lenne beilleszthető az EJEB esetjogába a vallási jelképek viselése körében, „egy középútas megoldást javasolva az EJEB ítélkezési gyakorlatában fennálló status quo (amelyben a vallási meggyőződéshez való alkalmazkodás ritka) és egy »a lelkiismereti okok felhívásához való általános jog« között”.¹³¹ Érvelése szerint az alkalmazkodásnak a következő három kumulatív feltétel esetén lehetségesnek kellene lennie: „(i) a vallási meggyőződés konkrét kifejezésre juttatása önmagában nem okoz közvetlen kárt másoknak; (ii) a kért alkalmazkodás minimális költségekkel, zavarral vagy kellemetlenséggel jár az alkalmazkodást végrehajtó fél számára; és (iii) a kért alkalmazkodás [...] nem okoz közvetett kárt másoknak”.¹³² Wintemute szerint a vallási jelképek viselése esetén általában mind a három feltétel teljesül, így az alkalmazkodás indokolt. (Itt érdemes visszautalni az EJEB azon megállapítására az *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság* ügyben az első kérelmező, Nadia Eweida ügye kapcsán, hogy nem volt bizonyíték arra, hogy más, korábban engedélyezett vallási ruhadarabok, például turbánok és hidzsábok más alkalmazottak általi viselése bármilyen negatív hatással lett volna a British Airways brandjére vagy imázsára.¹³³) Ez a konklúzió érvényes a vallási jelképek viselésére nemcsak a munkahelyi, hanem egyéb helyzetekben is. Fontos azonban, hogy a Wintemute által vázolt feltételrendszer nem zárja ki, hogy például a Shirley Chaplin ügyéhez hasonló esetekben más következtetésre jussunk az alkalmazkodás kérdésében – a konkrét ügyben a sérülés vagy a fertőzés mint „kárt” elkerülése érdekében –, valamint azt sem, hogy az arcot eltakaró vallási jelképek viselését különböző szituációkban eltérően ítéljük meg, és egyes esetekben ne tartsuk indokoltnak az alkalmazkodást.

8.3. Szabadságjog vagy egyenlőség?

Ahogy Wintemute rámutat, mindez kapcsolódik ahhoz is, hogy a vallásszabadság sérelmét alátámasztandó „szabadságjogi alapú” vagy „egyenlőségalapú” érveket hozunk-e fel: amikor a vallásszabadsághoz való jogba való aktív beavatkozást vagy az alkalmazkodás elmaradását, a passzivitást sérelmezzük, akkor szabadságjogi alapú érvelést alkalmazunk, amikor pedig közvetlen vagy közvetett diszkriminációt állítunk, akkor értelemszerűen egyenlőségalapú érvelést alkalmazunk. Álláspontja szerint fontos látni azonban, hogy bár a szabadságjogi alapú megközelítés „egyszerűbb”, mert nem igényli, hogy összehasonlítsuk egy adott vallás kezelését azzal, ahogy más vallásokat ugyanabban a helyzetben kezelnek, „a semleges szabályok alkalmazásával járó, valódi alkalmazkodást megkövetelő esetekben a szabadságjogi alapú megközelítés ritkán járt sikerrel az EJEB előtt” – ehhez képest az egyenlőségalapú érvelés, amelynek keretében a kérelmezők csupán „ugyanannyi tiszteletet követelnek, mint amilyet mások élveznek”, több sikerrel kecsegtet.¹³⁴ Az ilyen stratégiai megfontolásoknál is fontosabb

¹²⁹ ALIDADI (2012), 706–708. o.

¹³⁰ WINTEMUTE (2014), 224. o.

¹³¹ WINTEMUTE (2014), 253. o.

¹³² WINTEMUTE (2014), 228–229. o.

¹³³ *Eweida és mások kontra Egyesült Királyság*, 94. bekezdés.

¹³⁴ WINTEMUTE (2014), 226–227. o.

szempont azonban a vizsgálatunk fókuszja szempontjából, hogy „[a]z egyetlen módja annak, hogy [a vallási kisebbségeket] egyenlő helyzetbe hozzuk a vallási többséggel, és elkerüljük azt az üzenetet, hogy el kellene hagyniuk az országot [...], vagy hogy asszimilálódniuk kellene (azzal, hogy áttérnek a saját vallásuk kevésbé korlátozó változatára vagy a többség vallására, vagy vallásnélküliekké válnak), az, ha – esetről esetre – megfontoljuk a vallási meggyőződésük kifejezésre juttatásához való alkalmazkodást”.¹³⁵ Wintemute így azzal érvel, hogy az észszerű alkalmazkodás elmaradását érdemesebb *prima facie* közvetett diszkriminációként elemezni, hogy aláhúzzuk a vallási kisebbségekre gyakorolt kirekesztő hatását.

Az, hogy nagyobb hangsúly legyen az egyenlőség alapú érvelésen, még akkor is fontos, ha nem fogadjuk el, hogy az észszerű alkalmazkodás követelményének helye lenne a strasbourgi esetjogban, és kizárólag a közvetett vagy közvetlen diszkrimináció megtörténte vizsgálatára szorítkoznánk, de ehhez persze az is elengedhetetlen lenne, hogy az EJEB ne térjen ki sorozatosan az Egyezmény a megkülönböztetés tilalmáról szóló 14. cikkének sérelmét állító panaszok vizsgálata elől. Ez alkalmat adna a kapcsolódó nyitott kérdések megválaszolására is – jelenleg ugyanis „[a] diszkrimináció tilalmának alapvető jelentősége ellenére sem világos [...], hogy a vallási alapú diszkrimináció tilalma pontosan milyen védelmi szintet hív fel”.¹³⁶

Összességében a fenti javaslatok tehát megoldást kínálnak az állami semlegesség koncepciója körüli zavarokra a „semlegesség mint a preferencia hiánya” modell konzekvens követése és érvényesítése útján; rámutatnak arra ezzel a területtel kapcsolatban is, hogy a vallási alapú igényekhez való észszerű alkalmazkodás követelményének elismerése és alkalmazása beillesztésre indokolt és beilleszthető lenne az EJEB érvelésébe; és a diszkriminációs panaszok megfelelő kezelése érdekében az egyenlőség alapú érvelés előtérbe helyezését szorgalmazza a szabadságjogi alapú érveléssel szemben.

A diszkriminációs, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos megfontolások tehát hangsúlyosak – és erőteljesen megjelennek az EUB előtti releváns ügyekben is, amelyekről a következő fejezet szól.

9. Kitekintés: az Európai Unió Bíróságának gyakorlata

Tekintettel arra, hogy azoknak az ügyei, akiket munkavállalóként vallási jelkép viselése miatt diszkrimináció ér, mind a strasbourgi, mind a luxembourgi bíróság előtt kiköthetnek, a teljes képhez ebben az esetkörben hozzátartozik az EUB gyakorlata is. Ez közelebbről azokban az előzetes döntéshozatali ügyekben hozott ítéleteket jelenti, amelyekben az EUB a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2000/78 irányelv), illetve egyes ügyekben az Európai Unió Alapjogi Chartája a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadságról szóló 10. cikkének¹³⁷ és a vállalkozás szabadságáról szóló 16. cikkének¹³⁸ értelmezésére vonatkozó előzetes döntéshozatali kérdésekre válaszolt, vallási jelképek munkahelyi környezetben való viselésével kapcsolatos korlátozásokkal összefüggésben – mindegyikben muszlim vallású, fejkendőt viselő felek ügyében.

A témánk szempontjából releváns öt ítélet elemzése és potenciális hatásuk külön dolgot tárgya lehetne, de mindenképp meghaladja ennek az írásnak a kereteit, így ezeknek az

¹³⁵ WINTEMUTE (2014), 226. o.

¹³⁶ UITZ (2017), 114. o.

¹³⁷ „(1) Mindenkinnek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben, istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatását. [...]”

¹³⁸ „A vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.”

ítéleteknek a részletes bemutatására és értékelésére nem vállalkozom. Céлом ehelyett, hogy benyomást kapjunk arról, hogy számíthatnak-e az EJEB-hez képest valamilyen szempontból magasabb szintű védelemre az EUB-tól és az EU-s jogtól azok a munkavállalók, akik vallási jelképet, vallási hovatartozást kifejező ruhadarabot kívánnak viselni a munkahelyükön;¹³⁹ mik a legjelentősebb közös pontok és problémák az EJEB és az EUB gyakorlatában; és az EUB ítéletei miként mozdítják elő az EU-s alapértékek érvényesülését ezen a területen, figyelemmel arra is, hogy az Európai Unióról szóló szerződés az EU-s alapértékekről szóló 2. cikkében¹⁴⁰ kifejezetten szerepel a pluralizmus is, többek között a kisebbségekhez tartozó személyek jogainak tiszteletben tartása és a megkülönböztetés tilalma mellett, valamint hogy az Alapjogi Charta 22. cikke szerint az EU „tisztelőben tartja a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget”. Az első releváns előzetes döntéshozatali ügyben, a C-157/15. számú ügyben¹⁴¹ (a továbbiakban: *Achbita*-ügy) a G4S Secure Solutions NV elnevezésű belgiumi vállalat, ahol az alapügy egyik felperese, a muszlim vallású Samira Achbita recepciósként kezdett el dolgozni, először csak íratlan szabályként érvényesítette, hogy „a munkavállalók a munkahelyen nem viselhetik a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződéseik látható jeleit”, majd egy belső szabályzatban is előírta ugyanezt. Mivel Samira Achbita kitartott azon szándéka mellett, hogy mindezek ellenére a munkahelyén viselni kívánja a fejkendőjét, elbocsátották. Az ezt követően indított per keretében az eljáró belga bíróság a következő előzetes döntéshozatali kérdéssel fordult EUB-hoz: „Ügy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének [a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kimondó] 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 meggyőzések külső jeleinek munkahelyi viselését?”¹⁴²

Az EUB az ügyben 2017-ben meghozott ítéletében úgy foglalt állást, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját „úgy kell értelmezni, hogy az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését, nem minősül az ezen irányelv értelmében vett, a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek”. Ugyanakkor az EUB kimondta, hogy „[e]gy magánvállalkozás ilyen belső szabálya azonban a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha megállapított, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőzéssel rendelkező személyeknek, kivéve, ha azt objektív módon igazolja olyan jogszerű cél, mint a munkáltató azon 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, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell

¹³⁹ Itt emlékeztetünk arra, hogy az Alapjogi Charta 52. cikk (3) bekezdése szerint amennyiben a Charta „olyan jogokat tartalmaz, amelyek megfelelnek az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményben biztosított jogoknak, akkor e jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak kell tekinteni azokéval, amelyek az említett egyezményben szerepelnek”, de ez a rendelkezés „nem akadályozza meg azt, hogy az Unió joga kiterjedtebb védelmet nyújtson”.

¹⁴⁰ „Az Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok – ideértve a kisebbségekhez tartozó személyek jogait – tiszteletben tartásának értékein alapul. Ezek az értékek közösek a tagállamokban, a pluralizmus, a megkülönböztetés tilalma, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában.”

¹⁴¹ *Samira Achbita et al. v G4S Secure Solutions NV*, C-157/15. sz. ügy, 2017. március 14., ECLI:EU:C:2017:203. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0157>.

¹⁴² A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint „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”, amely okok között az 1. cikkben a vallás is szerepel.

megvizsgálja”.¹⁴³ Az EUB ezzel kapcsolatban kimondta, hogy „a munkáltató azon szándéka ugyanis, hogy semleges arculatot mutasson az ügyfelei felé, 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 valószínűleg kapcsolatba kell lépniük”¹⁴⁴ – ezzel elfogadva azt a legalábbis kétes feltételezést, hogy az ügyfelek „nem képesek különbséget tenni egy szervezet alkalmazottainak különböző vallási meggyőződése és a vállalat általános szellemisége között”.¹⁴⁵

Ugyan a közvetett hátrányos megkülönböztetés lehetőségének kimondása, „a semleges [szabályokban] rejlő közvetett megkülönböztetés veszélyére” való rámutatás az EJEB esetjogához képest mindenképpen pozitívum, az ítéletet és Kokott főtanácsnok véleményét is (amely úgy fogalmaz többek között, hogy egy munkáltató „nem teheti le a ruhátárban”, hagyhatja a munkahelyén kívül a nemét, bőrszínét, etnikai származását, szexuális irányultságát, életkorát vagy fogyatékosságát, viszont „a munkahelyi vallásgyakorlás vonatkozásában elvárható tőle bizonyos visszafogottság”¹⁴⁶) számos kritika érte.¹⁴⁷ Ezek közé tartozik például, hogy az EUB még úgy sem tartotta a szóban forgó intézkedést közvetlen diszkriminációnak, hogy a vállalat belső szabályzatába azt követően került be (formálisan legalábbis) az általános tilalom, hogy Samira Achbita jelezte, hogy fejkendőt kíván viselni a munkahelyén;¹⁴⁸ hogy az EUB „nem nyújtott elegendő iránymutatást a nemzeti bíróságok számára azokkal a kritériumokkal kapcsolatban, amelyeket figyelembe kell venniük” az ilyen ügyekben; valamint hogy az ítéletben nem jelenik meg az észszerű alkalmazkodás.¹⁴⁹ Emellett szintén erőteljes kritikára ad okot, hogy az EUB a magánszektorra vonatkozóan is elfogadta azt a modellt, hogy a semlegesség a vallás kizárását jelenti a munkahelyről – vagyis implicite elfogadta a szekularitás eredetileg csak az államra vonatkozó hatókörének kiterjesztését a közszférán túlra, mint ami az EU-joggal összhangban áll.¹⁵⁰ (Ugyanakkor „az ítélet[ek] hatálya kiterjed a közszférában alkalmazott munkavállalókra is, hiszen maga [a 2000/78 irányelv] is alkalmazandó ez utóbbi munkavállalói csoportra”.¹⁵¹)

Problematisztos továbbá, hogy az EUB ítélete szerint a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy a munkáltatónak „a vállalkozás inherens korlátait figyelembe véve, és további költségek felmerülése nélkül lehetősége volt-e arra, hogy [...] az elbocsátás helyett

¹⁴³ A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerint „közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, 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 [...]”.

¹⁴⁴ *Samira Achbita et al. v G4S Secure Solutions NV*, 38. bekezdés.

¹⁴⁵ Mark BELL: Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace. *Human Rights Law Review*, 2017, 17(4), DOI: <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngx026>, 9. o.

¹⁴⁶ Juliane Kokott főtanácsnok indítványa, C-157/15. sz. ügy, 2016. május 31., 116. bekezdés. Elérhető: <https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document?source=document&docid=179082&doclang=HU>.

¹⁴⁷ Utóbbi kapcsán lásd például: Martijn VAN DEN BRINK: When Caution is Justified: The EU Court of Justice and the Right to Be Free from Religious Discrimination. *Verfassungsblog*, 2026. január 12., <https://verfassungsblog.de/when-caution-is-justified/>, DOI: <https://doi.org/10.17176/20260112-172223-0>.

¹⁴⁸ Kristin HENRARD: Article 17 TFEU as a Gateway to National Sovereignty Creep: The CJEU Grants a Broad Margin of Appreciation on Freedom of Religion. *Verfassungsblog*, 2025. december 21., <https://verfassungsblog.de/17-tfeu-national-sovereignty-creep/>, DOI: <https://doi.org/10.17176/20251222-172355-0>. Megjelenik ugyanakkor a szakirodalomban olyan álláspont is, hogy valójában üdvözlendő, hogy az EUB közvetett diszkriminációként keretezte az ügyet. Lásd: BELL (2017), 7–8. o.

¹⁴⁹ Ioanna TOURKOCHORITI: Protection with Hesitation: on the recent CJEU Decisions on Religious Headscarves at Work, *Verfassungsblog*, 2017. március 21., <https://verfassungsblog.de/protection-with-hesitation-on-the-recent-cjeu-decisions-on-religious-headscarves-at-work/>.

¹⁵⁰ Vö.: HUNTER-HENIN (2022), 8. és 21. o.; BELL (2017), 11. o.

¹⁵¹ LEHÓCZKI Balázs: A vallási jelképek munkahelyen történő viselésének korlátozása. *Acta Humana*, 2017/3., 99–104. o., <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/actahumana/article/view/2220/1490>, 104. o.

S. Achbitának olyan álláshelyet ajánljon fel, amely nem jár az említett ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal”.¹⁵² Ez a javasolt arányossági vizsgálat tulajdonképpen azt jelentené, hogy „akik vallásukat vagy hitüket kifejezésre akarják juttatni, el lesznek rejtve szem elől”, ami egyébiránt ellentétes a 2000/78 irányelv a „gazdasági és szociális kohéziót” célként tételező 11. preambulumbekkezdésével,¹⁵³ hiszen egy ilyen megközelítés „az álláshelyek igen széles köréből kizárhatja azokat, akik látható vallási szimbólumot viselnek”,¹⁵⁴ de mindenekelőtt igen rossz emlékeket ébreszt emberi jogi szempontból, és nincs tekintettel a vallások és a vallási jelképek közötti különbségekre, vagyis arra, hogy az egyes vallások jelképei jobban vagy épp kevésbé láthatóak. Emellett „a vallás láthatóságának problémaként való keretezése arra készteti a bíróságokat, hogy eleve és absztrakt módon döntsenek arról, mely vallási gyakorlatok elfogadhatók és melyek nem”.¹⁵⁵ Ez a megközelítés tehát „a munkahelyi és társadalmi integráció helyett elkülönítést generál, amely így aligha szolgálja egy plurális és nyitott, valódi esélyegyenlőségen nyugvó társadalom kialakulását”.¹⁵⁶

A C-188/15. számú ügyben¹⁵⁷ (a továbbiakban: *Bougnaoui*-ügy) egy francia bíróság fordult az EUB-hoz, a következő előzetes döntéshozatali kérdéssel: „Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését, hogy valamely foglalkozási tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatti valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül az informatikai tanácsadással foglalkozó társaság egyik ügyfelének azon kívánsága, mely szerint nem szeretné, ha számára ezen társaság informatikai szolgáltatásait olyan projektmérnök munkavállaló nyújtaná, aki iszlám fejkendőt visel?”¹⁵⁸ Az EUB a feltett kérdésre 2017-ben meghozott ítéletében azt a választ adta, hogy „a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, nem minősül [a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése] értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek”, és hangsúlyozta, hogy „a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet” ilyen foglalkozási követelménynek.¹⁵⁹ Az ítélet pozitívumai mellett viszont azt is figyelembe kell venni, hogy az ügyben az előzetes döntéshozatali kérdést igen szűken fogalmazta meg a tagállami bíróság.¹⁶⁰

Összességében az mondható el a szakirodalmi álláspontok szerint, hogy az *Achbita*- és *Bougnaoui*-ügyek „egy elszalasztott lehetőséget jelentenek a vallási diszkriminációra vonatkozó EU-jog olyan módon történő fejlesztésére, amely mind az alapul szolgáló irányelv egyenlőségi céljait, mind pedig általánosabban az európai integráció ügyét szolgálná”.¹⁶¹

¹⁵² *Samira Achbita et al. v G4S Secure Solutions NV*, 43. bekezdés.

¹⁵³ Sarah Fraser BUTLIN: Case Comment: The CJEU confused over religion. *Cambridge Law Journal*, 2017, 76(2), 246–249. o., DOI: <https://doi.org/10.1017/S0008197317000514>, 248. o.

¹⁵⁴ BELL (2017), 11. o.

¹⁵⁵ HUNTER-HENIN (2022), 14. o.

¹⁵⁶ SZAJBÉLY (2018), 8. o.

¹⁵⁷ *Asma Bougnaoui et al. v Micropole SA*, C-188/15. sz. ügy, 2017. március 14., ECLI:EU:C:2017:204. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0157>.

¹⁵⁸ A 2000/78 irányelv hivatkozott 4. cikk (1) bekezdése azt mondja ki, hogy a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést tilalmazó rendelkezések 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 képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos”.

¹⁵⁹ *Asma Bougnaoui et al. v Micropole SA*, 38. bekezdés.

¹⁶⁰ ALKIVIADOU (2020), 526. o.

¹⁶¹ Lucy VICKERS: Achbita and Bougnaoui: One Step Forward and Two Steps Back for Religious Diversity in the Workplace. *European Labour Law Journal*, 2017, 8(3), 232–257. o., DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952517724897>, 233. o.

Az ezeket követő, C-804/18. és C-341/19. számú egyesített ügyek (a továbbiakban: *WABE és MH Müller Handels-ügy*)¹⁶² alapjául szolgáló jogviták és tényállások hasonlóságot mutatnak az *Achbita*-üggyel. A C-804/18. számú ügyben az óvodákat üzemeltető, Németországban bejegyzett WABE egyesület és az egyik óvodában fejlesztőpedagógusként dolgozó, muszlim vallású, fejkendőt viselő IX között amiatt volt folyamatban jogvita, hogy IX-et felmentették a munkavégzés alól, mivel megtagadta a WABE által a munkavállalói számára előírt, a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésük látható jelképének a munkahelyen a szülőkkel vagy gyermekeikkel való érintkezés során történő viselésére vonatkozó tilalom betartását – itt tehát egy általános, elvileg minden vallási jelképre vonatkozó tilalomról volt szó. A C-341/19. számú ügyben a jogvita a drogériahálózatot üzemeltető MH Müller Handels GmbH és az alkalmazottja, az egyik üzletben értékesítési tanácsadóként és pénztárosként dolgozó, muszlim vallású, fejkendőt viselő MJ között a Müller által kiadott azon utasítás jogszerűsége tárgyában folyt, hogy MJ tartózkodjon a politikai, világnézeti vagy vallási jellegű, feltűnő és nagy kiterjedésű jelképek munkahelyen történő viselésétől – a fejkendőt ilyen „nagy kiterjedésű és feltűnő” jelképnek tartva.

Ami a látható vallási (és politikai, világnézeti) jelképek általános tilalmával és a közvetlen diszkriminációval kapcsolatos előzetes döntéshozatali kérdést illeti, az EUB 2021-ben meghozott ítéletében a lényegét tekintve megismételte az *Achbita*-ügyben adott válaszát. Ami a közvetett diszkriminációt illeti, az EUB a WABE általános tilalma kapcsán jelezte, hogy az „statisztikai szempontból szinte kizárólag azokat a női munkavállalókat érinti, akik muzulmán vallásuk miatt fejkendőt hordanak”, és így abból az előfeltevésből indult ki, hogy a szabály közvetve a valláson alapuló eltérő bánásmódnak minősül¹⁶³ – a kérdés így az maradt, hogy ez igazolható-e a semlegességi politikával. Az EUB emellett arra a következtetésre jutott, hogy a vallási jelképek viselésére vonatkozó tilalmak csak akkor igazolhatóak, ha „a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés kifejezésének valamennyi látható formáját” lefedik, vagyis az olyan tilalom, amely csak a „feltűnő és nagy kiterjedésű” jelképek viselésére korlátozódik (tehát amelyet a Müller is alkalmazott), a valláson vagy meggyőződésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.¹⁶⁴ Ez nagy különbséget és ugrást jelent az EJEB gyakorlatához képest, amely egyetlen ügyben sem volt tekintettel diszkriminációs, illetve egyenlőségi szempontból az egyes vallások jelképei közötti inherens különbségekre azok „feltűnősége” vagy mérete szempontjából, vagyis egyes vallások „rejtett célkeresztbe vételére”.¹⁶⁵ Az EUB ítélete így „pozitív fordulatot jelent a munkahelyi egyenlőség védelme terén”.¹⁶⁶ Ugyanakkor a szakirodalomban megjelenik az az aggály is, hogy az ítélet hatása valójában „bizonytalan”, mert egy német ügyben került sor a meghozatalára, nem pedig például a szekularizmust igen szigorúan értelmező Franciaország kapcsán.¹⁶⁷

Az EUB a további előzetes döntéshozatali kérdésekre válaszolva arra az álláspontra helyezkedett, hogy a látható jelképek viselésének általános tilalma „igazolható a munkáltatónak az ügyfelek vagy felhasználók felé politikailag, világnézeti és vallásilag semleges politika követésére irányuló szándékával, feltéve hogy egyrészt ez a politika megfelel a munkáltató

¹⁶² IX v WABE és MH Müller Handels GmbH v MJ, C-804/18. és C-341/19. sz. egyesített ügyek, 2021. július 15., ECLI:EU:C:2017:203. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:62018CJ0804>.

¹⁶³ IX v WABE és MH Müller Handels GmbH v MJ, 59. bekezdés.

¹⁶⁴ A diszkriminációs kérdésekről lásd továbbá: Shino IBOLD: Zündstoff für die Gleichheitsrechtsdogmatik: Deutsche Kopftuchverbote vor dem EuGH. *Verfassungsblog*, 2021. július 18., <https://verfassungsblog.de/zuendstoff-fuer-die-gleichheitsrechtsdogmatik/>, DOI: <https://doi.org/10.17176/20210718-135905-0>.

¹⁶⁵ Vö.: Ronan MCCREA: Headscarves at work: the Court of Justice clarifies when employers can ban them. *EU Law Analysis*, 2021. július 17., <https://eulawanalysis.blogspot.com/2021/07/headscarves-at-work-court-of-justice.html>.

¹⁶⁶ HUNTER-HENIN (2022), 12. o.

¹⁶⁷ HUNTER-HENIN (2022), 22. o.

– általa bizonyítandó – valós igényének, figyelembe véve különösen az említett ügyfelek vagy felhasználók jogos elvárásait, valamint – tekintettel tevékenységeinek jellegére vagy kontextusára – az ezen politika hiányában a munkáltatót fenyegető hátrányos következményeket, másrészt hogy ez az eltérő bánásmód alkalmas arra, hogy biztosítsa a semlegességi politika megfelelő alkalmazását, ami azt feltételezi, hogy e politikát koherens és következetes módon követik, harmadrészt pedig, hogy e tilalom a munkáltató által ezen tilalommal elkerülni szándékozott hátrányos következmények tényleges mértéke és súlyossága szempontjából a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik”. Ezzel az EUB egy „szigorúbb” tesztet, illetve feltételeket vezet be a korábbiakhoz képest,¹⁶⁸ az azonban, hogy ez mennyiben jelent majd valódi elmozdulást az *Achbita*-ügyben született ítélet érvelésétől, „attól függ, hogy mennyire lesz nehéz a munkáltatók számára bizonyítani, ahogyan azt az EUB megköveteli, a valós igényt a semlegességi politikára közvetett diszkrimináció esetén”.¹⁶⁹ Emellett a felhasználók (vevők, fogyasztók) preferenciáinak tulajdonított szerep is homályos marad.¹⁷⁰ A C-344/20. számú ügy¹⁷¹ szintén egy általános tilalomról szólt: az alapjául szolgáló belga ügyben a muszlim vallású, fejkendőt hordó L.F. egy díjazás nélküli gyakorlatra jelentkezett az S.C.R.L. nevű céghez, de a jelentkezését nem fogadták el, amiatt, mert L.F. megtagadta az S.C.R.L. által a munkavállalói részére előírt, a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződés – főként öltözködés révén történő – nyilvánítására vonatkozó tilalom betartását. Ebben az ügyben az EUB a lényegét tekintve fenntartotta a korábbi ügyekben kimondottakat. Érdeemes ugyanakkor a vizsgálati szempontjaink miatt kiemelni, hogy ez az egyetlen ügy az ötből, amelyben a sokszínűségre és a toleranciára való törekvés érdemben megjelenik az ítélet szövegében: az EUB visszautal a *WABE és MH Müller Handels*-ügyben hozott ítélet azon kitételére, hogy a tilalom munkáltatói igazolásának „objektív jellege csak e munkáltató valós igénye alapján azonosítható, amelyet neki kell bizonyítania”, és ehhez hozzáteszi, hogy „[e]z az értelmezés az arra irányuló törekvéssel támasztható alá, hogy elvi jelleggel biztatni kell a toleranciára és egymás tiszteletére, valamint a sokszínűség nagyobb mértékben való elfogadására”.¹⁷²

Végezetül meg kell említeni a legújabban eldöntött, C-148/22. számú ügyet,¹⁷³ amely az egyetlen, amelyben a munkáltató nem a magánszektorba tartozott. Ebben az ügyben az előzetes döntéshozatali kérelmet a belgiumi Ans önkormányzatának szerződéses alkalmazottja, OP és az önkormányzat között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy az önkormányzat a munkavállalóinak megtiltotta minden olyan látható jelkép viselését, amely felfedheti ideológiai vagy filozófiai hovatartozásukat, illetve politikai vagy vallási meggyőződésüket. OP irodavezetőként dolgozott az önkormányzatnál, így gyakorlatilag semmilyen kapcsolatba nem került a közigazgatási szerv ügyfeleivel a munkája során. Amikor kérte, hogy engedélyezzék számára a fejkendő viselését, ezt a kérelmét elutasították. Ebben az ügyben újfent egy általános tilalomról volt szó, és az EUB 2023 októberében meghozott ítéletében arra a következtetésre jutott, hogy egy ilyen tilalom igazolható az önkormányzat „azon szándékával, hogy a saját körülményeire tekintettel egy teljesen semleges közigazgatási környezetet hozzon létre, amennyiben e szabály e körülményekre tekintettel megfelelő, szükséges és arányos, valamint figyelembe veszi a különböző szóban forgó jogokat és érdekeket”. Azt a belga bíróság által feltett kérdést azonban, hogy megengedhető-e egy ilyen általános, a személyi állomány valamennyi tagjára vonatkozó tilalom „függetlenül attól, hogy

¹⁶⁸ HENRARD (2025).

¹⁶⁹ HUNTER-HENIN (2022), 14. o.

¹⁷⁰ HUNTER-HENIN (2022), 17. o.

¹⁷¹ *L. F. v S.C.R.L.*, C-344/20. sz. ügy, 2022. október 13., ECLI:EU:C:2022:774. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62020CJ0344>.

¹⁷² *L. F. v S.C.R.L.*, 41. bekezdés.

¹⁷³ *OP v Commune d'Ans*, 2023. november 28., C-148/22. sz. ügy, ECLI:EU:C:2023:924. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:62022CJ0148>.

[a személyi állomány egyes tagjai] közvetlen kapcsolatba kerülnek-e az ügyfelekkel, vagy sem, még abban az esetben is, ha e semlegességen alapuló tilalom vélhetően többségében nőket érint, tehát nemen alapuló leplezett hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet”, az EUB elfogadhatatlannak nyilvánította.

Az EUB ítélezési gyakorlata ezekben az ügyekben összességében azt mutatja, hogy az EUB „túl nagy hangsúlyt fektet a munkáltatók [az Alapjogi Charta 16. cikke szerinti, a] vállalkozás szabadságához való jogára és a közszolgálat semlegességére, és nem helyez elég nagy hangsúlyt a vallásszabadságra és a munkavállalók megkülönböztetésmentességhez való jogára”, amelyeket az Alapjogi Charta 10. és 21. cikke¹⁷⁴ garantál.¹⁷⁵ Emellett az ítéletek egyike sem foglalkozott „a semlegességi szabályok gyakorlati hatásaival” az egyes érintett nőkre, így azzal, hogy mindannyian elvesztették állásukat, de általában a munkavállalásai lehetőségeikre és „a társadalomba való szélesebb körű beilleszkedésükre” gyakorolt hatással sem.¹⁷⁶ Bár mindeközben az EUB érzékenyebbnek tűnhet az EJEK-nél a közvetett diszkriminációs kérdésekre, például Kristin Henrard arra hívja fel a figyelmet, hogy meglátása szerint az EUB nem csupán átvette azt a megközelítést az EJEK-től, hogy a vallásszabadság tekintetében az államok széles mérlegelési jogkört élveznek, hanem ezt „még ki is terjesztette a valláson alapuló megkülönböztetés tilalmára is”.¹⁷⁷ A szakirodalomban jogos kritikaként jelenik meg továbbá, hogy az EUB sem fordít figyelmet „arra a lehetőségre, hogy [a szóban forgó] semlegességi szabályok nemi, faji és/vagy interszekcionális diszkriminációt jelenthetnek”, és az EUB így „kevésbé biztosít védelmet a fejkendő viselő muszlim nők jogainak”.¹⁷⁸ Az EUB gyakorlata így egy „olyan vallásszabadság-felfogást tükröz, amely nem veszi figyelembe [a] korlátozások valós társadalmi hatását”, és „nem elégséges a kisebbségi vallási identitások sajátos jellegének megragadásához, amelyek nemcsak a beavatkozástól való mentességet, hanem a tényleges egyenlőséghez szükséges strukturális feltételeket is megkövetelik”.¹⁷⁹ Az EUB ítéletei arra is rámutatnak, hogy pusztán a perspektívaváltás a vallásszabadság kapcsán nem elegendő: hiába értelmezi az EUB „a vallásszabadságot elsősorban az egyenlőség kontextusában, nem pedig szabadságjogként” (amelyet feljebb az EJEK kapcsán egy a jogvédelmet erősítő lehetséges alternatív útként említettünk), a megközelítése „visszafogott”, széles mérlegelési jogkört biztosítva a tagállamoknak.¹⁸⁰ Mind az EJEK-re, mint az EUB-re igaz, hogy „eltolják” maguktól a problémát, az állam semlegességét felhasználva ehhez: a vallási kérdések „visszakerül[n]ek abba a nemzeti kontextusba, amelyben felmerültek”, illetve a „munkáltatók jogosultságainak körébe” – ezt azzal próbálva igazolni, hogy így az európai keretrendszer semleges marad a vallással kapcsolatos nemzeti hagyományok megítélésé

¹⁷⁴ „(1) Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.”

¹⁷⁵ Erica HOWARD: *Headscarves and the Wrong Balance: Neutrality and Business v Freedom of Religion and Non-discrimination*. *Verfassungsblog*, 2025. december 18., <https://verfassungsblog.de/headscarves-and-the-wrong-balance/>, DOI: <https://dx.doi.org/10.59704/be2939a9e8aaa668>.

¹⁷⁶ HOWARD (2025).

¹⁷⁷ HENRARD (2025).

¹⁷⁸ HOWARD (2025).

¹⁷⁹ Maria Francesca CAVALCANTI: *Beyond Religious Freedom: Rethinking the Protection of Religious Minorities in Europe*. *Verfassungsblog*, 2025. december 20., <https://verfassungsblog.de/beyond-religious-freedom/>, DOI: <https://dx.doi.org/10.59704/3d3061a5f631ab8d>. Cavalcanti azon az állásponton van, hogy a jelenlegi, a semlegességre és az egyenlő bánásmódra fókuszáló európai jogi keret gyakran nem bizonyul alkalmasnak arra, hogy elismerje és figyelembe vegye „a kisebbségi közösségek sajátos sérülékenységeit és identitáson alapuló igényeit”, ezért a vallásszabadság „párbeszédbe hozását” szorgalmazza a kisebbségi jogi elvekkel, és „olyan eszközök kifejlesztését, amelyek képesek reagálni a kisebbségi közösségek valós igényeire”.

¹⁸⁰ Jakob GAŠPERIN WISCHHOFF – Till STADTBÄUMER: *In Good Faith: Freedom of Religion under Article 10 of the EU Charter*. *Verfassungsblog*, 2025. december 17., <https://verfassungsblog.de/in-good-faith/>, DOI: <https://dx.doi.org/10.59704/36d11b6e91d98e5c>.

kapcsán.¹⁸¹ Ez a stratégia azt is eredményezi, hogy „– tévesen – a vallás láthatóságát állítják be megoldandó problémaként”; az alkalmazott semlegességi koncepció pedig „ahelyett, hogy megoldaná a vallási kérdéseket [...], inkább elrejti a vallást”¹⁸² – elsősorban a vallási kisebbségeket, és elsősorban a muszlim nőket.

¹⁸¹ HUNTER-HENIN (2022), 1–2. o.

¹⁸² HUNTER-HENIN (2022), 2. és 10. o. Kristin Henrard szerint ez az Európai Unió működéséről szóló szerződés 17. cikkének tág értelmezéséből is fakad, amelynek (1) bekezdése kimondja, hogy az EU „tisztelőtben tartja és nem sérti az egyházak és vallási szervezetek vagy közösségek nemzeti jog szerinti jogállását a tagállamokban”. Lásd: HENRARD (2025).

© Novoszádek Nóra

MTA Law Working Papers

Kiadó: ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont (MTA Kiválósági Kutatóhely)

Székhely: 1097 Budapest, Tóth Kálmán utca 4.

Felelős kiadó: Boda Zsolt főigazgató

Felelős szerkesztő: Kecskés Gábor

Szerkesztőség: Hoffmann Tamás, Lux Ágnes, Mezei Kitti

Honlap: <http://jog.tk.mta.hu/mtalwp>

E-mail: mta.law-wp@tk.mta.hu

ISSN 2064-4515