

Vallási alapú diszkrimináció a munkahelyen

EURÓPAI JOGI AKADÉMIA, 2018. SZEPTEMBER 4–5.

MARIE MERCAT-BRUNS (CNAM/SCIENCES PO JOGI KAR)



Finanszírozó: az Európai Bizottság Jogok, Egyenlőség és Polgárság 2014–2020 programja

A prezentáció vázlatja

- ▶ 1. Bevezetés
- ▶ EJEE, uniós jog és vallás a tagállamokban
- ▶ Vallásszabadság kontra vallási alapú diszkrimináció (különböző jogi normák)
- ▶ 2. Vallás mint tiltott megkülönböztetési ok a foglalkoztatás során: nincs definíciója, de tág teret kap
- ▶ 3. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (nincs megfelelés a vásárlói preferenciáknak)
- ▶ 4. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (látszólag semleges előírás: munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek viselésére vonatkozó teljes tilalom?)
- ▶ 5. Szellemiségen alapuló szervezeteknél dolgozó munkavállalókra vonatkozó kivételek (2000/78/EK irányelv)
- ▶ 6. Ami a jövőt illeti: kihívások Franciaország előtt (ki kéri az észszerű alkalmazást, milyen mértékben?)
- ▶ 7. Konklúzió: a francia felperesek narratívája... tényleg csak a vallásról szól? Faji, etnikai származás? Többszörös hátrányos megkülönböztetés? Magánszemély vagy csoport kérdése... jogok egyensúlya...

Fókuszban bizonyos folyamatban vagy függőben lévő ügyek

- ▶ EUB, 2017. március 14., *Achbita*, C-157/15 sz. ügy: egy belga muzulmán, fejkendőt viselő nő munkavállaló elbocsátása, amikor a szóban forgó munkáltató megtiltotta az alkalmazottak számára, hogy a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződésük bármilyen külső jelét viseljék.
- ▶ EUB, 2017. március 17., *Bougnaoui*, C-188/15 sz. ügy: egy iszlám fejkendőt viselő munkavállaló elbocsátása egy ügyfél kívánsága nyomán, aki nem szerette volna, ha ez az ember szolgálta volna ki
- ▶ EUB, 2018. április 17., *Egenberger* ügy, C-414/16: a németországi evangélikus egyház által működtetett szervezet nem kötött ideiglenes szerződést a felekezeten kívüli német nővel a faji megkülönböztetésről szóló jelentés elkészítésére, mivel az álláshirdetés protestáns jelölt felvételét tartalmazta.
- ▶ EUB, 2018. május 31., *IR kontra JQ*, C-68/17 sz. függő ügy, a főtanácsnok indítványa: a kölni katolikus érsek felügyelete alatt álló katolikus kórház belgyógyászati osztályát vezető főorvos elbocsátása, amelynek egyetlen indoka, hogy ez utóbbi házasságát felbontották, és új polgári házasságot kötött, holott erre az elbocsátásra nem került volna sor, ha nem lett volna katolikus

1. Bevezetés

- ▶ A törvények összetettsége Európában és a vallási alapú diszkrimináció a munkahelyen: az esélyegyenlőség és a szabadság összeegyeztetése? Magánszemélyek vagy csoportok?
- ▶ Különböző jogi keretek összevonásával a vallás gyakorlásának **alapvető jogként** való védelmére, beleértve:
- ▶ A gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága: az Emberi Jogok Európai Egyezményének 9. cikke
- ▶ Az Unió keretrendszer (szabadság és antidiszkrimináció): EU Alapjogi Chartája (10., 21. cikkek), 2000/78/EK tanácsi irányelv
- ▶ És a tagállamok alkotmányai/jogszabályai tükrözik a jogi hagyományokat: különböző perspektívák Franciaországban és Németországban?
- ▶ Példa a szabadság és a diszkrimináció elleni törvény közötti kezdeti feszültségre Franciaországban: a Baby Loup-ügy

2. Vallás mint tiltott megkülönböztetési ok a foglalkoztatás során: nincs definíciója, de tág teret kap **Samira Achbita**, C-157/15. sz. ügy

- ▶ NINCSEN DEFINÍCIÓ:
- ▶ 25. | A „vallás” fogalmát illetően, amely ezen irányelv 1. cikkében szerepel, meg kell állapítani, hogy **ezen irányelv nem tartalmazza az említett fogalom meghatározását.**
- ▶ MAGÁNSZEMÉLY VAGY CSOPORT:
- ▶ 26. | Az unió jogalkotó azonban a 2000/78 irányelv (1) preambulumbekzdésében az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt európai egyezményben (kihirdette: az 1993. évi XXXI. tv., a továbbiakban: EJEE) biztosított alapvető jogokra hivatkozik, mely egyezmény a 9. cikkében előírja, hogy mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz, és ez a jog magában foglalja többek között a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, **mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése úján való kifejezésre juttatásának jogát.**
- ▶ HIVATKOZÁS AZ ALKOTMÁNYOKRA, AZ EJEE-RÉ ÉS A CHARTÁRA:
- ▶ 27. | Ugyanebben a preambulumbekzdésben az unió jogalkotó a tagállamok közös **alkotmányos hagyományaira** is hivatkozik az unió jog általános elveiként Márpedig az ezen közös hagyományokból eredő, és az **Európai Unió Alapjogi Chartájában** (a továbbiakban: Charta) megerősített jogok között szerepel a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében előírt lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jog. E rendelkezés értelmében 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 úján való kifejezésre juttatását. Amint az Alapjogi Chartához fűzött magyarázatokból (HL 2007. C. 303., 17. o.) kitűnik, a Charta 10. cikkének (1) bekezdésében biztosított jog megfelel az **EJEE 9. cikkében** biztosított jognak, és a Charta 52. cikkének (3) bekezdésével összhangban azzal tartalma és terjedelme is megegyez.
- ▶ MIND A HIT ÉS A MEGNYILVÁNULÁSA/GYAKORLATA, NYILVÁNOSSÁG ELŐTT/MAGÁNÉLETBEN, SZUBJEKTÍV/OBJEKTÍV?
- ▶ 28. | Mivel az EJEE, majd a Charta a „vallás” fogalmának tág jelentést biztosít, tekintve, hogy e fogalomba bevonják a vallás kifejezésre juttatásának a szabadságát is, meg kell állapítani, hogy az unió jogalkotó ugyanezen megközelítést kívánta alkalmazni a 2000/78 irányelv elfogadásakor, így a „vallás” fogalmát, amely ezen irányelv 1. cikkében szerepel, úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a **forum internumot**, azaz, a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a **forum externumot**, azaz, a **vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását.**

3. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (nem a vevő preferenciája) **EUB Bougnaoui** C-188/15. sz. ügy

- ▶ 2000/78/EK tanácsi irányelv: Közvetlen diszkrimináció
- ▶ • Közvetlen diszkrimináció 2. cikk (2) (a): közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- ▶ akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz
- ▶ képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni
- ▶ egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;
- ▶ • A közvetlen diszkrimináció csakis a következőképpen jellemezhető: „az **érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere** miatt, az ilyen jellemző **valódi és meghatározó foglalkozási követelményt** kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos”
- ▶ (Irányelv 4. cikk (1) bekezdése).

3. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (a vevő preferenciája nem valódi és meghatározó foglalkozási követelmény) EUB *Bougnaoui* C-188/15. sz. ügy

- ▶ **Nem az OKNAK, HANEM AZ OKHOZ KAPCSOLÓDÓ JELLEMZŐNEK kell valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősülnie (valódi és meghatározó foglalkozási követelmény)**
- ▶ 37. | Mindezek megállapítása mellett emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság több alkalommal megállapította, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik, hogy nem az eltérő bánásmód alapját képező oknak, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó jellemzőnek kell valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősülnie. (lásd: 2010. január 12-i *Wolf* ítélet, C-229/08, EU:C:2010:33, 35. pont; 2011. szeptember 13-i *Prigge és társai* ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 66. pont; 2014. november 13-i *Vital Pérez* ítélet, C-416/13, EU:C:2014:2371, 36. pont; 2016. november 15-i *Salaberri Sorondo* ítélet, C-258/15, EU:C:2016:873, 33. pont).
- ▶ **NAGYON KORLÁTOZOTT KÖRÜLMÉNYEK KÖZÖTT**
- ▶ 38. | Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a 2000/78 irányelv (23) preambulumbekézése értelmében a többek között a valláson alapuló jellemző csupán rendkívül korlátozott feltételek mellett minősülhet valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.
- ▶ **SAZKMAI TEVÉKENYSÉG JELLEGE VAGY VÉGREHAJTÁSÁNAK FELTÉTELRENDSZERE: KONSTRUKTÓR**
- ▶ 39. | Hangsúlyozni kell ezenfelül azt is, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének magából a szövegéből az tűnik ki, hogy a szóban forgó jellemző csupán „az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszeré miatti” minősülhet ilyen követelménynek.
- ▶ **A SZAKMA VAGY A FOGLALKOZTATÁS SZEMPONTJÁBÓL OBJEKTÍV MÓDON ELŐÍRT, NEM SZUBJEKTÍV MEGFONTOLÁS, A MUNKÁLTATÓ AZON SZÁNDÉKA, HOGY FIGYELEMBE VEGYE AZ ÜGYFÉL KIVÁNSÁGAIT**
- ▶ 40. | Ezen különböző információkból az következik, hogy a „valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek” az e rendelkezés értelmében vett fogalma a szóban forgó szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlati feltételei miatt objektív módon szükséges követelményre utal. E fogalom azonban nem foglalhat magában olyan szubjektív megfontolásokat, mint a munkáltató azon szándéka, hogy az ügyfél különleges kívánságait figyelembe vegye.

4. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (látszólag semleges kötelezettség/tilalom... ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meggyőződéssel rendelkező személyeknek)

- ▶ 2000/78/EK TANÁCSI IRÁNYELV
- ▶ 2. CIKK: 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 megfelelőek és szükségesek
- ▶ **EJEE Achbita 34. § látszólag semleges kötelezettség ténylegesen különleges hátrányt okoz valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek**

4. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (semlegesség elve, nincs közvetlen diszkrimináció)

- ▶ EUB Achbita 30. § A jelen ügyben az alapügy tárgyát képező belső szabály a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőzések valamennyi kifejezésére különbségtétel nélkül vonatkozik. Az említett szabályt így olyanak kell tekinteni, amely **a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon és különbségtétel nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő, az ilyen jelek viselését tiltó semlegességet.**
- ▶ 31. | **E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratanyag információiból nem következik, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabálynak az S. Achbitára való alkalmazása eltért volna e szabálynak a többi munkavállalóra való alkalmazásától.**

4. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (teljes tilalommal összekapcsolt látszólag semleges előírás indokolható törvényes céllal és az arányosság vizsgálatával)

- ▶ EUCJ Achbita 35. cikk A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja szerint azonban az ilyen eltérő bánásmód nem minősül az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha **az jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.**
- ▶ A semleges politika legitimitása
- ▶ 37. | Először is a jogszerű cél fennállására vonatkozó feltételt érintően meg kell állapítani, hogy **a politikai, filozófiai vagy vallási semlegességre irányuló politikának az állami és a magán ügyfelekkel fenntartott kapcsolatok keretében való kifejezésre juttatására vonatkozó szándék jogszerűnek minősül.**
- ▶ Semlegesség, amelyet a vállalkozás szabadsága indokol, és csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik kapcsolatba lépnek az ügyfelekkel
- ▶ 38. | 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.**

4. Közvetett munkahelyi hátrányos megkülönböztetés (teljes tilalommal összekapcsolt látszólag semleges előírás indokolható törvényes céllal és az arányosság vizsgálatával)

- ▶ A politikát koherens és szisztematikus módon követik
- ▶ 40. | Ami másodsor az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló belső szabály megfelelő jellegét illeti, meg kell állapítani, hogy a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés jeleinek a látható módon történő viselésére vonatkozó, munkavállalókkal szembeni tilalom alkalmas a semlegeségi politika megfelelő alkalmazásának a biztosítására, feltéve hogy e politikát valóban koherens és rendszeres módon követik (lásd ebben az értelemben: 2009. március 10-i Hartlauer ítélet, C-169/07, EU:C:2009:141, 55. pont; 2010. január 12-i Petersen ítélet, C-341/08, EU:C:2010:4, 53. pont).
- ▶ Általános és különbségtételtől mentes politika?
- ▶ 41. | E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell azt megvizsgálnia, hogy a G4S S. Achibita elbocsátását megelőzően általános és különbségtételtől mentes politikát vezetett-e be a politikai, filozófiai és vallási meggyőződés jeleinek a látható módon való viselését érintő tilalomra vonatkozóan a személyzetének azon tagjaival szemben, akik az ügyfeleivel kapcsolatba kerülnek.
- ▶ Tilalom csak a szigorúan szükséges esetekre korlátozva
- ▶ 42. | Harmadsor, az alapügy tárgyát képező tilalom szükséges jellege tekintetében meg kell vizsgálni, hogy e tilalom a szigorúan szükséges mértékre korlátozódik-e. A jelen ügyben azt kell megvizsgálni, hogy a valamely vallási rítzhez vagy politikai vagy filozófiai meggyőződéshez kapcsolható jelek vagy ruhadarabok látható módon történő viselésére vonatkozó tilalom kizárólag a G4S azon munkavállalóira vonatkozik-e, akik az ügyfelekkel kapcsolatba kerülnek. Ha ez így van, az említett tilalmat a közvetett cél eléréséhez szigorúan szükségesnek kell tekinteni.
- ▶ Ésszerű alkalmazás? Arányosság... olyan állás felajánlása, amely nem jár az ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal
- ▶ 43. | A jelen ügyben az ízlám fejkendőnek a G4S ügyfeleinél végzett szakmai tevékenységek során való viseléséről való lemondásnak az 3. Achibitához hasonló munkavállalók általi megtagadása tekintetében a kérdést előterjesztő bíróságnak kell azt megvizsgálnia, hogy a G4S-nek a vállalkozás inhereus körülményeire figyelembe véve, és további költségek felmerülése nélkül lehetősége volt-e arra, hogy e megtagadásra tekintettel az elbocsátás helyett 3. Achibitának olyan álláshelyet ajánljon fel, amely nem jár az említett ügyfelekkel való vizuális kapcsolattal.

5. Vallásos munkavállalók Németországban: a kivételek alkalmazási köre és bírósági felülvizsgálat, EUB

Egenberger, C-414/16 sz. ügy, EUB, 2018. május 31., IR kontra JQ, a főtanácsnok indítványára a C-68/17 sz. ügyben

- ▶ 2000/78/EK tanácsi irányelv 4. cikk (2) bekezdés
- ▶ A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályait, vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés.
- ▶ Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy jóhiszeműen és a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.

EUB, 2018. április 17. *Egenberger*, C-414/16 sz. ügy

- ▶ A vallási hovatartozásnak az egyház körében betöltött állás követelményeként alkalmasnak kell lennie arra, hogy hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát képezze.
- ▶ Az a követelmény az egyház szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény a szóban forgó szakmai tevékenység jellege és gyakorlásának feltételrendszere miatt, és meg kell felelnie az arányosság elvének.

Egenberger ügy: A vallási hovatartozásnak az egyház körében betöltött állás követelményeként alkalmasnak kell lennie arra, hogy hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát képezze

- ▶ A német szövetségi alkotmánybíróság az egyházak önrendelkezésének kiváltságával kapcsolatban kialakított ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével a német bíróság úgy véli, hogy a bírósági felülvizsgálatnak a hitalapú egyházi önmeghatározás alapján történő valószínűségi vizsgálatra kell korlátozódnia.
- ▶ A bíróság felteszi tehát a kérdést, hogy vajon az ilyen korlátozott bírósági felülvizsgálat összeegyeztethető-e az irányelvvel.
- ▶ A Bíróság megállapította, hogy az irányelv alapján:
 - ▶ az egyházak (és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezetek) autonómiához való joga...
 - ▶ másfelől a munkavállalók azon joga között, hogy többek között felvételük során ne érje őket valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés olyan helyzetekben, amikor e jogok versenghetnek egymással (megfelelő egyensúly). A Bíróság szerint, jogvita esetén az ilyen mérlegelést adott esetben független hatóságnak és végső soron nemzeti bíróságnak kell tudnia felülvizsgálni...

Egenberger ügy: A vallási hovatartozásnak az egyház körében betöltött állás követelményeként alkalmasnak kell lennie arra, hogy hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát képezze

- ▶ (A) mikor valamely egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet olyan aktus vagy döntés alátámasztása érdekében, mint például a nála betöltendő állásra benyújtott jelentkezés elutasítása, arra hivatkozik, hogy az érintett tevékenység jellege vagy a tevékenységek tervezett gyakorlásának feltételrendszere miatt a vallás az említett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül, adott esetben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy ezt az állítást hatékony bírósági felülvizsgálat keretében (...) vizsgálják...
- ▶ Az ügyet tárgyaló bíróságnak biztosítania kell, hogy az adott esetben az irányelv által meghatározott, az esetlegesen versengő jogok közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó kritériumok teljesüljenek.
- ▶ A Bíróság e vonatkozásban megállapította, hogy elvben, **a nemzeti bíróságoknak nem feladatuk, hogy határozzanak magáról a hivatkozott szakmai követelmény alapját képező szellemiségről.**

A vallási hovatartozás felülvizsgálatának követelménye: milyen a felülvizsgálat színvonala?

- ▶ A nemzeti bíróságoknak mindazonáltal eseti alapon el kell dönteniük, hogy a „valódi, törvényes és indokolt” követelményre vonatkozó három kritérium ezen szellemiség szempontjából teljesül-e.
- ▶ A nemzeti bíróságoknak meg kell győződniük arról, hogy a követelmény az érintett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel szükséges és objektív módon előírt követelmény:
- ▶ a szakmai tevékenység jellege
- ▶ és gyakorlásának feltételrendszere miatt.
- ▶ **ÉS a követelménynek összhangban kell lennie az arányosság elvével,** azaz arányosnak kell lennie és nem haladhatja meg a kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket.
- ▶ Arról, hogy egy uniós irányelvnek elvileg nincs közvetlen hatása magánszemélyek között, de át kell ültetni a nemzeti jogba...
- ▶ A nemzeti bíróságok feladata az irányelvet a nemzeti jogba átültető jogszabályok a lehető legteljesebb mértékben történő értelmezése.

EUB, 2018. május 31., IR kontra JQ, a főtanácsnok indítványa az C-68/17 sz. ügyben

- ▶ Wathelet főtanácsnok szerint a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma nem engedi, hogy a katolikus kórház vezető beosztású katolikus főorvosát elbocsássák a válása és újraraházasodása miatt.
- ▶ A vezető beosztású katolikus főorvos irányában az az elvárás, hogy a katolikus egyház felfogása értelmében tartsa tiszteletben a házasság vallásos formájának és a házassági kötelék szent és elszakíthatatlan jellegét, nem minősül valós szakmai követelménynek, még kevésbé lényeges és igazolt szakmai követelménynek

6. Ami a jövőt illeti: kihívások Franciaország előtt a látható jelképek viselésének általános tilalma és az észszerű alkalmazás fogalmának megjelenése vonatkozásában

- ▶ 1. Milyen alkalmazás kapcsolódik a pozícióváltáshoz? Mi az alkalmazási köre?
- ▶ 2. Ki kéri?
- ▶ 3. A francia felperesek narratívája

7. Konklúzió: tekintsünk hátra...

- ▶ 1. Vallás vagy származás? A többszörös vagy szisztematikus diszkrimináció kihívása...
 - Vallás a származás helyett
- ▶ – Üvegplafon és a nemek különválasztása

- ▶ 2. A magánszemélyek, illetve a szervezetek/vállalatok alapvető jogainak kiegyensúlyozása?
- ▶ A vállalat belső szabályai a vallási semlegességben való hitet tükrözik
- ▶ – Szellemisségen alapuló szervezetek jogai