



---

Pázmány Law Working Papers

2021/04

# **Czigle János Tamás**

## **„Akié a munkahely, azé a vallás”- Újabb fejkendőügyek az EuB előtt**

## „Akié a munkahely, azé a vallás”- Újabb fejkendőügyek az EuB előtt

dr. Czigle János Tamás, PPKE-JÁK, doktorandusz

Témavezető: Dr. Lánkos Petra Lea

### Összefoglaló:

A munkahelyi vallásszabadság kérdése egészen a közelmúltig igencsak mellőzött témának számított az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EuB) előtt. Ez gyökeresen megváltozott az elmúlt években, ugyanis a luxembourgi bíróság olyan kérdésekben nyújtott iránymutatást, mint a vallási nézetek öltözeteken keresztül történő kifejezésének korlátozása, az egyházi kötődésű, valláson, szellemiségen vagy egyéb meggyőződésen alapuló munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatósága, és az egyházi ünnepek esetlegesen diszkrimináló jellege. Ez a tanulmány az első témakörhöz kapcsolódik és három, az EuB előtt folyamatban lévő olyan ügyre fókuszál, melyekben a magánvállalkozások belső szabályzatai megtiltották a munkavállalók számára a vallási, politikai, világnézeti szimbólumok munkahelyi viseletét.

### I. Bevezetés:

Körülbelül 2500 évvel ezelőtt elemezte Szophoklész klasszikus remekművén, az Antigonén keresztül az emberi és isteni, morális törvények közötti kapcsolatot. A jól ismert műben Antigoné, az egyébiránt lojális és törvénytisztelő polgár került összetűzésbe a lelkiismeretének ellentmondó királyi törvénnyel, mely végső soron halálát eredményezte.<sup>1</sup> A vallásszabadság munkahelyi dilemmája, ha nem is ilyen drasztikus eredményre vezetve, de afféle ’modern Antigonékat képezhet’, akik a munkahelyi követelmények és a vallási nézeteik között őrlődnek. A klasszikus hasonlatoknál maradványként is értelmezhetjük a vallás és munkahely dimenzióit, mint az emberi lét különböző fundamentumait. Raffaello híres festményét, az Athéni Iskolát segítségül hívva úgy tűnhet, hogy a vallás és hit felfelé a metafizikai szférára mutat, míg a munka lefelé, a fizikai valóság terebélyesére, miként azt Platón és Arisztotelész is teszik a festményen. A helyzet ennél azonban jóval bonyolultabb, a vallási meggyőződésüket megélő is kifejező személyeknél mind a hit, mind a munka egyszerre mutathat „felfelé”, mivel

---

<sup>1</sup> Clarence Woodrow VON BERGEN – Martin BRESSLER: A matter of conscience: do conflicting beliefs and workplace demands constitute religious discrimination? *Journal of Behavioral Studies in Business*, p. 2-3. <http://www.aabri.com/manuscripts/10705.pdf>

világnézetük és életfelfogásuk elválaszthatatlan, vallási nézeteik és előírásaik pedig előírhatják bizonyos öltözékek, szimbólumok mindenkori viseletét.<sup>2</sup>

Az EuB a Foglalkoztatási Keretirányelv<sup>3</sup> elfogadását követően 17 évvel elemezte első alkalommal az irányelv vallásszabadságra vonatkozó rendelkezéseit az *Achbita kontra G4S*<sup>4</sup> és *Bouagnaoui kontra Micropole*<sup>5</sup> ügyekben, melyek a magánvállalkozásoknál alkalmazásban álló muszlim nők fejkendőviselete miatt történő elbocsátására fókuszáltak. Az *Achbita-ügy* kapcsán azt került megállapításra, hogy egy általános megfogalmazású, minden vallási, világnézeti, politikai meggyőződés kifejező ruházatra vonatkozó, azok viseletét minden ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállaló esetében ugyanúgy tiltó belső szabályzat, mellyel a cég világnézetileg semleges arculatát gazdasági érdekeivel összhangban kívánja óvni, nem valósít meg közvetlen diszkriminációt. A közvetett diszkrimináció pedig igazolható lehet, ameddig az említett szabályzat egy legitim cél elérésére irányul, a világnézeti semlegesség pedig ilyen célnak minősül, melynek hangsúlyozásakor az EuB az *Eweida-ügyre* is visszautalt,<sup>6</sup> összhangban az Alapjogi Charta (a továbbiakban: Charta) vállalkozások szabadságát deklaráló cikkével.<sup>7</sup> Az igazolás további feltétele, hogy az alkalmazott intézkedés, így egy belső szabályzat konzisztens módon, rendszerszerűen kerüljön alkalmazásra, ezáltal eleget téve a szükségesség és arányosság kritériumainak is. Utóbbiak szükségszerű eleme, hogy a korlátozás csak azokkal a munkavállalókkal szemben kerül alkalmazásra, akik a külvilág számára a céget képviselik munkavégzésük során, tehát az ügyfelekkel kapcsolatba lépő alkalmazottak esetében.

A *Bouagnaoui-ügyben* megerősítésre került a világnézeti semlegesség védelmének legitim célja, de egyúttal azt is hangsúlyozta az EuB, hogy egy adott ügyfél különleges kérelmeinek történő elégtétel (az ügyben egy ügyfél azt kérte a fejkendőt viselő muszlim hölgytől, hogy ne viselje ezt a ruhadarabot, mert zavarja őt és munkatársait) nem minősül valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek, mely a közvetlen diszkriminációt igazolhatná.

---

<sup>2</sup> Jónatas E. M. MACHADO: *Religious Freedom and Accommodation of conflicting worldviews in the workplace*. In: Miguel Rodríguez BLANCO (szerk.): *Law and Religion in the Workplace*. Proceedings of the XXVIIth Annual Conference, Alcalá de Henares. Granada, 2015. p. 18.

<sup>3</sup> A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

<sup>4</sup> C-157/15. sz. Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2017:203].

<sup>5</sup> C-188/15. sz. Asma Bouagnaoui és Association de défense des droits de l'homme (ADDH) kontra Micropole SA ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet.[EU:C:2017:204].

<sup>6</sup> Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet. (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

<sup>7</sup> Alapjogi Charta 16. cikk:

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

E két esetet hatalmas médiavisszhang övezte, sokan attól tartottak, hogy a jövőben a magánvállalkozások blankettaszabályok bevezetéséhez fognak fordulni, mely ugyan minden politikai, vallási, világnézeti szimbólum munkahelyen történő viseletét tiltja majd az ügyfelekkel kapcsolatba lépő alkalmazottak esetében, de hatását tekintve, akarva akaratlanul, vagy kifejezetten célzottan olyan közösségeket fog érinteni, akik vallási nézetei megkövetelik a vallási ruházat viseletét, azaz már csak létszámuk miatt is leginkább a muszlim nőket. E félelmek részben igazolódni látszanak, ugyanis az EuB előtt jelenleg is folyamatban van három olyan ügy, mely a fejkendők viseletének céges szabályzaton keresztül történő korlátozásához kapcsolódnak.

## **II. Az előzetes döntéshozatalra bocsájtott „fejkendő-ügyek”<sup>8</sup>**

### **II.1. IX kontra Wabe<sup>9</sup>**

Az *IX kontra Wabe* jogesetben egy anyasági szabadságról visszatérő muszlim fejlesztőpedagógustól kérte a számos óvodát üzemeltető munkáltatója,<sup>10</sup> hogy a távollétében megszületett semlegességi szabályzat értelmében a jövőben tartózkodjon a fejkendő munkahelyi viseletétől. E szabály a munkahelyen minden politikai, vallási vagy ideológiai szimbólum viseletét vagy ezek egyéb kifejezését tiltja a szülőkkel, gyerekekkel és más harmadik személyekkel kapcsolatba lévő munkavállalók esetében.<sup>11</sup> Mivel ennek nem tett eleget, a hölgy többször is figyelmeztetést kapott.

A hamburgi Munkaügyi bíróság előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EuB-hez, ennek első kérdése arra vonatkozik,<sup>12</sup> hogy a munkáltató által általánosan bevezetett világnézeti semlegességi szabályzat a Keretirányelv szerint meghatározott közvetlen vallási vagy hit alapon történő diszkriminációnak minősül-e. A második kérdés annak meghatározására

---

<sup>8</sup> A fejkendő, avagy *hidzsáb* egy olyan muszlim nőkre jellemző viselet, mely az arcot szabadon hagyja, de a nyakat, fület és haját eltakarja.

<sup>9</sup> C-804/18 sz. IX v WABE e. V. ügy, Arbeitsgericht Hamburg, Németország, előzetes döntéshozatali kérelem 2018. december 20.

<sup>10</sup> A weboldalán a következő olvasható:

*„Akár nemi hovatartozásról, származásról, kultúráról, vallásról vagy különös igényekről legyen szó, meggyőződésünk, hogy a sokszínűség gazdagít. Nyitottság és kíváncsiság révén megtanuljuk egymást megérteni és a különbségeket tisztelni. Mivel nálunk minden gyermek és szülő szívesen látott, olyan légkört teremtünk, amelyben kifejlődik a biztonság, a kötődés érzete és a bizalom – az egészséges egyéni fejlődés és a békés társadalmi együttélés alapja.”*

<sup>11</sup> A felsorolt személyekkel kapcsolatba nem lépő alkalmazottakra nem vonatkozott a tilalom, ugyanakkor az áthelyezés kérdése a fejlesztőpedagógusi speciális képzettség és munkakör következtében ebben az ügyben sem merült fel.

<sup>12</sup> „A vallási öltözködési előírások alapján meghatározott öltözködési szabályokat követő munkavállalóknak a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (1) 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett, vallásukon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?”

irányult,<sup>13</sup> hogy a tilalom nemi alapon és/vagy vallási meggyőződésen alapuló közvetett diszkriminációnak minősül-e? A második kérdést tovább bontva arra volt leginkább kíváncsi a bíróság, hogy a munkáltató semlegességre törekedő, az ügyfelek kívánalmait figyelembe vevő szubjektív szándéka igazolhatja-e a diszkriminációt.<sup>14</sup> Az utolsó kérdés pedig azt hivatott tisztázni, hogy ellentétes-e a Keretirányelvvel és a Charta 16. cikkével az olyan nemzeti szabályozás, ami egy konkrét és reális gazdasági hátrány veszélyének lehetőségét előfeltételezi az ilyen szabályoknál, vagy a munkáltató semlegessége veszélyeztetésének pusztán lehetősége is elégséges tényező.<sup>15</sup>

Az első kérdés esetében az *Achbita-ügyben* megfogalmazottakra tekintettel várhatóan olyan iránymutatást fog nyújtani az EuB, melynek értelmében az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalók esetében egy általánosan minden világnézeti, vallási, politikai jelképet, ruházatot tiltó követelmény nem valósít meg közvetlen diszkriminációt, a közvetett diszkrimináció kérdésében pedig az *Achbita-ügyben* szintén kijelölt teszt lépéseit kell elvégezni. Az általános és szisztematikusan, konzisztensen alkalmazott jellegre enged következtetni, hogy az óvoda egy a nyakláncán keresztet viselő alkalmazottól is kérte, hogy munkavégzés során azt levegye. Természetesen a nemzeti kontextust is figyelembe kell venni, hiszen Németországban a Bundesverfassungsgericht korábbi döntései szerint a fejkendő viselésének óvodai munkavégzés során történő tiltása a vallásszabadságba való súlyos beavatkozásnak minősül, a tilalmaknak a közsférában például konkrét veszélyhez kell kapcsolódniuk, a német alkotmány pedig az általános vallási ruházatra vonatkozó tilalmat nem teszi lehetővé.

Érdekes felvetés – melynek elemzése az *Achbita* és *Bougnaoui-ügyekben* nem merült fel – hogy a nemi alapú közvetett diszkrimináció megállapítható-e. Lévén a felterjesztett kérdés mintha azt sugallná, hogy főleg a muszlim nőket érintette a szabályzat, de az általános korlátozó megfogalmazás fényében lehetséges, hogy az EuB elemzése szempontjából irreleváns lesz a

---

<sup>13</sup> „A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?”

<sup>14</sup> „A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképének viselését?”

<sup>15</sup> „Ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel és/vagy a vállalkozásnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikke szerinti szabadságával a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdésére tekintettel az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a vallásszabadság alapjogának védelme céljából a vallási öltözet tilalma nem igazolható csupán a munkáltató semlegességének veszélyeztetésére való elvont alkalmasság alapján, hanem kizárólag kellően konkrét veszély, különösen a munkáltatóra vagy valamely érintett harmadik személyre nézve ténylegesen fenyegető gazdasági hátrány alapján?”

nem kérdése, helyette a vallási alapú diszkrimináció lehetőségének megállapítása és annak újbóli igazolhatósága felé terelődik a hangsúly. A hölgy egyébiránt azt is sérelmezte, hogy véleménye szerint a kifejezetten a fejkendőre vonatkozó tilalom nem csak a nőkkel szemben diszkriminatív, hanem ezen túlmenően a bevándorló háttérű személyekkel szemben is, akikre e viselet jellemző, így az etnikai alapú diszkrimináció kérdése is felmerül.

A munkáltató szubjektív szándéka, mely az ügyfelek igényeinek kielégítésére szolgál a *Bouagnaoui-ügyben* meghatározottak alapján nem szolgálhatna egy közvetlenül diszkrimináló intézkedés legitimálására, viszont itt egy jelentős különbség van Achbita és Bouagnaoui munkáltatóinak helyzetével szemben. A gyermekek szülei számára ugyanis különösen fontos volt a világnézeti, politikai, vallási semlegesség, e nélkül gyermekeiket sem járaták volna az intézménybe, mely végső soron nem csak a gazdasági hátrány lehetőségét, hanem a reális, konkrét veszélyét is magában hordozta. Ha az *Achbita-ügyben* tanúsított megközelítést alkalmazza az EuB, akkor várhatóan hangsúlyozni fogja a Charta 16. cikkének fontosságát, és az általános tilalmak, korlátozások legitim céljának tekinti majd a gazdasági hátrány elkerülésének érdekét is.

Érdeemes megjegyezni, hogy az általános tilalom bevezetésére nem sokkal az *Achbita* és *Bouagnaoui-ügyeket* követően kevesebb, mint 1 évben került sor. Ez természetesen nem jelenti automatikusan azt, hogy az ott megfogalmazott, az általános tilalom igazolhatóságára vonatkozó megállapításokra való tekintettel vezették volna be, de igazolni látszik azokat a félelmeket, melyek szerint a munkáltatók ezentúl egy blankettatilalommal kívánják majd megkülönböztetni munkavállalóikat és száműzni a nem kívánt szimbólumokat vagy ruhákat, összhangban vélt vagy valós gazdasági érdekeikkel. A fejkendő szerepe kapcsán az EJEB a *Dahlab kontra Svájc*<sup>16</sup> ügyben már hangsúlyozta, hogy ez egy erőteljes külső szimbólum, mely a behatásokra fogékony gyermekeket is befolyásolja, jelen ügyben a munkáltató abbéli aggodalmát is kifejezte, hogy a hölgy ilyen hatást fejt majd ki, mely újabb adalék a vizsgálódások szempontjából.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Dahlab kontra Svájc ügy, 2001. február 15-i ítélet (ügyszám: 42393/98).

<sup>17</sup> Erre engedett következtetni a hölgy célzatos, témához kapcsolódóan közösségi médián megosztott videói és egyéb tartalmai.

## II.2. MH Müller Handels GmbH kontra MJ<sup>18</sup>

Egy másik, az előzőhöz hasonló, fejkendőket érintő német ügy is folyamatban van az EuB előtt, az *MH Müller Handels GmbH kontra MJ*. Ebben is egy anyasági szabadságról visszatérő, ezúttal drogériai pénztárosként alkalmazott muszlim nőtől kérték, hogy a munkahelyén ne viseljen fejkendőt, melyet a szabadságot megelőzően nem hordott. Először nem alkalmazták, majd olyan pozícióba helyezték át, amelyben vásárlókkal nem érintkezett, így már szabadon viselhetette azt. Egy idő elteltével újfent felszólították a fejkendő levételére, mivel ezt megtagadta hazaküldték, és olyan utasítást kapott, miszerint a továbbiakban a feltűnő, nagy kiterjedésű vallási, politikai és világnézeti jelkép viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyen. Az utasítást követően nem sokkal a társaság olyan módon módosított belső, eredetileg a fejfedő viseletét tiltó szabályzatát, ami ezt követően az összes üzletre kiterjesztve tiltotta a nagy kiterjedésű vallási, politikai és világnézeti jelképek, ruházat viseletét. Ez az utasítás a hölgy szerint alkotmányos védelmet élvező vallásszabadságát sérti, melynek megnyilvánulási módját képezi a fejkendő viselete.

Egy vállalkozás az *Eweida, Achbita és Bougnaoui-ügyekben* megfogalmazottak szerint ugyan törekedhet egy általános jellegű, világnézeti semleges kép kialakítására, de ebben az ügyben már az utasítás is elég egyértelműen csak a nagyméretű ruhadarabokra vagy szimbólumokra vonatkozott, a diszkrétékre nem, így már megfogalmazásában is különbséget tett a vallások között. E szabályzat a semlegesség megőrzését célozta ugyan meg, de annak arányossága már kérdéses. E szabályok a belső, munkahelyi konfliktusoktól mentes légkör létrehozását is szolgálták a munkáltató szerint, ugyanis a múltban többször fordultak már elő az alkalmazottak közötti konfliktusok vallási okból kifolyólag, noha nem kifejezetten vallási jelkép vagy ruházat viseletéhez kapcsolódóan. E szabályzat jogosságának igazolásakor a cég nem meglepő módon az „Achbita-formulára” hivatkozott, azaz a belső, világnézeti semlegességet deklaráló szabályzat létjogosultságára, mely összhangban áll a vállalkozások gazdasági érdekeivel.

A Bundesarbeitsgericht. első előzetes döntéshozatalra vonatkozó kérdése a vallási alapú közvetett diszkrimináció igazolhatóságára vonatkozott, nevezetesen hogy ez akkor állja-e meg helyét, ha minden látható vallási, politikai, filozófiai szimbólumra, ruházatra vonatkozik a tilalom, vagy csak akkor, ha ezek feltűnőek vagy nagy kiterjedésűek.<sup>19</sup> Itt egy érdekes dilemma

---

<sup>18</sup> C-341/19. sz. MH Müller Handels GmbH. v. MJ ügy, Bundesarbeitsgericht, előzetes döntéshozatali kérelem 2019. április 30.

<sup>19</sup> „Kizárólag akkor lehet-e megfelelő valamely megállapított, a 2000/78/EK irányelv (1) 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, ha e szabály szerint a vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés bármely jelének viselése és nem csak e meggyőzések feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselése tiltott?”

látszik kirajzolódni első ránézésre, szó szerint és átvitt értelemben is, ugyanis a kérdés a belső szabályzaton alapulva azt feltételezi, hogy a semlegességre csak méretük miatt is feltűnő ruhadarabok, szimbólumok a veszélyesek, ami alapvetően bizonyos sztereotípiák meglétét feltételezi. Ezzel egyből kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek azok, akiknek vallása ilyen ruhadarabok viseletét igénylik, mint például a muszlim nők, vagy a szikh és zsidó férfiak. Azon is érdemes lehet elgondolkodni, hogy a hívő muszlim férfiak (és egyúttal szikh férfiak) is jellemzően jellegzetes, nagyméretű szakállt viselnek vallási meggyőződésük kifejezéséeként, akkor méretükből kifolyólag ez is tiltható lenne?

Ha az első kérdésre nemleges a válasz, akkor azt kell tisztáznia az EuB-nak, hogy a belső szabályzat igazolhatóságának vizsgálatánál a Foglalkoztatási Keretirányelv közvetett diszkriminációra vonatkozó passzusai a Charta és az EJEE vallásszabadságra vonatkozó cikkeivel összhangban értelmezendők-e<sup>20</sup> és hogy a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányos rendelkezések (melyek adott esetben az EU jogánál kedvezőbbek lehetnek) figyelembe vehetőek-e.<sup>21</sup>

E kérdésekkel csak annyiban kell foglalkoznia az EuB -nak, amennyiben úgy dönt, hogy a nagyméretű jelképek, ruházatok tiltása is elégséges a vállalkozás céljainak elérésére, és nincs szükség általános tilalomra, ami valamelyest szembemenne az *Achbita-ügyben* tanúsított megközelítéssel. A kisméretű szimbólum, mondjuk egy nyakláncon lévő medál, melyet egy ruhán kívül hordanak közelebről szintén egyértelműen látható, a belső szabály szerint azonban úgy tűnik, hogy ez nem jelent veszélyt a világnézeti semlegességre. Ellentétben a cég által érvelésében is hivatkozott *Achbita-ügyre*, melyben egy blankettaszabály keretében minden szimbólum és ruházat, méretre való tekintet nélkül tiltásra került, itt tehát egyértelműen a méreten van a hangsúly, ami rögtön a közvetlen diszkrimináció kérdését veti fel, melynek igazolási feltételei úgy tűnik nem állnak fenn, a cég elkövette azt a „hibát”, hogy nem „diszkriminált minden vallást”, csak egyeseket, így a szabályzat várhatóan elbukja az igazolhatóság tesztjét.

---

<sup>20</sup> „Úgy kell-e értelmezni a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy az Alapjogi Charta 10. cikkéből és az EJEE 9. cikkéből eredő jogok figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?”

<sup>21</sup> „Úgy kell-e értelmezni a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezések — mint a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb intézkedések — figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?”



A harmadik kérdés a második kérdésre adott nemleges válasz esetén arra keresi választ – vagy inkább az újbóli megerősítést – hogy az EU jog alkalmazandó-e a nemzeti, alkotmányos védelmet létrehozó jog helyett, holott az utóbbi alkalmazhatóságát elismeri az EU joga?<sup>22</sup> Erre a válasz nagy valószínűséggel egy határozott „igen” lesz, hiszen amint az értekezés során bemutatásra kerülő további jogeset kapcsán is megjegyezte az EuB, az Unió joga elsőbbséget élvez a nemzeti jogrendszerekkel szemben, amennyiben ugyanis azokat nem lehet az uniós joggal összhangban értelmezni, figyelmen kívül kell hagyni a szóban forgó pontjaikat.

### II.3.1.3. L.F. kontra S.C.R.L.<sup>23</sup>

A harmadik ügyben egy belga bíróság fordult előzetes döntéshozatali kéréssel az EuB-hez. Egy muszlim, fejkendőt viselő hölgy gyakorlatra jelentkezett egy lakáskezelő társaságnál, aminek képviselője a megbeszélésen közölte vele, hogy a fejkendő viseletét a munkahelyi szabályzat nem teszi lehetővé, utóbbi ugyanis vallási, világnézeti és politikai semlegességet követel meg a munkahelyen, melyet sem szavakkal, sem öltözettel vagy más módon nem fejezhetnek ki a munkavállalók.<sup>24</sup> E feltétel nem új keletű, a társaságnak két olyan alkalmazottja is volt, akik az irodába belépve levették a fejkendőjüket a semlegesség jegyében. A gyakornoki pozíció magában foglalta volna a tervezők, tanácsadó irodák, vállalkozók és futárok rendszeres fogadását is, így kérték a hölgytől a közös szabályokhoz való alkalmazkodást, melyet elutasított. Későbbi újabb jelentkezésekor jelezte, hogy másfajta fejfedő viseletére hajlandó lenne, de a társaság megerősítette, hogy semmiféle fejfedőt nem lehet viselni az irodában, ami nem csak a vallási indíttatásból viselt fejkendőre terjed ki, hanem a kalapokra, baseball sapkákra és minden egyébre is.<sup>25</sup>

Az első előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdés<sup>26</sup> a vallás és a meggyőződés dogmatikai elhatárolására vonatkozott, azaz, hogy ezek a Foglalkoztatási Keretirányelv értelmében

---

<sup>22</sup> „Az elsődleges uniós jog miatt akkor is figyelmen kívül kell-e hagyni a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezéseket valamely magánvállalkozás olyan belső szabályán alapuló utasítás vizsgálata során, amely tiltja a vallási, politikai és más meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését, ha az elsődleges uniós jog, mint például az Alapjogi Charta 16. cikke, elismeri a nemzeti jogszabályokat és gyakorlatot?”

<sup>23</sup> C-344/20. sz. L.F. v. S.C.R.L.: ügy, Tribunal du travail francophone de Bruxelles, előzetes döntéshozatali kérelem 2020- július 27.

<sup>24</sup> A munkahelyi szabályzat 46. cikke értelmében:

„A munkavállalók kötelezettséget vállalnak a vállalkozáson belüli szigorú semlegességre törekvő politika betartására. Ennél fogva a munkavállalók ügyelnek arra, hogy semmilyen módon – sem szavakkal, sem öltözködéssel, sem pedig más módon – ne fejezzék ki a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéseiket, bármilyenek legyenek is azok.”

<sup>25</sup> Kicsit elrugaskodás a témától, de *ad absurdum* értelmezés szerint ez akár a parókákra is kiterjedhet, ami például az ortodox zsidó nőket is érintheti.

<sup>26</sup> „Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1.cikkét, hogy a vallás és a

ugyanannak a védett szempontnak a két oldalát jelentik, vagy éppen ellenkezőleg, különbözőnek minősülnek. Ez a kérdés meglehetősen rendhagyó, hiszen elvi mélységében az EuB még kifejezetten nem nyilatkozott e komponensek terén, általában az EJEE és az Alapjogi Charta rendelkezéseire hagyatkozott. Amennyiben a vallás és meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldala, az felveti annak kérdését, hogy mindez mennyiben akadályozza a nemzeti bíróságot abban, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelv és az azt implementáló nemzeti jogszabály értelmében a vallási, világnézeti és politikai meggyőzések különböző védett szempontoknak minősüljenek.<sup>27</sup> Ez a kérdés kicsit mintha e meggyőzések közötti hierarchiát is feltételezne, utalva arra, hogy az egyik erősebb védelmet élvezne, mint a másik. Bárhogy is döntsön az EuB, ezek egyike sem olyan velünk született tulajdonság, mint a származás, vagy a bőrszín, ahogy a korábbi esetek kapcsán is utaltak rá a Főtanácsnokok, következésképpen úgy tűnik, így kisebb lesz a védelem szintje is.

A harmadik kérdés lényegében arra keresi a választ,<sup>28</sup> hogy a belső szabályzat semlegességi klauzulája közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, amennyiben a női munkavállaló fejkendőviseletének tilalma kedvezőtlenebb bánásmódot eredményez azokkal szemben, akiknek nincs vallási meggyőződése vagy meggyőződése nem követeli meg annak kifejezését, vagy meggyőződésének sajátos értelmezése könnyebbé teszi számára az alkalmazkodást. Egy meggyőződés természetesen nem csupán vallási lehet, hanem mondjuk filozófiai is, művészeti, zenei és így tovább, melyeknek szintén hangot adhat öltözékével vagy akár hajviseletével, így felmerül a kérdés, hogy velük összehasonlítva kedvezőtlenebb bánásmódot szenvedett-e el a hölgy. Magára a fejkendőviseletre egyébként sem csak vallási okokból kerülhet sor, hanem a kulturális identitás részét is képezheti, vagy egészségügyi okokból, divatra vonatkozó megfontolásokból is sor kerülhet rá, így velük szemben is

---

*meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, vagy épp ellenkezőleg úgy, hogy a vallás és a meggyőződés különböző szempontoknak minősülnek, mivel egyfelől a vallási szempontot–az ahhoz kapcsolódó meggyőződést is ideértve –, másfelől pedig a meggyőződésre vonatkozó szempontot–bármilyenek is legyenek azok–jelentik?”*

<sup>27</sup> „Abban az esetben, ha úgy kell értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, ez akadályát képezi-e annak, hogy ugyanezen irányelv 8. cikke alapján, valamint a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem szintje csökkenésének megakadályozása érdekében a nemzeti bíróság továbbra úgy értelmezzen egy olyan belső jogszabályt, mint amilyen a loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formáival szembeni küzdelemre vonatkozó, 2007. május 10-i törvény) 4. cikkének 4. bekezdése, hogy a vallási, világnézeti és politikai meggyőzések különböző védett szempontoknak minősülnek?”

<sup>28</sup> „Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, hogy a valamely vállalkozás munkahelyi szabályzatában foglalt szabály, amely tiltja a munkavállalók számára, hogy „[bármilyen] módon – [...] szavakkal, [...] öltözködéssel, [vagy] más módon– [ki]fejezzék [...] a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőzéseiket, bármilyenek legyenek is azok”, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül...”

kedvezőtlenebb bánásmódot szenvedhet a hölgy, vagy az iszlámot követő olyan férfiakkal szemben is, akik meggyőződésüket szakáll viseletével fejtik ki.

Igencsak szerteágazó kérdéssort vetett fel a belga bíróság. Az első és második kérdés elhatárolásra és dogmatikai része igencsak meghatározó lehet a jövőbeni ügyekre is, hiszen nem sok iránymutatást találhatunk emidáig. Az ügy bizonyos szinten rokonságot mutat az *Achbita-ügyben* már látottakkal, hiszen itt is fellelhető egy általános semlegességet megkövetelő belső szabályzat, és egyértelmű, hogy vallási meggyőződése - melynek ruházatával is kifejezést kívánt adni - miatt nem vették fel a hölgyet. Mindemellett a szabályzattal az összes munkavállaló azonosulni tudott, beleértve a már ott dolgozó muszlim hölgyeket is, ami a konzisztens alkalmazásra, rendszerszintűsége utal.

A közvetlen diszkrimináció, amennyiben az EuB az „Achbita- formulát” követi valószínűleg nem állja majd meg helyét, és a közvetett diszkrimináció kérdésében várhatóan hasonlóképpen az *Achbita-ügyben* foglaltakra hivatkozhat majd vissza az EuB, azaz amennyiben bizonyítást nyer, hogy a szabályzatot objektív módon igazolja az olyan jogszerű cél, mint a munkáltató világnézeti semlegességre való törekvése, a támasztott követelmény igazolhatóvá válik. Ennek feltétele, hogy a szabályzat minden irodai munkát teljesítő munkavállalóra vonatkozzon, és a szabályt szisztematikusan alkalmazzák, mely az ügy körülményeiből ítélve úgy látszik, megállja a helyét.<sup>29</sup>

A vallási alapú különbségtétel mellett a nemi alapú különbségtétel kérdését is felvetette a hölgy és véleménye szerint a közvetlen megkülönböztetés nem igazolható, hiszen nem áll fenn valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény, mely objektív és ésszerű módon igazolná a vallási ruházatok viseletének tilalmát. A nemi megkülönböztetésre történő hivatkozás ingatag lábakon áll, hiszen nemtől függetlenül mindenkitől megkövetelték, hogy vallási nézeteit ne fejtse ki az irodában, így várhatóan az EuB is könnyen kizárhatja ennek a meglétét, az viszont jelzés értékű, hogy akárcsak a többi jelenleg is elbírálás alatt lévő esetben, a hölgyek a vallási mellett a nemi diszkriminációt is megemlítik, lévén az EuB jogvédelmi megközelítése a személyekkel született tulajdonságokat úgy tűnik jobban védi.

A harmadik kérdés további alkérdései lényegében a vallási meggyőződéssel bírók és nem bírók, vagy másként kifejezők helyzetének, valamint a vallási meggyőződésnek nem minősülő nézetek kifejezésének eseteit igyekszik elhatárolni. A hölgy valóban kedvezőtlenebb

---

<sup>29</sup> A társaság az *Achbita-ügyben* megfogalmazottakra hivatkozott a vallási alapú megkülönböztetést kérdésében, mikor kiemelte annak egyik fő megállapítását, miszerint egy magánvállalkozás belső szabálya mely semlegességet követel munkavállalóitól nem minősül valláson vagy megkülönböztetésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

bánásmódot tapasztalt, mint egy olyan munkavállaló, mint akinek másmilyen vallási meggyőződése könnyedén lehetővé teszi a szabályzathoz történő igazodást, vagy akinek eleve nincsenek is ilyen jellegű meggyőződései, vagy azonosak a meggyőződései, de másként értelmezi őket és nem érzi szükségesnek azok kifejezését.<sup>30</sup>

### III. Összegzés és záró gondolatok

Korunk nagy kihívásai és kérdései rendkívül összetettek és többrétegűek. Az elmúlt éve(ke)t a koronavírus járvány határozta meg, mely a vallásgyakorlás módjára is nagy hatással volt. A vallási összejöveteleket átmenetileg részben megtiltották, részben az online térbe helyezték át. Ahol korábban törvényi úton tiltották meg a közterületeken, közintézményekben az arcot eltakaró, gyakran vallási indíttatásból viselt ruhák viseletét, ott most jogszabályi úton tették kötelezővé a maszkok viseletét a járvány terjedésének megakadályozása érdekében, ami egyes nézetek szerint végső soron a „burka-tilalmak” egészét is értelmetlenné teszi.<sup>31</sup>

A munkahely mindig is egy különleges élethelyszín volt, saját jogi és nem jogi szabályzatával, ahol a munkavállalók és munkáltatók a helyre jellemző személyiséggel, munkahelyi *personával* rendelkezve lépnek interakcióba egymással és az üzletfelekkel, ami magában rejti a konfliktusok lehetőségét.<sup>32</sup> A konfliktusok pedig annak kérdését vetik fel, hogy egy többek között vallásilag is plurális befogadó társadalom mennyire követelheti meg azok elkerülése érdekében a sokakat megosztó vallási meggyőződések kifejezését.<sup>33</sup>

A munkahely nem létezik külön dimenzióban, ez is egy demokratikus szféra,<sup>34</sup> a társadalmi integráció kiemelten fontos helyszíne, az interakció arénája.<sup>35</sup> Alapvetően két megfontolás áll a mögött, hogy nem kényszerítenek embereket lelkiismeretükkel ellentétes magatartásra munkahelyükön. Az első szerint az egyéni szabadságot és autonómiát tiszteletben tartó társadalomban nem kényszerítenek embereket olyan magatartásra, mely lelkiismeretükkel

---

<sup>30</sup> Azt is meg lehetne itt említeni, hogy a szakállviseletre nem vonatkozik a belső szabályzat, pedig vannak, akik ezeken keresztül fejezik ki vallási nézeteiket. A szakáll esetében azonban jóval ritkább a vallási nézetekre történő asszociáció.

<sup>31</sup> Így például Franciaországban egyrészt egy 2010-es törvény értelmében megbírságot írnak ki, aki a meghatározott közterületeken arcot eltakaró ruházatot visel, miközben a kötelező maszkviseletet elmulasztókat is szankcionálják.

<sup>32</sup> János Czige: *Freedom of Religion at the Workplace. Background to the Ruling of the Court of Justice of the European Union in the Achbita and Bougnaoui Cases*. In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (szerk.) *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol.5, Eleven International Publishing, Hága, 2017. p. 313.

<sup>33</sup> Ronan MCCREA: *Faith at work: the CJEU's headscarf ruling*, in *EU Law Analysis*, 2017.03.17. <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2017/03/faith-at-work-cjeus-headscarf-rulings.html>.

<sup>34</sup> Myriam HUNTER – HENIN: *Why Religious Freedom Matters for Democracy - Comparative Reflections from Britain and France for a Democratic "Vivre Ensemble"*. Hart Publishing, Oxford, 2020. p. 138–139.

<sup>35</sup> Elizabeth A. CLARK: *Headscarf Bans, Equal Treatment, and Minority Integration in the Workplace*. *Notre Dame Law Review*, Vol. 91, No. 1. 2018. p. 69.

ellentétes. A másik egy valamelyest gyakorlatorientáltabb megközelítés szerint, ha valakinek valóban belső meghasonulást eredményezne egy cselekmény végrehajtása az hezitálni fog, ami kontra produktív.<sup>36</sup>

Az egyenlőség az uniós jog alapvető eleme, amiként azt Maduro Főtanácsnok a *Coleman-ügy*<sup>37</sup> kapcsán megjegyezte, de az EU antidiszkriminációs jogába tartozó megkülönböztető bánásmódok közül a vallás talán a leginkább vitatott témakör. Ennek egyik jele, hogy egyes szerzők szerint az antidiszkriminációs jog jelenlegi kerete és nemzeti jogba ültetése nem képes a vallási meggyőződés kifejezését megfelelő helyen kezelni.<sup>38</sup>

Az államok messzemenő önállóságot élveznek a vallás fogalmának illetve társadalomban beöltött helyének meghatározásakor. A pontos meghatározás hiányzik, ez teszi lehetővé, hogy az EJEB és az ennek példáját követve az EuB is széles értelmet tulajdonítson a fogalomnak.<sup>39</sup> Európában megannyi módon értelmezzük, akár egyénenként is a vallást, annak szerepét a társadalomban, valamint hogy miként kell védelmét megszervezni.<sup>40</sup> A belső meggyőződés, a *forum internum* abszolút és sérthetetlen alapjog, ezzel szemben annak külső megnyilvánulása, a *forum externum* (akár egyéni, akár közösségi formában) csupán relatív alapjog, hiszen ez már másokra is hatást fejthet ki. A vallási meggyőződés leginkább feltűnő jelei a ruhák, melyek annál inkább szembetűnőek, minél többen viselik őket, és minél nagyobb a méretük. Ezzel egy időben a vallási (és egyúttal gyakran etnikai) kisebbségek létszáma dinamikusan növekszik, átalakítva Európa társadalmi, vallási, etnikai összetételét. E növekvő kisebbség és a vallási elhivatottságuk magasabb szintje több helyen a keresztény kulturális, történelmi gyökerek fokozottabb megerősítését és kinyilatkoztatását válthatják ki, olyanokból is, akik általában nem gyakorolják hitüket, vagy nem nyilvánítják ki azt.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> Kent GREENAWALT: *Religious Toleration and Claims of Conscience*. In: Micah Jacob SCHWARTZMAN – Chad FLANDERS – Zoe ROBINSON (szerk.): *The Rise of Corporate Religious Liberty*. Oxford University Press, 2016. p. 9.

<sup>37</sup> C-303/06. sz. S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2008:415].

<sup>38</sup> Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ: Equality and the Market: the unhappy fate of religious discrimination in Europe ECJ 14 March 2017, Case C-188/15, Asma Bougnaoui & ADDH v Micropole SA; ECJ 14 March 2017, Case C-157/15, Samira Achbita & Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV. *European Constitutional Law Review*, Vol. 13, No. 4, 2017. p. 751.

<sup>39</sup> Costanza NARDOCCI: Equality & non-discrimination between the European Court of Justice and the European Court of Human Rights. Challenges and perspectives in the religious discourse. *University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series*, No. 18-12. p. 3. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3301171](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3301171)

<sup>40</sup> Florian GRÖTSCH: The Mobilization of Religion in the EU (1976–2007): From “Blindness to Religion” to the Anchoring of Religious Norms in the EU. *Journal of Religion in Europe*, Vol. 2, No. 3, 2009. p. 235–236

<sup>41</sup> Pierre-Henri PRÉLOT: French *laïcité* and the terrorist attacks, in *Law and Religion UK*, 2017. 03. 16. <http://www.lawandreligionuk.com/2017/03/16/french-laicite-and-the-terrorist-attacks/>

A diszkriminációhoz kapcsolódó kérdések esetében kulcsfontosságú az összehasonlíthatóság eleme, azaz hogy a megkülönböztetett bánásmódot tapasztaló személy összehasonlítható helyzetben van-e munkahelyén a többi munkavállalóval. Az *Achbita* és *Bouagnaoui* – ügyekben például a különböző vallási meggyőzések általános tilalmára terelték a hangsúlyt, nem téve általános jelleggel különbséget a vallási meggyőződés kifejezése és a nem kifejezése között. Más szóval individualizálták és szubjektívvá tették a vallási nézetek szimbólumok általi megvallását, nem pedig e megvallás hiányával állították szembe.<sup>42</sup>

Érdeemes megjegyezni, hogy az EuB nem csupán a magánvállalkozások esetében vizsgálta munkahelyi vallásszabadság kérdését. Két közelmúltbéli jogeset egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatóságához, valamint ezek objektív bíróságok által történő felülvizsgálatához, az egyes követelmények magánéleti vonatkozásainak terjedelméhez, közvetve pedig a nemzeti egyházak autonómiájának korlátaival kapcsolódott.<sup>43</sup> Egy további ügy pedig az egyházi ünnepek esetében a kisebbségi vallásokba tartozók számára biztosított kedvezőbb nemzeti jog szerinti bánásmód kereteit és igazolhatóságát elemezte.<sup>44</sup> Ezeket ugyanakkor kevesebb kritika és jóval kisebb visszhang kísérte.<sup>45</sup>

A koronavírus járvány gyökeresen megváltoztatta a munkavégzés tradicionális formáit, a távmunka modellje széles körben elterjedté vált. Ennek következtében a munkahely és magánélet közötti határ még inkább elmosódni látszik. A munkahelyi semlegesség kérdése is tovább bonyolódik ez által, hiszen abszurd esetben a munkáltató azt is kérhetné egy ügyfelekkel kapcsolatba lépő alkalmazottól, hogy noha otthonról dolgozik, a videó hívások alkalmával vegye le például nyakában lógó keresztjét, vagy vallási eredetű ruházatát, vagy távolítsa el a háttérből otthona falán elhelyezett feszületet, esetleg kedvenc filozófusa portréját. Európa megannyi különböző nép otthona, a pluralizmus nem csupán döntés kérdése, szükségszerű is, mely az együttélés szabályainak tiszteletben tartása által biztosítja a társadalmi békét, ez fokozottan igaz a munkahelyekre. Ilyen szinten még sem történ annyira nagy változás az 'akié a föld azé a vallás' elv óta, csak másmilyen jelentéstartalommal került felruházásra, mondhatni „akié a munkahely, azé a vallás.”

---

<sup>42</sup> Saila Oulad CHAIB – Valeska DAVID: European Court of Justice keeps the door to religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it. *Strasbourg Observers* 2017.03.27 <https://strasbourgobservers.com/2017/03/27/european-court-of-justice-keeps-the-door-to-religious-discrimination-in-the-private-workplace-opened-the-european-court-of-human-rights-could-close-it/>

<sup>43</sup> C-414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ügyben 2018. április 17-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2018:257] és

C-68/17. sz- IR kontra JQ. ügyben 2018. szeptember 11-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2018:696].

<sup>44</sup> C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2019:43].

<sup>45</sup> Lásd a témában: CZIGLE János Tamás: „Keresztkérdés”– Az egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatósága az EuB joggyakorlatában. *Magyar Jog*, Vol. 67., No. 7-8., 2020.

## Felhasznált Irodalom

MACHADO, Jónatas E. M.: *Religious Freedom and Accommodation of conflicting worldviews in the workplace*. In: Miguel Rodríguez BLANCO (szerk.): *Law and Religion in the Workplace*. Proceedings of the XXVIIth Annual Conference, Alcalá de Henares. Granada, 2015.

VON BERGEN, Clarence Woodrow– BRESSLER, Martin: A matter of conscience: do conflicting beliefs and workplace demands constitute religious discrimination? *Journal of Behavioral Studies in Business*. <http://www.aabri.com/manuscripts/10705.pdf>

CHAIB, Saila Oulad– DAVID, Valeska: European Court of Justice keeps the door to religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it. *Strasbourg Observers* 2017.03.27 <https://strasbourgobservers.com/2017/03/27/european-court-of-justice-keeps-the-door-to-religious-discrimination-in-the-private-workplace-opened-the-european-court-of-human-rights-could-close-it/>

CLARK, Elizabeth A.: Headscarf Bans, Equal Treatment, and Minority Integration in the Workplace. *Notre Dame Law Review*, Vol. 91, No. 1. 2018.

CZIGLE, János: *Freedom of Religion at the Workplace. Background to the Ruling of the Court of Justice of the European Union in the Achbita and Bougnaoui Cases*. In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (szerk.) *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol.5, Eleven International Publishing, Hága, 2017.

CZIGLE, János Tamás: „Keresztkérdés”– Az egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatósága az EuB joggyakorlatában. *Magyar Jog*, Vol. 67., No. 7-8., 2020.

GREENAWALT, Kent: *Religious Toleration and Claims of Conscience*. In: Micah Jacob SCHWARTZMAN – Chad FLANDERS – Zoe ROBINSON (szerk.): *The Rise of Corporate Religious Liberty*. Oxford University Press, 2016.

GRÖTSCH, Florian: The Mobilization of Religion in the EU (1976–2007): From “Blindness to Religion” to the Anchoring of Religious Norms in the EU. *Journal of Religion in Europe*, Vol. 2, No. 3, 2009.

HUNTER – HENIN, Myriam: *Why Religious Freedom Matters for Democracy - Comparative Reflections from Britain and France for a Democratic “Vivre Ensemble”*. Hart Publishing, Oxford, 2020.

MCCREA, Ronan: Faith at work: the CJEU's headscarf ruling', in *EU Law Analysis*, 2017.03.17. <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2017/03/faith-at-work-cjeus-headscarf-rulings.html>.

NARDOCCI, Costanza: Equality & non-discrimination between the European Court of Justice and the European Court of Human Rights. Challenges and perspectives in the religious discourse. *University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series*, No. 18-12. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3301171](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3301171)

PRÉLOT, Pierre-Henri: French *laïcité* and the terrorist attacks, in *Law and Religion UK*, 2017. 03. 16. <http://www.lawandreligionuk.com/2017/03/16/french-laicite-and-the-terrorist-attacks/>

### Hivatkozott jogesetek jegyzéke

C-68/17. sz- IR kontra JQ. ügyben 2018. szeptember 11-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2018:696].

C-157/15. sz. Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2017:203.].

C-188/15. sz. Asma Bougnaoui és Association de défense des droits de l'homme (ADDH) kontra Micropole SA ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet.[EU:C:2017:204].

C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet.[ECLI:EU:C:2019:43].

C-303/06. sz. S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2008:415].

C-344/20. sz. L.F. v. S.C.R.L: ügy, Tribunal du travailfrancophone de Bruxelles, előzetes döntéshozatali kérelem 2020- július 27.

C-341/19. sz. MH Müller Handels GmbH. v. MJ ügy, Bundesarbeitsgericht, előzetes döntéshozatali kérelem 2019. április 30.

C-414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ügyben 2018. április 17-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2018:257]

C-804/18 sz. IX v WABE e. V. ügy, Arbeitsgericht Hamburg, Németország, előzetes döntéshozatali kérelem 2018. december 20.



Dahlab kontra Svájc ügy, 2001. február 15-i ítélet (ügyszám: 42393/98).

Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet. (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).