

**Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Kánonjogi Posztgraduális Intézet**

Dr. Bodnár Zoltán

**A KÁNONI MUNKAJOG FORRÁSAI ÉS KÜLÖNÖS
ALAPELVEI TEKINTETTEL A MAGYARORSZÁGI
SAJÁTÓSSÁGOKRA**

Doktori értekezés

Témavezető:

Prof. Dr. Kuminetz Géza
tanszékvezető egyetemi tanár
rektor

Budapest
2021

Édesapámnak.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A dolgozat elkészítéséhez nyújtott támogatásáért szeretnék köszönetet mondani mindenekelőtt *Prof. Dr. Kuminetz Géza* tanszékvezető egyetemi tanár, rektor Úrnak, aki nemcsak a témaválasztásban volt segítségemre, hanem vállalta a dolgozat moderálását is. Biztató szavai mindig ösztönzőleg hatottak munkámra.

Szeretném megköszönni továbbá *Prof. Dr. Szabó Péter* egyetemi tanár, intézetvezető Úrnak, hogy a forráskutatási munkáim megszervezéséhez hathatós segítséget nyújtott. Ajánlásának köszönhetően feltárultak előttem a kódex-előkészítő bizottság római archívumai. Köszönöm még e helyütt *Mons. Markus Graulich* atyának, a Törvény-
szövegek Pápai Tanácsa titkár-helyettesének, hogy a kutatáshoz szükséges engedélyeket megadta; *Mons. Ioan Alexandru Pop* atyának pedig azt, hogy a vizsgáldás tárgyi feltételeit nagylelkűen biztosította.

Köszönöm még *Mons. Ugrits Tamás* atyának, a Székesfehérvári Egyházmegye püspöki irodaigazgatójának, hogy lehetővé tette számomra az egyházmegye szabályanyagának feldolgozását, *Staudt Mária Márta* főkönyvelő Asszonynak pedig az e munkához nyújtott, hatékony segítségét. Ugyancsak köszönöm *Dékány Árpád Sixtus* ciszterci emeritus apát Úrnak, a Veszprémi Főegyházmegye Egyházmegyei Katolikus Iskolák Főhatósága vezetőjének a segítő tanácsait, melyeket az egyházmegyei oktatási intézményekre vonatkozó joganyag feltárásához adott.

Szeretnék még e helyütt hálás szívvel megemlékezni egykori pécsi római jogi tanáraimról is: *Prof. Dr. Benedek Ferenc* emeritus professor Úrról és *Dr. Bencze József* adjunktus Úrról, akik már a civiljogi tanulmányaim során is arra biztattak, hogy mélyedjek el a kánoni jog tudományában is.

Végül – de nem utolsósorban – köszönöm családomnak: feleségemnek, gyermekeimnek és szüleimnek, hogy mindvégig támogattak a dolgozat elkészítésében és biztosították az ehhez szükséges, nyugodt családi légkört.

Az elkészült értekezést édesapámnak ajánlom. Neki, aki az apák elfogult büszkeségével érdeklődött nap mint nap a dolgozat alakulása felől, ám azt e végső formájában már nem vehette kézbe.

TARTALOMJEGYZÉK

Köszönetnyilvánítás.....	3
Tartalomjegyzék.....	4
Rövidítések jegyzéke.....	7
I. Bevezetés.....	12
1. A kérdés körülhatárolása.....	12
2. A kutatás folyamata és a vizsgálat módszere.....	16
II. A munkajog fogalma és fejlődéstörténete.....	19
1. A munkajog fogalma.....	19
1.1. Általános fogalom-meghatározás.....	19
1.2. Egyházspecifikus munkajog-fogalom.....	21
2. A munkajog fejlődéstörténete.....	23
2.1. A világi munkajog fejlődése.....	23
2.2. A kánoni munkajog fejlődése.....	31
3. Részeredmények.....	37
III. A kánoni munkajog forrásai.....	38
1. Az egyetemes kánoni munkajog.....	38
1.1. Az egyetemes kánoni tételesjog.....	38
1.2. A kánoni kodifikáció mélysége.....	40
1.3. Kánoni munkajog és teológia.....	46
1.3.1. A müncheni iskola tézisei.....	46
1.3.2. A kódexrevíziós bizottság álláspontja.....	48
1.3.3. A római kúria joggyakorlata.....	50
1.4. Az egyes munkajogi tárgyú szentszéki megnyilatkozások.....	55
1.5. A tételes kánoni munkajog személyi hatálya.....	60
1.5.1. A személyi hatály problematikája.....	60
1.5.2. Az isteni jogi normák hatálya.....	65
1.5.3. A tisztán egyházi munkajog hatálya.....	67
2. A nemzetközi munkajog.....	70

2.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet forrásanyagai.....	71
2.2. Az ENSZ Emberi Jogi Főbiztosságának forrásanyagai.....	74
2.3. Az Európa Tanács jogforrásai.....	77
2.4. Az Európai Unió jogforrásai.....	79
3. A részegyházak kánoni munkajoga.....	82
3.1. Az Apostoli Szentszék és a Vatikánvárosi Állam munkajoga.....	82
3.2. A németajkú részegyházak kánoni munkajoga.....	88
3.3. A magyar kánoni munkajog.....	95
4. Magyar állami munkajog.....	98
5. Az ítélkezési gyakorlat.....	100
5.1. A világi bíróságok gyakorlata.....	101
5.2. A kánoni bíróságok gyakorlata.....	104
6. Más egyházak és vallásfelekezetek munkajoga.....	109
7. Részeredmények.....	112
IV. A kánoni munkajog különös alapelvei.....	118
1. Az alapelvek általában.....	118
2. A szolgálati közösség elve.....	119
2.1. A szolgálati közösség fogalma és eredete.....	119
2.2. Szolgálati közösség a kánoni jogban.....	126
2.2.1. Szolgálati közösség a kódex-előkészítés folyamatában.....	126
2.2.2. Szolgálati közösség a tételes kánoni jogban.....	132
2.3. A szolgálati közösség és a világi tételesjog.....	141
2.4. A szolgálati közösség és a joggyakorlat.....	147
2.5. A szolgálati közösség más egyházak és vallásfelekezetek jogában.....	151
2.6. A szolgálati közösség jövőképe Magyarországon.....	153
3. A lojalitás elve.....	155
3.1. A lojalitás fogalma és jelentősége.....	155
3.2. Lojalitás a kánoni jogban.....	158
3.2.1. Az engedelmesség követelménye a kódex-előkészítés során.....	158
3.2.2. A lojalitás követelménye a tételes kánoni jogban.....	163
3.3. A lojalitás szabályai a világi jogban.....	177
3.4. Lojalitás az ítélkezési gyakorlatban.....	181

3.5. Lojalitás-követelmények más egyházak és vallásfelekezetek jogában.....	194
3.6. A lojalitás-szabályok jövőképe a Magyar Katolikus Egyházban.....	198
4. A tisztességes munkafeltételek biztosításának elve.....	199
4.1. A tisztességes munkafeltételek köre és körvonalazódásuk folyamata.....	199
4.2. A tisztességes munkafeltételek a kánoni jogban.....	205
4.2.1. A tisztességes munkafeltételek kérdése a kódex-előkészítés során.....	205
4.2.2. A tisztességes munkafeltételek a kánoni tételesjogban.....	207
4.3. A tisztességes munkafeltételek a világi jogban.....	210
4.4. A tisztességes munkafeltételek kérdése a joggyakorlatban.....	215
4.5. A tisztességes munkafeltételek más vallásfelekezetek jogában.....	219
4.6. A tisztességes munkafeltételek hazai kánoni szabályozásának jövőképe.....	220
5. A kollektív érdekközéltés elve.....	221
5.1. A kollektív érdekközéltés elve és kialakulásának folyamata.....	221
5.2. A kollektív érdekközéltés elve a kánoni jogban.....	230
5.2.1. A kollektív érdekközéltés elve a kódex-előkészítés folyamán.....	230
5.2.2. A kollektív érdekközéltés elve a kánoni tételesjogban.....	232
5.3. Kollektív érdekközéltés elve a világi jogban.....	237
5.4. A kollektív érdekközéltés elve a joggyakorlatban.....	241
5.5. A kollektív érdekközéltés más egyházak és vallásfelekezetek jogában.....	248
5.6. A kollektív érdekközéltés jövőképe a Magyar Katolikus Egyházban.....	250
6. Részeredmények.....	251
V. Következtetések.....	258
Summary.....	263
Kánoni jogforrások jegyzéke.....	269
Irodalomjegyzék.....	284
Publikációk jegyzéke.....	311
Szerzői nyilatkozat.....	312

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

AAS	Acta Apostolicae Sedis
AA. VV.	Auctores varii
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – Osztrák Polgári Törvénykönyv
AHP	Archivum Historiae Pontificiae
ApCsel	Apostolok cselekedetei
ASS	Acta Sanctae Sedis
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht – Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Németország)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch – Német Polgári Törvénykönyv
BVerfG	Bundesverfassungsgericht – Szövetségi Alkotmánybíróság (Németország)
CA	„Centesimus annus...”
CCEO	Codex Canonum Ecclesiarum Orientalium – Keleti Egyházak Kánonjainak Törvénykönyve
CIC	Codex Iuris Canonici – Egyházi Törvénykönyv
CIV	„Caritas in veritate...”
DCE	„Deus caritas est...”
DD	„Dies Domini...”
DH	„Dignitatis humanae...”
DPM	De Processibus Matrimonialibus

ECE	“Ex corde Ecclesiae...”
Ehtv.	egyházügyi törvény – a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény.
EJEB	Emberi Jogok Európai Bírósága
ES	„Ecclesiam suam...”
et al.	et alii – és mások
EUAK	Európai Unió Alapjogi Kartája
EUB	Európai Unió Bírósága
EV	„Evangelium vitae...”
Fol.	Folium/Folia
FT	„Fratelli tutti...”
GrO	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
GS	„Gaudium et spes...”
HL	Hivatalos Lap, az Európai Unió Hivatalos Lapja
ibid.	ibidem
ILO	International Labour Organisation – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
IM	„De iustitia in mundo...”
Jak	Jakab levele
JBE	Journal of Business Ethics
JCSW	Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften
Jer	Jeremiás könyve

JRE	The Journal of Religious Ethics
KAGH	Kirchliches Arbeitsgerichtshof - Egyházi Munkaügyi Felsőbíróság
kán.	kánon
k. n.	kiadó nélkül
LE	„Laborem exercens...”
LEV	Libreria Editrice Vaticana
Lev	Leviták könyve
LG	„Lumen Gentium...”
Lk	Lukács evangéliuma
LS	„Laudato si...”
Mal	Malakiás könyve
MKPK	Magyar Katolikus Püspöki Konferencia
MM	„Mater et magistra...”
Mt.	A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
MTörv	Mózes második törvénykönyve
Nkt.	A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény
NPA	„Nel primo anniversario...”
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OA	„Octogesima adveniens...”
öarr	Österreichisches Archiv für Recht und Religion
PB	“Pastor bonus...”
PCCICAI	Pontifica Comissio Codicis Iuris Canonici Authentice

	Interpretando
PCCICR	Pontifica Commissio Codicis Iuris Canonici Recognoscendo
pl.	pédául
PO	„Presbyterorum ordinis...”
Pos.	Positio
PP	„Populorum progressio...”
Prot. N.	Protocolli Numerus
PT	„Pacem in terris...”
PThI	Pastoraltheologische Informationen
QA	„Quadragesimo anno...”
Rahmen-MAVO	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
RDLF	Revue des droit et libertés fondamentaux
RN	„Rerum Novarum...”
Róm	a rómaiakhoz írt levél
SC	“Sapientia Christiana...”
s. n.	sine numero
SPS	„Spe salvi...”
SRS	„Sollicitudo rei socialis...”
SZ. N.	szerző nélkül
Ter	Teremtés könyve
Tim	Timóteus levele
Tób	Tóbiás könyve
tvr.	törvényerejű rendelet
ULSA	Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica

ú. n.	úgynevezett
VAO	„Venti annai orsono...”
VG	“Veritatis gaudium...”
VS	“Veritatis splendor...”
v. ö.	vesd össze
ZAT	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas
ZEE	Zeitschrift für Evangelische Ethik
ZkTh	Zeitschrift für katholische Theologie
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZSR	Zeitschrift für Schweizerisches Recht
ZThK	Zeitschrift für Theologie und Kirche

I. BEVEZETÉS

1. A KÉRDÉS KÖRÜLHATÁROLÁSA

Az Egyház maga is „tökéletes társaság” (*societas perfecta*). Nem csupán spirituális közösség, de látható szervezetrendszerrel is rendelkező intézmény¹. Régtől fogva önálló és sajátjogú entitásként tekint rá úgy a teológiai-, mint a jogi közgondolkodás, megalapozva ezzel az Apostoli Szentszék ma is elismert szuverenitását². A II. Vatikáni Zsinat tanítása úgy írja le, mint „*hierarchikus szervezettel ellátott társaságot és Krisztus misztikus testét, a látható gyülekezetet és a kegyelmi közösséget, a földi egyházat és a mennyei javakban bővelkedő egyházat*”; azonban ezeket „*nem szabad két valóságnak tekintenünk*” hanem olyanoknak, melyek „*emberi és isteni elemekből álló, egy összetett valóságot alkotnak. [...] Ez az Egyház e világban mint alkotmányos és rendezett társaság a Péter utóda és a vele közösségben élő püspökök által kormányzott katolikus Egyházban létezik, jóllehet szervezetén kívül is megtalálható az igazságnak és a megszentelésnek több eleme, melyek mint Krisztus egyházának saját ajándékai, a katolikus egységre sarkallnak*”³. A Zsinat teológiai vívmányainak jogi kodifikációja során ugyanez a tartalom került mindkét kánonjogi kódexbe⁴.

Az Egyház alkotmányos szervezettsége okszerűen megköveteli, hogy rendelkezésre álljon egy olyan szabályozó normarendszer is, mely önálló, belső joganyagként képes irányítani és moderálni működését, némely esetben pedig rendezni és meghatá-

1 SCHANDA Balázs: „Az egyházjog és a világi jog viszonya”, in: *Acta Univ. Sapientiae, Legal Studies*, 2 (2013) 272. oldal.

2 RAHNER, Karl: “Episkopat und Primat”, in: RAHNER, Karl / RATZINGER, Joseph (szerk.): *Episkopat und Primat*, Freiburg-Basel-Wien: Herder, 1961, 14. oldal. Lásd e körben bővebben: POTZ, Richard: *Einführung in das kanonische Recht*, Wien: Universität Wien, 2014; POTZ, Richard: *Einführung in die historische Kanonistik*, Wien: Universität Wien, 2014.

3 II. Vatikáni Zsinat: „Lumen Gentium...” kezdetű dogmatikus konstitúció az Egyházzól, http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19641121_lumen-gentium_hu.html, 8. pont (letöltés ideje: 2020. október 19.).

4 SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Sacrae disciplinae leges...” kezdetű apostoli konstitúció az Egyházi Törvénykönyvről, 204. kánon 2. §, in: *AAS* 75 (1983), magyar kiadásban: ERDŐ, Péter (szerk.): *Az Egyházi Törvénykönyv*, Budapest: Szent István Társulat, 1986, és: SZENT II. JÁNOS PÁL Pápa: „Sacri canones...” kezdetű apostoli konstitúció a Keleti Egyházak Kánonjainak Törvénykönyvéről, 7. kánon 2. §, in: *AAS*, 82 (1990), 1061-1147. oldal, magyarra fordította: RIHMER Géza, https://www.nyirgorkat.hu/mediatar/dokumentumok/0001_Keleti_Kodex.pdf (letöltés: 2020. október 19.).

rozni a tőle különböző személyekhez, entitásokhoz, más „tökéletes társaságok”-hoz fűződő viszonyát⁵. Mindezek ellenére mégis, korszakos, nagy gondolkodók tagadták az idők folyamán a jog létjogosultságát az Egyházban. A jog azonban, mint normarendszer a Katolikus Egyháztól semmi esetre sem idegen.

A huszadik-huszonegyedik században ennek a teológiai karakterrel rendelkező, különleges joganyagának már számos világi kérdésre is választ kell adnia. Az Egyház egyre szélesedő társadalmi szerepvállalása következtében újabb és újabb életviszonyok kell, hogy szabályozás tárgyává váljanak; újabb és újabb társadalmi csoportok igénylik, hogy a kánoni jog is reagáljon az egyes élethelyzeteikre. Az egyik ilyen új szabályozási kör a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles spektrumát öleli fel. Az Egyház maga is munkaadó, a társadalomban elfoglalt helyéből és ott betöltött szerepéből fakadóan azonban különleges. Nem profitorientált, mégis a piacgazdaság feltételrendszerén belül kell ellátnia foglalkoztatói szerepkörét úgy, hogy e közben is alapvetően az Evangélium hirdetéséről gondoskodják.

Világszerte iskolák, kórházak, szociális intézmények kerülnek egyre nagyobb számban egyházi fenntartásba, akár új alapításúakként, akár az állam feladatellátási kötelezettségének átvállalásával. Az Egyház a foglalkoztatási szektor meghatározó szereplőjévé válik, Németországban az állam után már ma is a második legnagyobb munkaerőpiaci résztvevő⁶. Ez a tendencia Magyarországon is megfigyelhető: a közép-kelet-európai politikai berendezkedés múlt századvégi átalakulása hazánkban is társadalmi változásokat indukált. Az Egyház ismertsége és elismertsége nőtt, a társadalmi vallásosság felerősödött⁷. Napjainkban a Magyar Katolikus Egyház 6 szenvedélybeteg-segítő szolgálatot, 14 időotthont, 25 egyházmegyei- és egyházközségi szociális- és egészségügyi intézményt, továbbá 48 szerzetesi szociális intézményt működtet. Emellett a Katolikus Karitás 16 egyházmegyei központot tart fenn, valamint 3 önálló karitás-intéz-

5 V. ö: SZENT VI. PÁL pápa: „Allocutio ad Em.mos Patres Cardinales et Consultores, in: PCCICR, diei 20 oct. 1965”, in: *AAS* 57 (1965), 988. oldal: „*Ius ecclesiasticum, quod est ius humanum «positivum», Apostoli exercuerunt et post eos ipsorum successores; sine intermissione hi eiusmodi potestate fruuntur. Hierarchia scilicet facultate pollet et officio devincitur Ecclesiam eiusque membra moderandi more vigilum pastorum, ac quidem potestate regiminis, leges et iudicia ferendo eaque praestando, quae executionem respiciunt, potestate magisterii, populum Dei cum auctoritate docendo, potestate ordinis, divinae gratiae auxilia et subsidia administrando*”.

6 *Katholische Kirche in Deutschland. Zahlen und Fakten. 2019/20*, Bonn: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 2020, 41. oldal.

7 KOVÁCS Benedek / LAJTAI Mátyás: „Magyarország vallási viszonyai a népszámlálások és egyéb lakossági adatfelvételek tükrében”, in: *Statisztikai Szemle* 98/6 (2020), 587–588. oldal.

ményt⁸. Igen jelentős számban vannak még jelen az egyházmegyei-, szerzetesrendi fenntartású alap-, és középfokú oktatási intézmények is. A legutolsó statisztikai összesítés szerint Magyarországon a Katolikus Egyház 171 óvodában, 254 általános iskolában, 101 gimnáziumban, 27 szakközépiskolában, 50 szakgimnáziumban, 44 művészeti iskolában és 57 kollégiumban folytat katolikus nevelést⁹. Felsőfokú képzést a katolikus egyetemen kívül 9 hittudományi főiskola nyújt¹⁰.

Látható, hogy az egyházi fenntartású intézményekben alkalmazottak létszáma becsülten is több tízezres nagyságrendűre tehető, így a Magyar Katolikus Egyház hazánkban is egyike a legnagyobb foglalkoztatóknak. A munkavállalói közösség tevékenységének szervezése, irányítása kiszámítható munkaügyi szabályrendszer igényel, a világi jog azonban nem minden tekintetben képes támasza lenni az Egyház különleges, missziós feladatának. Az Anyaszentegyház társadalmi küldetése megköveteli ugyanis, hogy a munkajogi normákat az Egyház által adott tanításnak megfelelően, annak szolgálatába állítva értelmezzék és alkalmazzák, ez azonban számos esetben a világi jogrend és az egyházi normák összeütközéséhez vezet.

Néhány európai állam teljes szabadságot ad a belső munkajogi intézmény-rendszer megszervezésében és kialakításában¹¹. Más országok nem biztosítják ezt a kifejezett önállóságot, de különféle egyedi, tételes jogi szabályokkal mégis lehetővé teszik az egyházi önrendelkezés megvalósulását a foglalkoztatási szektorban. Vannak azonban olyan élethelyzetek is, melyekre nézve a nemzeti-, nemzetközi jog ellentmondást nem tűrően követeli normái tiszteletben tartását, ha kell, annak árán is, hogy korlátozza, vagy megakadályozza egyes egyházi szabályok érvényre jutását.

Nyújtson azonban bármely fokú szabályzat-alkotási szabadságot is az adott állam, fontos, hogy minden országban – így Magyarországon is – rendelkezésre álljon egy olyan normagyűjtemény, mely alkalmazási minimumként fekteti le azokat az egyház-

8 Forrás: <https://katolikus.hu/intezmenyek#110> (letöltés: 2020. október 20.).

9 Forrás: <https://www.katped.hu/katolikus-kozoktatas/katolikus-kozoktatasi-intezmenyek-statisztikai-adatai> (letöltés: 2020. október 20.).

10 Forrás: https://www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku_adatok/felsooktatasi_adatok_kozzetetele/felsooktatasi_intezmenyek/allamilag_elismert_felsookt_int (letöltés: 2020. október 20.).

11 Lásd bővebben: SZAKÁTS, Kálmán: *A munka békéjének biztosítása Németországban. Gazdaság és szociálpolitikai alapjai*, Budapest, kézirat, 1938, 26-30. oldal; és KISS, György: "A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig", in: MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport: *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2015, 161. oldal.

specifikus munkaügyi rendelkezéseket, melyeket minden egyházi fenntartású foglalkoztatónak zsinórmértékként kell alkalmaznia. Jóllehet, eme normák a világi jogban gyökeresnek, mégis különlegessé teszi őket azok katolikus – az Egyház tanítása szerinti – értelmezése¹².

Köztudomású, hogy ma Magyarországon nincsen ilyen egységes szabályzat¹³. Hazánkban is alkalmazandóak azonban a nemzeti-, nemzetközi jog alapelvei, továbbá az Egyház dogmatikai tanításának sarokkövei, melyekből absztrahálhatóak mindazok az alapvető normák, melyekre a foglalkoztatás során a katolikus fenntartónak úgy világi jogi-, mint kánonjogi szempontból figyelemmel kell lennie.

Ezen alapelvek bemutatása és elemzése során dolgozatomban az alábbi kérdésekre keresem a választ:

- Hogyan alakultak ki, formálódtak a munkajog ma is érvényes alapelvei, hogyan változott ezek jelentősége a jogtörténetben?
- Melyek a közös jog (természetjog, pozitív isteni jog, nemzetközi jog) és a nemzeti (magyar) jog azon alapelvei, melyeket az egyházi foglalkoztatásban is alkalmazni kell?
- Ad-e mindezekén túl az Egyház speciális, kifejezetten a foglalkoztatási jogviszonyok területén értelmezhető, további alapelveket?
- Ezek az alapelvek miként feleltethetőek meg az Egyház – különösen a II. Vatikáni Zsinat – társadalmi tanításának?
- Hogyan valósult meg ezen alapelvek tételesjogi kodifikációja, melyek a kodifikáció további lehetőségei?
- Hogyan oldhatóak fel az alapelvek értelmezésével a világi jogi szabályok és a kánoni normák közötti netáni ellentmondások?
- A jogfejlődés mely irányába mutat ezen alapelvek jelenkori alkalmazása?
- Milyen hatással van mindez a Magyar Katolikus Egyház részegyházi kánoni jogrendjére és hogyan befolyásolja annak formálódását?

A célom az, hogy a fenti kérdések megválaszolásával ez a dolgozat a jogkeresők számára a munkajog alapelvein keresztül, azokból levezetve mutassa be és foglalja ösz-

¹² V. ö.: CIC 1286. kánon, CCEO 1030. kánon.

¹³ V. ö.: <https://katolikus.hu/dokumentumtar> (letöltés: 2020. október 20.).

sze, hogy melyek azok a munkajogi minimumszabályok, amelyek alkalmazása minden egyházi foglalkoztatási jogviszonyban kötelező még akkor is, ha kifejezett tételesjogi norma nem is áll mögötte. Át kívánom hidalni vele azt az úrt, melyet az átfogó magyar kánoni munkajogi szabályozás jelenlegi hiánya okoz és iránytűként kívánom felkínálni mindazoknak, akik a munkajog világi szabályait az Egyház kánonjaival összhangban, az Egyház társadalmi tanításának megfelelően szeretnék alkalmazni. Kívánom, hogy segítségére legyen ez a dolgozat azoknak is, akik a jog útvesztőiben ellentmondást vélnek felfedezni egyes világi paragrafusok és egyházi kánonok között; találják meg benne az ezek feloldásához szükséges magyarázatokat.

Hasonlóan azt is szeretném, ha ez a kompendium a benne foglalt jogelméleti elemzésekkel, összefoglalókkal, az egyes részegyházak már megalkotott tételesjogának bemutatásával segítő és ösztönző hatást gyakorolhatna mindazon törekvésekre, melyek azt célozzák, hogy a közeljövőben hazánkban is elkészülhessék a magyar kánoni munkajog alapvető szabálykönyve, mely nemcsak ajánlásként, de jogi kötőerővel, egységesen rendezhetné valamennyi egyházi fenntartású intézmény munkavállalójának jogviszonyát, átláthatóvá és kiszámíthatóvá téve a magyar egyházi foglalkoztatást. Az Egyház ugyanis *„feladatának tekinti, hogy a dolgozó emberek jogait és méltóságát mindig felszínre hozza és tiltakozzon az olyan körülmények ellen, amelyek közepette ezek megsérülnek; továbbá, hogy azon fáradozzon, hogy az ilyen változások az ember és a társadalom valódi fejlődését eredményezzék”*¹⁴.

2. A KUTATÁS FOLYAMATA ÉS A VIZSGÁLAT MÓDSZERE

A vizsgálat tárgyává tett kérdések megválaszolásához a munkajog alapelveinek összesítése, elemzése és egymással való összevetése szükséges.

Ennek érdekében kutatásokat folytattam a *Törvényszövegek Pápai Tanácsa (Pontificum Consilium de Legum Textibus)* római archívumában. Áttekintettem a ma hatályos kánonjogi kódexek megalkotása során keletkezett dokumentumokat. Megismertem a *Pápai Kódexrevíziós Bizottság (Pontificia Commissio Codici Iuris Canonici Recognoscendo)* szabályozási szándékát és a konzultorok részletes véleményét, melyet a

¹⁴ SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Laborem exercens...” kezdetű enciklikája az emberi munkáról, 5. pont, Budapest: Szent István Kiadó, 1981.

munkajog kánoni kodifikációja kapcsán fejtettek ki. Áttekintettem az egyes részegyházak munkajogi szabályozását. E körben kiemelkedő jelentőséggel bírnak *Németország* és *Ausztria* egyházmegyéi. Vizsgáltam a *Vatikánvárosi Állam* munkajogát, valamint az *Apostoli Szentszék* vonatkozásában kiadott részegyházi jogot. Értelmeztem a munkajogi tárgyú pápai megnyilatkozásokat, vizsgáltam az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának* (*Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica*) tevékenységét. Elemeztem az *Emberi Jogok Európai Bíróságának*, az *Európai Unió Bíróságának*, egyes nemzeti alkotmánybíróságoknak és legfelsőbb bírói szerveknek azon döntéseit, melyek a dolgozat vizsgálati körébe tartozó alapelveket értelmezik. Ugyancsak áttekintettem a *Vatikánvárosi Állam* és az *Apostoli Szentszék* különböző szintű munkaügyi bíróságainak ítélkezési gyakorlatát, valamint a német *Egyházi Munkaügyi Bíróság* (*Kirchliches Arbeitsgericht*) jogalkalmazási tevékenységét.

A kutatási eredmények birtokában megvizsgálom és a dolgozat statikus részében feltárom a munkajog fogalmát, létjogosultságát és tartalmát. Bemutatom kialakulásának folyamatát, evolúciójának főbb állomásait. A világi munkajog fejlődésének tárgyalását az egyházi munkajogtól különválasztva teszem, rámutatva azonban a látható párhuzamokra, illetve a két folyamat egymásra gyakorolt hatására.

Ismertetem az Egyetemes Egyház jelenleg hatályos kánoni munkajogát, különös figyelemmel a társadalmi tanítás és a kánoni tételesjog szoros összefüggésére. E körben elemzem a *II. Vatikáni Zsinat* utáni kodifikáció eseményeit, eredményeit. Kifejtem mindezek tükrében a munkajogi alapelvek jelentőségének mibenlétét.

A szakirodalom áttekintésével megkeresem az alapelvek jogelméleti-, jogdogmatikai forrásait. A dolgozat dinamikus részében egyenként mutatom be az egyes alapelvek tartalmát, kialakulásukat és fejlődésük főbb állomásait.

Vizsgálom ehhez kapcsolódóan azt is, hogy ezek a világi- és a kánoni jog mely tételes normaszövegében tükröződnek vissza vagy öltenek formát. Értelmezem ezeket a normaszövegeket és absztrahálom belőlük azt a megkerülhetetlen szabályozó tartalmat, mely alapvető jelentőségéből fakadóan, kifejezett tételesjogi megfogalmazás hiányában is alkalmazást követel az Egyházban.

Munkám során egymástól elkülönítve elemzem világi- és a kánoni jogot, rámutatok azonban ezek kapcsolódási pontjaira is. A civiljogot érintően külön vizsgálom a nemzetközi jogot és a nemzeti jogot; a kánoni normák vonatkozásában pedig az egyete-

mes egyházjog és az egyes részegyházak szabályozását; e körben különös figyelemmel a magyarországi viszonyokra. Nem csak a hatályos tételesjogot vonom vizsgálat alá, hanem a már hatályát veszített jogi szabályozást is, az alapelvek ugyanis jóllehet áthatják a törvény szövegét, de nem abból fakadnak.

Elemzem még a nemzetközi, nemzeti és kánoni bíróságok ítélkezési gyakorlatát, melyben azok elvi értelel bontják ki az egyes munkajogi alapelvek tartalmát és mutatnak rá alkalmazásuk szabályaira.

Kitekintést teszek más felekezetek foglalkoztatási jogára is, ott, ahol ez lehetséges, hogy tapasztalataikból a kánonjog vonatkozásában is gazdagodhassunk; a munkajogi alapelvek jó része ugyanis természetjogi gyökerű, az isteni jog pedig felekezetre tekintet nélkül kötelez.

Elemzem ezen alapelvek egymásra gyakorolt, szinergikus hatását, de rámutatok netáni összeütközéseikre is, ismertetve az ellentétek feloldásának módját.

Dolgozatomban az egyes fejezetek végén összefoglalom a vizsgálat részeredményeit. Ennek során rögzítem mindazon, az alapelvekből levezethető, tételes magatartási szabályokat is, melyeket a természetjogra, a pozitív isteni jogra, az ezek tartalmát kifejtő és magyarázó egyházi tanításra vagy a nemzetközi-, illetve a nemzeti jogra visszavezethetően, az Anyaszentegyház valamennyi részegyházában alkalmazni rendel a kánoni kódexek utaló szabálya.

Az értekezés végkövetkeztetéseiben pedig összefoglalom az egyes részeredményeket és felvázolom azt a szempontrendszert, amely mentén a kánoni törvényhozó eredménnyel alkothatja meg a jogrend egészébe illeszkedő, de a *Magyar Katolikus Egyház* helyi adottságainak is megfelelő, egységes, országos munkaügyi szabályzatot.

II. A MUNKAJOG FOGALMA ÉS FEJLŐDÉSTÖRTÉNETE

1. A MUNKAJOG FOGALMA

1.1. Általános fogalom-meghatározás

A dolgozat kutatási eredményeinek részletes tárgyalását megelőzően szükséges a munkajog, mint adott jogterület körülhatárolása, főbb ismérveinek, céljainak és szerepének a bemutatása úgy a világi-, mint a kánoni jogfelfogás szemszögéből.

A munkajog a klasszikus és leegyszerűsített definíció szerint a más részére végzett, nem önálló munka szabályanyaga¹⁵. Fogalmi ismérvei között nem annyira a tevékenység *ténye* a meghatározó, sokkal inkább annak *jellege*; ez segít megkülönböztetni ugyanis a munkaviszonyt az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. A legfontosabb elhatárolási ismérv a munkaviszony „*tevékenységi kötelelem*”-jellege. A munkavállaló nem adott eredmény létrehozására szerződik – szemben az „*eredménykötelelem*”-jellegű vállalkozási szerződésekkel – hanem egyfajta folyamatos, alárendelt munkavégzésre; vagyis arra, hogy munkaereje rendelkezésre bocsátásával biztosítsa a munkáltató üzemszerű működését¹⁶. A más részére történő tevékenység kifejtésének tartóssága mellett a második ismérv a munkaviszonyban fellelhető *alá-fölé rendeltség*, mely kizárja, de legalábbis nagy fokban korlátozza a munkavállaló cselekvéseinek önállóságát. A munkáltató széles körű utasítási joga áthatja a jogviszony egészét, azonban ez a jog nem korlátlan: jogszabályok és egyéb munkaviszonyra vonatkozó normák, megegyezések, kollektív szerződések, önkorlátozó belső szabályzatok által behatárolt¹⁷.

Rendszertani elhelyezkedését tekintve a munkajog speciális. Fellelhetőek benne a magánjog elemei, de nem tekinthetjük a magánjog egy ágának, hiszen számos ponton kapcsolódik a közjoghoz is; akár a közhatalmi foglalkoztatók személyén keresztül, akár

15 V. ö.: PRUGBERGER, Tamás / NÁDAS, György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest: Wolters Kluwer, 2014, 27. oldal.

16 V. ö.: WANK, Rolf: “Der Arbeitnehmer-Begriff Im Neuen § 611a BGB”, in: *Arbeit Und Recht*, 65/4 (2017), 140–141. oldal.

17 V. ö.: KARDKOVÁCS, Kolos (szerk.) / PÁL, Lajos, / LŐRINCZ, György / KOZMA, Anna / PETHŐ, Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest: HVG-Orac, 2012, 17. oldal.

a kollektív érdek-érvényesítés intézményrendszerének működési mechanizmusán át. A munkajog nem rendelkezik állandó rendszertani súlyponttal sem, egyensúlyi pontja állandó mozgásban van a magánjog és a közjog területe között. A klasszikus piacgazdaság országaiiban inkább magánjogias jellegű, a fasiszta, nemzeti szocialista és kommunista termelési viszonyok között viszont elközjogiasodott¹⁸. A piacgazdaságra jellemző, hogy a felek megállapodása az alapvető szabályozóanyag, az autoriter-etatista rendszerekben viszont a központi irányítás normái¹⁹.

A jogterület különállását plasztikusan szemlélteti, hogy a németajkú országokban még ma is különbírósgként működnek a munkaügyi jogviták elbírálására szakosodott intézmények, bíróságok²⁰. Hazánkban is, mint a német jogrendszer elemeit gyakorta átvevő államban, hosszú évtizedeken keresztül önálló fórum szolgált a munkaügyi ítélezésre. Csak a közelmúltban olvasztották be azt az általános hatáskörű bíróságok szervezetrendszerébe²¹.

A munkajogviszony kényes egyensúlyt hordoz. A munkavállaló munkaerejét túlnyomórészt egy adott és meghatározott foglalkoztató irányába köti le, méghozzá terv szerint huzamosabb időre, ami számos esetben megfosztja őt képességeinek és készségeinek a munkaerőpiacon történő, további értékesítésétől. Ez gyakorta vonja maga után a képességek naprakészségének elvesztését is.

A munkavállaló egyirányú elköteleződése bizonyos mértékben kiszolgáltatottá teszi őt a köznapi életben is. Munkaviszonyából fakadó kötelezettségei idővel formálják és meghatározzák családi-, társadalmi életét, szabadidős foglalkozását és sokszor a világnézetét, vallásosságát is²². Különösen fontos ezért, hogy úgy a munkaviszony alanyai, mint a jogalkotók felelős magatartásukkal mozdítsák elő a munkavállalók alapvető jogainak érvényre jutását és biztosítsák az ezen jogok védelmét szavatoló garanciarend-

18 V. ö.: WELTNER, Andor: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 1962, 84-85. oldal.

19 V. ö.: PRUGBERGER, Tamás / PLÖTZ, Manfred: *Magyar és európai munkajog*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1994, 21-22. oldal.

20 V. ö.: LINSÉNMAIER, Wolfgang: „Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 8 (2004), 401-404. oldal.

21 V. ö.: Az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról szóló 2019. évi CXXVII. törvény 183. §, in: *Magyar Közlöny* 2019. évi 212. szám, 9709. oldal.

22 V. ö.: HAJDU, Gábor / MEGYESI, Boldizsár: „Társadalmi tőke és társadalmi integráció”, in: KOVÁCH Imre (szerk.): *Társadalmi integráció. Az egyenlőtlenségek, az együttműködés, az újraelosztás és a hatalom szerkezete a magyar társadalomban*, Budapest: Belvedere Meridionale, 2017, 173-174. oldal.

szer hathatós és eredményes működését²³. Ennek érdekében bírnak kiemelkedő jelentőséggel az individuális és a kollektív munkajog rendelkezései, melyek a munkavállalói érdekegyeztetésen és érdekvédelmen keresztül képesek a fenti célok elérésére.

1.2. Egyházspecifikus munkajog-fogalom

A Katolikus Egyházon belül is érvényesek a munkajog azon általános fogalmi ismérvei és összetevői, melyek ezt a speciális jogterületet meghatározzák és elhatárolják a magánjog-, a közjog- és az egyházi szolgálati jog területétől. Egyházi értelmezésben azonban a munkajog nemcsak a más részére végzett, nem önálló munka szabályainak és rendező elveinek összessége, hanem az Egyház világi küldetését segítő és megkönnyítő rendszer is egyben. Nem lehet ugyanis elvonatkoztatni attól a tényről, hogy az Egyház olyan alapküldetéssel bír a világban, melynek minden egyéb, kiegészítő tevékenységet alá kell rendelnie. Ez az alapküldetés pedig nem más, mint a Megváltó Örömhírének, vagyis az Evangéliumnak a hirdetése, melyet az Egyház, mint Krisztus Misztikus Teste valamennyi tagjának, így a világi krisztushívőknek is elő kell mozdítaniuk. Mindezt Krisztus példájából merítve, akár a köznapi munkavégzésük során²⁴.

A munkajognak tehát az egyházi viszonyrendszerben meg kell felelnie az Egyház küldetésének. Kiemelkedően fontos ezért, hogy az egyes munkajogi szabályokat ehhez megfelelő módon hozzáigazítsuk. Ebből adódik, hogy az egyházi munkajog definiálása során nem hagyható figyelmen kívül az evangélium hirdetésének feladata. Egyházi viszonylatban tehát a munkajog azon szabályozó normák összessége, melyek az evangélium köznapi cselekedetekkel történő hirdetését az egyházi foglalkoztató részére végzett, nem önálló munkavégzés kapcsán szabályozzák²⁵.

23 V. ö.: NYILAS, Mihály / SZIKLAI, István: „A tisztas munka nyomában – foglalkoztatáspolitikai folyamatok és szociálpolitikai összefüggések”, in: *Esély* 22 (2011), 108-109. oldal.

24 Lásd LE 115. pont: „Ezt az igazságot, amely szerint az ember munkája révén Istennek, a Teremtőnek művében részesedik, egész különleges módon világította meg Jézus Krisztus – az a Jézus, akin első názáreti hallgatói «elámultak és azt mondták: Honnan veszi mindezt? S honnan adatott neki ez a bölcsesség... hát nem az ács ez?» Jézus ugyanis nem csupán meghirdette, hanem mindenekelőtt munkával megvalósította az «Evangéliumot», melyet az Atya Órá, az örök Bölcsesség Igéjére bízott. Éppen ezért az volt a «munka Evangéliuma» hogy Ő, aki meghirdette, maga is munkásember volt, ugyanúgy ács, miként a názáreti József”.

25 V. ö.: AYMANS, Winfried: „Die Träger kirchlicher Dienste”, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert: *Handbuch des Katholischen Kirchenrechts*, Regensburg: Pustet, 1999, 251-252. oldal.

Ez a világi szabályozáshoz képest erőteljes, definitív súlyponteltolódás a hatályos kánoni normákban félreérthetetlenül kifejezésre jut. A kánoni törvényalkotó ugyanis akként rendelkezik, hogy a világi munkajog szabályait az Egyház által adott elveknek megfelelően kell értelmezni és alkalmazni²⁶. Szükséges tehát, hogy a munkajog normáit egy olyan, különleges szempontrendszer alapulvételével vizsgáljuk, mely a jogszabályok normatív tartalmát alárendeli az Egyház örömhír-közvetítő alapküldetésének.

A Katolikus Egyházon belül szintén kiemelt hangsúlyt kap a dolgozó ember védelme. Az Egyház társadalmi tanítása szerint a munkavégzés az emberi létezés egyik meghatározó ismérve és annak elválaszthatatlan eleme: az ember és a munkavégzés szervesen és elválaszthatatlanul összekapcsolódik²⁷. A munka világának folyamatos változása az Egyház részéről is megköveteli, hogy erre a sajátságos fejlődésre és átalakulásra folyamatosan reagáljon. Szükséges ezért, hogy egyfajta „akció-interakció” útján gondoskodjék a dolgozó rétegek globális és elvi szintű védelméről, mint ahogyan az is, hogy mint foglalkoztató, szervezetrendszerén belül maga is kialakítsa, vagy alkalmazza azokat a saját, vagy más jogrendszerekből átvett normatív szabályokat, melyek az aláfölé rendelt munkaviszony kényes egyensúlyának fenntartását szolgálják²⁸.

Az egyházi munkajog ezen kötelezettsége szorosan összefonódik a munkajog egyházi értelmezés szerinti lényegével. Az evangélium hirdetése ugyanis egyet jelent az igazságosság, a bölcs egyenlőség és a szeretet elveinek gyakorlati alkalmazásával²⁹. Ennek megfelelően az egyházi munkajog szabályai azon cselekvések rendezőszabályai is egyben, melyek elvezetnek a nagyobb társadalmi igazságossághoz.

26 V. ö.: CIC 1286. kánon.

27 V. ö.: LE 3. pont.

28 V. ö.: FEY, Detlev: „Wie viel Nähe zum Betriebsverfassungsgesetz – wie viel Nähe zum Mitarbeiter? MVG-Reform zwischen Anpassung und Emanzipation“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 29-30. oldal.

29 Lásd LG 36. pont: „Az Úr ugyanis azt kívánja, hogy a világi hívek is terjesszék országát, «az igazság és az élet országát, az éltszentség és a kegyelem országát, az igazságosság, a szeretet és a béke országát»”.

2. A MUNKAJOG FEJLŐDÉSTÖRTÉNETE

2.1. A világi munkajog fejlődése

A munkajog a jogdogmatika rendszerében a 19. századig nem különült el a polgári jog általános kötelmi szabályaitól. A munkaszerződést a római jog óta egészen az újkorig a bérleti szerződések egy olyan, speciális típusának tekintették, melyben a munkás lényegében saját, rendelkezése alatt álló munkaerejét bocsátja áruba, hogy egy, vagy több, sokszor előre meg nem határozott tevékenységet végezzen el (*locatio-conductio operarum*)³⁰. Már a latin megnevezés többes számú alakja („*operarum*”) is a folyamatos és tartós, ismétlődő munkavégzésre utal (tevékenységi kötelelem), szemben a vállalkozói szerződés eredmény-kötelezettségével. Ennek latin megjelölése az adott eredmény létrehozásához kapcsolódóan az egyes számban álló (*t. i.: locatio-conductio*) „*operis*” szóval történik³¹.

Megjegyzendő, hogy a munkaerő bérbeadásának lehetősége a római jogban csak a szabad embert illette meg, a más rabszolgája által végzett munkát a dologbérlet szabályai alapján rendezték (*locatio-conductio rei*)³². Ez a megkülönböztetés azért érdemel itt kiemelés, mert a tisztességes bérezés vonatkozásában kiadott egyházfegyelmi előírások a római kor ősegyházban kizárólag a szabadok méltányos bérezésére vonatkoztak. A (rab)szolgasorban tartott keresztényeknek címzett buzdítások a gazda iránti türelmes engedelmisséget írták elő az e világi szolgálatok túlvilági jutalmazásába vetett hit ápolása mellett.

Másik jellegzetessége volt a római kor jogának, hogy munkaszerződéssel (mun-

30 V. ö.: MARTON, Géza: *A római magánjog elemeinek tankönyve. Institúciók*, Budapest: Tankönyvkiadó 1963, 209-210. oldal és ZIMMERMANN, Reinhard / VISSER, Daniel: *Southern Cross: Civil Law and Common Law in South Africa*, Oxford: Clarendon Press, 1996, 393-394. oldal; JÖRS, Paul: *Römisches Recht: Römisches Privatrecht. Abriss des Römischen Zivilprozessrechts*, Berlin: Springer, 1949, 236-237. oldal és ENDEMANN, Wilhelm: *Die Behandlung der Arbeit im Privatrecht*, Jena: Fischer, 1896, 17-20. oldal.

31 V. ö.: GÜNAL, Nadi: „An example of consensual contracts: locatio conductio rei”, in: *Ankara Law Review* 1 (2004), 204. oldal.

32 V. ö.: BENEDEK, Ferenc: *Római magánjog*, Pécs: JPTE ÁJK, 1995, 180-181. oldal; BERGER, Adolf: *Encyclopedic Dictionary of Roman Law*, 43. kötet, Philadelphia: The American Philosophical Society, 1996, 567. oldal; HONSELL, Heinrich: *Römisches Recht*, Heidelberg: Springer, 2010, 144. oldal; GITTER, Wolfgang: *Gebrauchsüberlassungsverträge*, Tübingen: Mohr, 1988, 8-9. oldal; SCHWIND, Freiherr Fritz von: *Römisches Recht: I. Geschichte, Rechtsgang, System des Privatrechtes*, Berlin: Springer, 1950, 321. oldal.

kaerő bérlettel) a szaktudást, szakképzettséget nem igénylő és szabadokhoz valójában nem is méltó, fizikai munkákra lehetett csak szerződni. Az előkelőnek tekintett szellemi foglalkozások képviselői (orvosok, ügyvédek, tanárok) tiszteletdíjra, *honorarium*-ra voltak jogosultak. Eleinte csak a szolgálatot igénybe vevők erkölcsi kötelezettségén alapulóan, majd a jusziniánuszi jogtól kezdve a vállalkozási jog szabályrendszere mentén³³. Ez a kettősség a kánoni normákban köszön majd vissza Gratianus dekrétumában, maradványait tekintve pedig mind a mai napig jelen van a fejlett, 21. századi osztrák munkajog rendszerében is. Itt ugyanis a szellemi alkalmazottakat és a fizikai munkásokat (*Angestellter–Arbeiter*) a jogelmélet még ma is elkülöníti és eltérő jogszabályi rendelkezések alá sorolja³⁴.

A római korszakot felváltó feudális társadalom úrbéri berendezkedése nem mozdította elő jelentős mértékben a munkajog fejlődését. Leginkább a városok céhekbe tömörült iparosai és kereskedői vették igénybe mások szabad munkaerejét. Statútumaik római jogi szabályokon és jogelveken nyugvó rendelkezéseket tartalmaztak³⁵. Említést érdemelnek még a bányavárosok bányászközösségei: rendtartásaikban, szabadságleveleikben jelennek meg elsőként a munkásvédelmi és a szociális intézkedések. Ezek tekinthetők a mai modern munkajogi szabályozás előfutárainak. A bányászat jellege szerint ugyanis olyan komplex, több munkafázist és technológiát egyesítő, együttműködésre épülő tevékenységsorozat, melynek eredményes végzéséhez biztos pontokon nyugvó technológiai és személyügyi szabályozás szükséges. A munka veszélyessége pedig olyan körülmény, mely elvezetett a szociális gondoskodás egyes intézményinek megszületéséhez. Ezek a mai társadalombiztosítás előképeinek tekinthetők³⁶.

33 V. ö.: ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Oxford: University Press, 1996, 388-390. oldal. Lásd még: FARKAS, Péter: „A munka méltósága. A munka erkölcssteológiai és társadalomelméleti összefüggései”, in: *Kapocs* 12 (2013) 62-73. oldal.

34 V. ö.: Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) BGBl. Nr. 292/1921, és Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994. Lásd még: HROMADKA, Wolfgang: „Günther Schulz: Die deutschen Angestellten seit dem 19. Jahrhundert (= Enzyklopädie deutscher Geschichte 54). Oldenbourg München 2000. XII, 152 S.“, in: *Zeitschrift für Savigny Stiftung der Rechtsgeschichte Germanistische Abteilung* 118 (2011), 808-809. oldal.

35 V. ö.: HORVÁTH, Pál / KAJTÁR, István / NAGY, Lászlóné / RÉVÉSZ T., Mihály / STIPTA, István / ZLINSZKY, János: *Általános Jogtörténet I.*, Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó, 1994, 332. oldal; és v. ö.: KOCH, Heinrich: „Die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses unter dem Einfluß des Christentums“, in: *ZkTh* 33 (1909), 215-216. oldal.

36 V. ö.: GEDEON, Magdolna: „A bányajog, mint a természeti erőforrások jogának történeti áttekintése”, in: *Agrár- és Környezetjog* 23 (2017), 21. oldal.

A kései középkor foglalkoztatási viszonyaira e két speciális tevékenységi területen kívül általánosságában véve a bizalmi alapú foglalkoztatás egyes formái voltak jellemzőek. A családi vállalkozások által folytatott ipari-, kereskedelmi tevékenységben történő részvétel, vagy a háztartási munkajogviszony olyan erkölcsi alapokon nyugvó szolgálati jogviszony volt, mely sokszor nem is volt elhatárolható a különféle családi kapcsolatoktól, ezért önálló jogi szabályozásra sem tarthatott igényt³⁷. A középkori állam csak a legkritikább, túlnyomórészt közjogi természetű ügyek kapcsán avatkozott bele a családi életbe.

A jobbágysorban élők függelmi rendszere sem vonható a munkajog körébe. A társadalom jelentős részét kitevő földmunkások szolgálati jogviszonya vegyes jellegű volt. A feudális alárendeltségből fakadó kötelezettségek szigorú és megváltoztathatatlan hűbéri jogi szabályozása, azok eredménykötelem jellege, a termelőtevékenység relatív technológiai önállósága mind olyan ismérvek, melyek a munkajogtól alapvetően idegenek. Említést érdemelnek azonban azok a birtok nélküli földmunkások, akik a szabad költözés jogával élve népesítettek be addig nem lakott területeket és vontak művelés alá addig még meg nem művelt, vagy elhagyott földeket³⁸. Ezek a telepések a földtulajdonossal kötött betelepítési szerződésekben már rögzítették jogállásukat. Az ilyen megállapodások számos esetben tartalmaztak munkavégzésre vonatkozó előírásokat is. Ezek sokszor a telepések magukkal hozott, kipróbált jogára támaszkodnak³⁹.

Csupán az ipari forradalmat követően, a 19. században vett lendületet a munkajog kiteljesedése az egyes munkajogi viszonyokra vonatkozó részletszabályozás megalkotásával. Véglegesen elhatárolásra kerültek a munkavégzés egyes jellemző alakzatai: a gyári munkavégzés, az iparos- és a kereskedősegédi jogviszony, a cselédi szolgálati jogviszony. A szellemi szabadfoglalkozásúak is beillesztésre kerültek a jogrendszer egészébe⁴⁰. A legkülönbözőbb munkásvédelmi szabályok pedig – mint például a nők napi munkaidő-maximumának meghatározása, a gyermekmunka-, vagy a természetbeni bérezés tilalma – bizonyos határok közé szorították a felek szerződési szabadságát, melyet

37 V. ö.: PRUGBERGER / NÁDAS: *Európai [...] munkajog ...*, 36. oldal.

38 V. ö.: SZÚCS, Jenő: „Vázlat Európa három történelmi régiójáról”, in: *Történelmi szemle* 23/3 (1981), 354. oldal.

39 V. ö.: V. ö.: SEEWANN, Gerhard: „A magyarországi németek történetének vázlatos áttekintése”, in: *Hitel* 26/8 (2013), 85. oldal.

40 V. ö.: PRUGBERGER / NÁDAS: *Európai [...] munkajog ...*, 37. oldal.

egyébként az általános jogfelfogás ekkor még korlátlanak tekintett⁴¹.

Ez időben kellett a jogalkotónak választ adnia az egyre erősödő szakszervezeti mozgalom kihívásaira is. A munkás érdekvédelem csírái a 15-17. századi legényegyletekben gyökereznek, melyek a céhmesterek által a feljebb lépésben akadályozott tanoncok részére nyújtottak önszerveződési lehetőséget a foglalkoztatóik elleni együttes fellépéshez. Idővel ehhez hasonló, többnyire titkos és tiltott érdekvédelmi csoportok alakultak a gazdaság más, meghatározó területein is, különösen a nyomdászok, bányászok körében⁴². Az első ilyen szervezeteket *Angliában* jegyezték fel a 15. században, melyek *Franciaországban, Németországban, Ausztriában és Magyarországon* is viszonylag rövid időn belül megjelentek⁴³. A negyvennyolcas forradalom eszméinek talaján, a 19. század második harmadában alakult meg hivatalosan is az első magyar (nyomdász) szakszervezet, melyet a hozzá hasonlók más iparágakban is hamarosan és nagy számban követtek⁴⁴. Nem volt ritka az általuk szervezett sztrájk sem⁴⁵. A jogalkotás eleinte a mozgalmak tilalmazásával és a bennük való részvétel büntetésével próbált meg hatást gyakorolni ezek tagjaira, idővel azonban felismerve a kialakult helyzet megváltoztathatatlanosságát, mindenütt megkeresték az új jelenség helyét a társadalomban, azt oda beil-

41 V. ö.: MÁDL, Ferenc / VÉKÁS, Lajos: *Magyar Nemzetközi Magánjog*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1981, 354. oldal. Lásd még: LEVENEUR, Laurent: *Code Civil 2017*, Paris: LexisNexis, 2017, 1372. oldal.

42 V. ö.: JÁSZAI, Samu: *A magyar szakszervezetek története*, Budapest: Magyarországi Szakszervezeti Tanács, 1925, 9-10. oldal.

43 V. ö.: WEBB, Sidney James baron of Passfield / WEBB, Beatrice Potter: *The history of trade unionism, 1666-1920*, London: saját kiadás, 1919, 3-10. oldal, és v. ö.: BÜRGE, Alfons: „Rudischhauser, Sabine, Vertrag, Tarif, Gesetz. Der politische Liberalismus und die Anfänge des Arbeitsrechts in Frankreich 1890-1902 (= Studien des Frankreich-Zentrums der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 4). Berlin Verlag, Berlin 1999. 291 S.“, in: *Zeitschrift für Savigny Stiftung der Rechtsgeschichte Germanistische Abteilung* 118 (2011), 811-816. oldal.

44 V. ö.: LUX, Judit: *A magyarországi szakszervezetek történetéből*, Budapest: Friedrich Ebert Alapítvány, 2008, 9-11. oldal.

45 Ilyen volt például az első feljegyzett sztrájkok közül az 1435., az 1492. és az 1551. évi máramarosszigeti sóbányász-sztrájk, az 1573-i kolozsvári ötvössztrájk, vagy az 1625-ös rozsnyói gombkötősztrájk. Bővebben: JÁSZAI: *A magyar...*, 10-11. oldal. A két világháború közti időszakból 1935. évben 44, 1936-ban 113 sztrájkeseeményt jegyeztek fel, mely a mai viszonyokhoz képest kiemelkedően jelentős. V. ö.: ISAÁK, Gyula: *A munkafeltételek megszabása és a kollektív munkaviszályok elintézése a magyar jogban*, Budapest, kézirat, 1938, 20. oldal. Lásd még e körben: CHASSAIGNE, Philippe: „L'opinion publique et les grèves en Gironde (1945-1954)”, in: *Annales du Midi* 111 (1999), 65-84. oldal; WEITZEL, Paul: „Protecting speech from the heart: how *Citizens United* strikes down political speech restrictions on churches and charities”, in: *Texas Review of Law and Politics* 16 (2011), 157-174. oldal; COATS, Stephen: „Churches respond to the Pittston strike”, in: *Christianity and Crisis* 49 (1989), 280-282. oldal.

lesztették és megalkották a hozzá igazodó normákat⁴⁶.

A munkajog általános konfliktusszabályozó funkciója a 20. század fordulóját követően jutott nagyobb szerephez, innentől számíthatjuk a kollektív munkajog rendszerintű megjelenését is⁴⁷. A 20. századi Európa fasiszta, nemzeti szocialista és kommunista társadalmi rendszereit a központosított munkaügyi irányítás jellemezte, mely a munkajog fejlődésében a kollektív munkaügyi normarendszer szerepének hangsúlyossá válását hozta magával⁴⁸. A szakszervezetek és az egyéb, ideológiai alapon szerveződött munkástömörülések számára megalkotott közös jog az individuális, szerződésalapú munkajog jelentőségének erodálásával járt. Az egyén fogalmának társadalom-központú értelmezése, a nagyobb egész részegységeként történő megjelenítése hangsúlyeltolódást hozott e jogág fejlődésében is⁴⁹.

A szerződések új típusaként feltűntek az úgynevezett „*munkaszabály-szerződések*” (mai elnevezéssel kollektív-, vagy tarifa-szerződések), melyek nemleges tartalmú kötelemként szabályozták, hogy a munkaadók képviselői, illetve a szakmaspecifikus munkavállalói érdekvédelmi szervezetek a szerződés hatálya és szabályszerű teljesítése alatt, a munkabéke fenntartása érdekében milyen tevékenységek tanúsításától készek tartózkodni⁵⁰. *Németországban* kibocsátásra került a tarifaszerződési rendelet (1918), mely elsőként foglalt magában részletes rendelkezéseket a munkáltatók és a munkavállalók érdek-képviselői szervei között felmerült, beralapú jogvitákra⁵¹. Ezt az üzemi tanácsokra és az üzemi alkotmányra vonatkozó törvény megalkotása követte (1920), mely a mai napig ható alapszabályok lefektetésével ugyancsak a korszellemnek megfelelően

46 Anglia (1824 és 1871), Ausztria (1867), Németország (1869), Magyarország (1875), Franciaország (1906) in: KISS, György: "A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig", in: MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport: *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2015, 155-156. oldal és LUX: *A Magyarországi...*, 14. oldal.

47 V. ö.: NIPPERDEY, Thomas: *Deutsche Geschichte 1866-1918. Arbeitswelt und Bürgergeist*, München: Beck, 1990, 332. oldal.

48 V. ö.: PRUGBERGER / NÁDAS: *Európai [...] munkajog ...*, 49. oldal.

49 V. ö.: ALEKSZANDROV, N. G.: *A szovjet munkajog* (fordította: Salusinszky István), Budapest: Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóirat-kiadó, 1953, 9-11. oldal.

50 SZLADITS, Károly: *A magyar magánjog vázlatja*, II. kötet, Budapest: Grill Károly, 1933, 35. oldal.

51 V. ö.: RGBL. Nr. 6605 Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, vom 23. Dezember 1918, és KEMPEN, Otto Ernst / ZACHERT, Ulrich (szerk.): *Tarifvertragsgesetz*, Frankfurt: Bund-Verlag 2013, 56. oldal.

szabályozta a munkajogi érdekérvényesítés és -védelem üzemi szintű rendszerét⁵².

Ezzel egy időben *Magyarországon* is jelentős előrelépések történtek a jogalkotásban: 1919-ben, a Tanácsköztársaság ideje alatt átfogó munkásvédelmi intézkedések kerültek bevezetésre, melyeket az ideológiailag szükségesnek talált módosításokkal alapjaiban a két világháború közötti kormányok is fenntartottak⁵³. A kollektív szerződések (tarifa-megállapodások) hazai jogi megítélése viszont jelentősen különbözött a kontinens nyugati mintáitól, míg ugyanis *Németországban* és *Ausztriában* a tarifaszerződésbe ütköző egyedi munkaszerződéses megállapodás-elemek hatálytalanok voltak, addig a magyar munkajog szabályai alapján nem. Hazánkban a kollektív bérmegállapodások csupán olyan magánjogi szerződésként voltak figyelembe vehetőek, melyek kizárólag az annak megkötésében részt vett munkásegységeket és munkaadói érdekvédelmi szervezeteket kötelezték. Ezeknek az egyes, egyedi munkajogviszonyokra semmiféle hatása nem volt⁵⁴.

A két világháború közötti időszak munkaügyi jogfejlődését a fasizálódó *Olaszországban* a szindikalizmus jellemezte, mely csupán egyetlen szervezetet ismert el az adott szakma tekintetében hivatalos munkavállalói érdekképviselőre feljogosítottként⁵⁵. Noha a 19. század végén *XIII. Leó* pápa még maga is támogatta ezt a fajta korporativizmust, utódja: *XI. Piusz* pápa már komoly kritikával illette azt. *Angliában* továbbra is a liberális szemléletmód uralkodott, mely egyfelől a magyar jogfelfogáshoz hasonlóan az érdek-képviselői szervek saját, belső, szerződéses ügyeként tekintette a kollektív megállapodásokat; azok hatályát az egyéni munkaszerződésekre nem terjesztette ki, másfelől viszont erős erkölcsi kényszerrel és társadalmi ellenőrzéssel szabott gátat normái megsértésének⁵⁶. *Németországban* és a majdan anektált *Ausztriában* a kollektív mun-

52 V. ö.: Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (RGBl. 1920 Nr. 7287). A témához lásd bővebben: TEUTEBERG, Hans Jürgen: *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts*, Tübingen: Mohr 1961.

53 V. ö.: ISAÁK: *A munkafeltételek ...*, 2-20. oldal és HORVÁTH et al.: *Általános...*, 546-547. oldal.

54 V. ö.: „Sind die Bedingungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen” (RGBl. 1918 Nr. 6605 1. §) és SZLADITS: *A magyar...*, 237-238. oldal, valamint KISS: „A szakszervezetek...”, 158. oldal.

55 Lásd bővebben: ISAÁK, Gyula: *Hivatalos jelentés az olasz munkajog tanulmányozása végett Olaszországba történt kiküldetés eredményeiről*, Budapest, kézirat, 1937, 4-5. oldal.

56 Lásd bővebben: CSÁNK, Béla: *Az angol ipari munka békéje*, London-Budapest, kézirat, 1937-1938, 26-28. oldal.

kajog vezető szerepe maradt jellemző, a felek individuális szerződéses szabadsága a tarifaszervezetek rendelkezései által behatárolt keretek között meglehetősen szűk maradt⁵⁷.

Magyarországon az olasz és német hatás egyaránt érvényesült, radikális változást csak a második világháborút követő szocialista jog hozott⁵⁸. A szovjet típusú jogalkotás keretein belül történt meg a kollektív szerződéseket és az üzemi bizottságokat, azok működését szabályozó joganyag átfogó, rendeleti szintű kodifikálása, majd pedig a kollektív szerződések hatályának az egyedi munkaszerződésekre történő kiterjesztése⁵⁹. Meg kell jegyezni, hogy a nyugat-európai példáktól eltérően a kollektív megállapodásokon alapuló viszonyrendezés a szocialista *Magyarországon* az állami irányítás egyik közvetett eszközévé vált. Míg a nyugat-európai polgári jogban e szerződések a kontraktuális szabadság talaján nyugodtak, addig a korai szocialista magyar munkajogban az egyes kollektív szerződések kötőereje – kollektív keretszerződéssé történő átminősítésükkel – az egész munkaügyi ágazatra nézve kötelezően kiterjedt, beleértve azokat a munkáltatókat is, akik annak megkötésében nem is vettek részt⁶⁰. Jelentős különbség volt még a nyugati gyakorlathoz képest az is, hogy a szocialista jog a munkavállaló javára sem engedte a kollektív szerződés bérfixáló rendelkezéseitől történő eltérést; a foglalkoztatói és a munkavállalói oldal szakági szintű megállapodásának hiánya esetén pedig a kollektív szerződést államigazgatási határozattal pótolta⁶¹.

A 20. század második felében megerősödött és hangsúlyossá vált a különféle nemzetközi szervezetek által lefektetett munkajogi szabályozóelvek szerepe. Ezek mentén került megalkotásra az egyezményekben részes államok nemzeti munkajoga is. E körben elsőként az *Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ)* által 1948-ban elfogadott *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát* kell megemlítenünk. Megalkotásának célja a minden embert megillető alapvető jogok kodifikálása volt, ennél fogva nem a munkajog vi-

57 Lásd bővebben: SZAKÁTS: *A munka ...*, 26-30. oldal, és KISS: „A szakszervezetek...”, 161. oldal.

58 V. ö.: LUX: *A magyarországi...*, 63-65. oldal.

59 V. ö.: 8.620/1946. M.E. számú rendelet 13-16. pont és 55.000/1945. Ip. M. számú rendelet.

60 Lásd bővebben: SZAKASITS, Antal: *A munkajog legfontosabb szabályai*, Budapest: Népszava, 1947, 5-7. oldal és 27-29. oldal.

61 V. ö.: „*Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifverträge grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind*”, (RGBl. 1918 Nr. 6605 1. §); és – ezzel ellentétben – v. ö.: 8.620/1946. M.E. számú rendelet 16. pont, in: SZAKASITS: *A munkajog...*, 6. oldal; valamint lásd még: KISS: „A szakszervezetek...”, 172. oldal.

lágát érintő jogelvekre helyezi a hangsúlyt⁶². Szólni kell még az ENSZ Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya*-, valamint az ugyanakkor elfogadott *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* munkajogilag értékelhető rendelkezéseiről is⁶³. Az ENSZ szakosodott szerve: a *Nemzetközi Munkaiügyi Szervezet (ILO)* védnöksége alatt ezen túlmenően számos munkajogi tárgyú államközi szerződés megkötésére és nemzeti törvényekkel megvalósult kihirdetésére került sor.

A fenti nemzetközi normaalkotással egy időben történt az alapvető emberi jogok – köztük a jelen dolgozat szempontjából releváns munkajogi normák – európai szintű kodifikálása is⁶⁴. Az *Európa Tanács* tagállamai 1950-ben fogadták el az *Emberi Jogok Európai Egyezményét*. Ugyancsak az *Európa Tanács* égisze alatt történt az *Európai Szociális Karta* megalkotása⁶⁵.

Az *Európai Unió* 2000-ben hirdette ki az *Európai Unió Alapjogi Kartáját*, melyet 2012-ben igazított ki. E norma az *Emberi Jogok Európai Egyezményének* uniós leképezése, amaz ugyanis az Unió, mint egész vonatkozásában általános jogi kötelező erővel nem bír. Az uniós alapjogi karta címzettjei elsősorban „*az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre*” (51. cikk. 1. bekezdés)⁶⁶.

A magyarországi munkajogfejlődés a 20. század végi társadalmi átalakulást követően változatos képet mutat. A rendszerváltás után rövid időn belül megreformálásra került a szovjet jogból átvett munkajogi szabályrendszer⁶⁷. A központi irányítás munkajogi elemeivel szemben a felek szerződéses autonómiája ismét nagy hangsúlyt kapott. Megmaradtak bár a kollektív munkajog elemei, de azok jelentőségüket veszítették. Nem

62 V. ö.: TÓTH János: *Az emberi méltóság forradalma*, Genf: Európai Protestáns Magyar Szabadegyetem, 1978, 71-73. oldal.

63 Magyarországon kihirdette az 1976. évi 8. törvényerejű rendelet. Lásd még: TÓTH: *Az emberi ...*, 164-179. oldal; és Magyarországon kihirdette az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1976. január hó 03. napján hatályba lépett. Lásd még: TÓTH: *Az emberi ...*, 155-163. oldal.

64 Lásd bővebben: HALMOS, Csaba: „Európai alkotmány – szociális modell – szociális jogok”, in: *Tudásmenedzsment* 4 (2003), 14-17. oldal.

65 Magyarországon kihirdette a 2009. évi VI. törvény. Bővebben lásd: KÖNCZEI, György: „Mi is az Európai Szociális Karta?”, in: *Fundamentum* (2) 1998, 136. oldal.

66 V. ö.: ÁSVÁNYI, Zsófia: „A munkajogi *acquis communautaire*”, in: *Tudásmenedzsment* 11 (2010), 29-30. oldal; és SIERCK, Gabriella: „Unter Kritik und Verdacht. Welches Sozialmodell verfolgt die EU-Kommission für Europa?”, in: *Herder Korrespondenz* 64 (2010), 514-518. oldal.

67 V. ö.: PRUGBERGER / PLÖTZ: *Magyar és európai ...*, 22-27. oldal.

alakult ki a német ajkú államokéhoz hasonló, a felek szerződési szabadságán alapuló, kollektív szerződéses munkajogi szabályrendszer. Ennek feltételezhető oka a központi irányítás elemeitől való akaratlan ódzkodás volt. Majd egy évszázad totalitárius munkajoga után elemi ellenállás volt érezhető a munkajog kollektív – az individuumok feje felett megalkotott – szabályozóelemeivel szemben. Fontos kiemelni, hogy Németország és Ausztria, a német Svájc, illetve a németajkú olasz területek munkajogát szabályozó kollektív munkajog egyik esetben sem egy felülről, állami gyámság alatt megalkotott joganyag. Azok minden elemükben a munkáltatói- és a munkavállalói érdekképviseltek tárgyalásos érdekközvetítésének szerződéses eredményét tartalmazzák.

A legutóbbi évtized hazai jogfejlődését újra egyfajta erőteljes centralizáció, uniformizálás és a központi szabályozás irányításának elsődlegessége jellemzi. A munkajog ismételten dogmatikai átalakuláson megy keresztül, érezhetően elveszti speciális, a magánjog és a közjog közötti, egyensúlyi elhelyezkedését. Egyre több olyan intézkedés jelenik meg, mely korlátozza a felek alapvető szerződéses szabadságát⁶⁸. Mindemellett azonban érdekes módon azokon a területeken, melyeket az állami szabályozás érintetlenül hagyott, a korábbi éveknél számottevően hangsúlyosabbá válnak a magánjog általános rendezőelvei. A közsféra dolgozóinak újabb és újabb csoportjai kerülnek a piaci munkajog hatálya alá, illetve hosszú évtizedek után, a nyugat-európai gyakorlattal ellentétben megszüntetésre került az önálló munkaügyi bíraskodás⁶⁹.

2.2. A kánoni munkajog fejlődése

A munkavégzésre vonatkozó joganyagnak az egyházjog normarendszerén belül nem volt kiemelt helyzete és szerepe. Ennek oka részben arra vezethető vissza, hogy a munkavégzés a korai és középkori Egyház máig ható jogfelfogása szerint is klasszikusan olyan, az Egyház megszentelő és tanító feladatkörén kívül eső köznapi tevékenység, melyet részleteibe menően a világi jognak kell szabályoznia az egyes, nyilvánvaló evangéliumi parancsok és tanítóhivatali megnyilatkozások megfelelő figyelembevételével mel-

68 V. ö. pl.: a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, in: *Magyar Közlöny* 2013. évi 169. szám, 42296. oldal.

69 V. ö.: a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény, in: *Magyar Közlöny* 2020. évi 125. szám, 2965. oldal és az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról szóló 2019. évi CXXVII. törvény 183. §, in: *Magyar Közlöny*, 2019. évi 212. szám, 9709. oldal.

lett. A klasszikus egyházi jogi gyűjtemények ezért – a ma hatályos Kódexhez is hasonlóan – csupán utalásszinten tartalmazzák munkajogi relevanciával is bíró normákat, melyek többnyire egy-egy evangéliumi tanításra vagy példabeszédre visszavezetve deklarálják a munkás tisztas bérhez való jogát⁷⁰. Mindemellett azonban kivételesen az egyházi jogtörténetben is feltűnnek olyan egyedi jogi szabályozó eszközök, melyek a klérus, vagy a laikus egyházi szolgálattevők és egyéb közreműködők megélhetésének finanszírozását rendezik, vagy az egyházi szolgálataikért járó, illő juttatást szabályozzák. Jelentős számban lelhetőek fel emellett olyan, ma összeférhetetlenséginek mondott, alkalmazási korlátozásokat bevezető rendelkezések is, melyek bizonyos – az Egyház értékrendszere szempontjából elítélendő – foglalkozások gyakorlót rekesztik ki az egyházi szolgálattevők és segítőik közösségéből⁷¹. Megjegyzendő, hogy úgy az Egyházban, mint a világi jogalkotásban, erre az egészen az újkorig terjedő időszakra sem általánosságában véve, sem pedig – a nem is nagyon létező – munkajogi tudományterületet illetően nem az átfogó, absztrahált jogalkotás volt jellemző, hanem az egyedi – esetleg típusosan ismétlődő – élethelyzetek dekretális rendezése.

Az ősegyház joggyűjteményei közül először a *Traditio Apostolica*-ban bukkan fel munkajogilag releváns norma⁷². A temetkezési helyekről szóló XL. fejezet tartalmaz egy olyan érintőleges szabályt, mely talán az első, kifejezett munkajogi normának tekinthető a kánoni jogban:

„Ne szabjanak súlyos feltételeket ahhoz, hogy valaki a temetőbe temetkezhesse, mert ez minden szegény számára hozzáférhető kell hogy legyen. Mégis, fizessék meg annak munkabérét, aki kiássza a gödröt, valamint a téglák árát [...]”

„A püspök gondoskodjék azok ellátásáról, akik a temetőt gondozzák és ott élnek. Így kerüljék el, hogy bárkit is terheljenek, aki erre a helyre jön”⁷³.

70 Lásd bővebben.: ZELLER, Franz (szerk.): *Die Apostolischen Väter*. Bibliothek der Kirchenväter, 35. kötet, München: Kösel und Pustet, 1918; azonban v. ö. még: CIC 1286. kánon 2.

71 *Traditio Apostolica* 16. fejezet, in: BOTTE, Bernard: *La Tradition Apostolique*. Sources Chrétienne, Paris: Cerf, 1984.

72 Lásd bővebben: DIX, Gregory: *The Treatise on the Apostolic Tradition of St. Hippolytus of Rome, Bishop and Martyr*, London: Alban Press, 1992.

73 Hippolitosz: „A traditio apostolica”, in: VANYÓ, László (szerk.): *Ókeresztény írók*, 5. kötet, Budapest: Szent István Kiadó, 1983, 101. oldal.

Az ezt követő idők egyházfegyelmi normái között sem a *Didaskália*, sem pedig a *Constitutio Apostolica* nem nevesít olyan egyedi szabályokat, melyek jelen dolgozat szempontjából különösebb jelentőséggel bírhatnának⁷⁴. A későbbi jogirodalomban csupán a *Corpus Iuris Canonici* gerincét képező *Decretum Gratiani* foglal magában olyan joganyagot, mely elemeinek *másodlagos* jelentéstartalmából munkajogi rendezőelvek vezethetők le⁷⁵. Ezek a normák alapvetően egyéb, túlnyomórészt magánjogi jellegű életviszonyokra vonatkoznak és csak érintőlegesen, példázat szintjén említenek meg egyes, a jogalkotó által közismertnek tekintett munkajogi jellegű kötelezettségeket, melyek léte ezáltal mögöttesen megerősítést is nyer. Ilyen, az orvosnak járó honorárium és a munkásnak fizetendő bér kérdése⁷⁶, vagy a jótéteményekért kifejezett hálának a munkás béréhez, bérigényéhez történő hasonlítása⁷⁷.

A *Liber Extra* már konkrétan értelmezhető rendelkezéseket is tartalmaz e körben, melyek elsődleges jelentéstartalma részben foglalkoztatási normaként funkcionál, mint a klerikusok megélhetését szabályozó azon előírások, melyek kimondják, hogy az egyházi szolgálattevők javadalmazását az egyházi vagyonból kell megoldani, továbbá mindazok, akiket egyházi tisztségre választanak, nem kell, hogy lemondjanak a járandóság-igényükről, ahogyan a munkás is méltó a maga bérére⁷⁸. VIII. Bonifác pápa *Liber Sextus*-a inkább általános, de a jelen korig alkalmazott jogelveket rögzít, melyek némelyike, mint generális polgári jogi norma – a szerződések világában a munkavégzés kifejtését célzó szolgálati szerződésekre – korunkban is megfelelően alkalmazható⁷⁹.

74 Lásd bővebben: TATTAM, Henry: *The apostolical constitutions or, Canons of the apostles, in Coptic*, London: Oriental Translation Fund of Great Britain and Ireland, 1848; és ERDŐ, Péter: „Az ókeresztény kor egyházfegyelme”, in: Vanyó László: *Ókeresztény írók*, 5. kötet, Budapest: Szent István Társulat, 1983, 108-245. oldal.

75 A dekrétumok szövegéhez lásd: FRIEDBERG, Emil (szerk.): *Corpus iuris canonici*, Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, 1959.

76 „*Nam plerique nec medico volunt reddere honorem suum, nec operario mercedem*”. (Decr. Grat. C. 14. Q. 5. C. 15.).

77 „*Sane his, qui secum fuissent in adiumentum fortasse sociati, partem emolumentum tribuendam asserit tamquam mercedem laboris*”. (Decr. Grat. C. 23. Q. 5. C. 25.) és „*Cavendum est nobis, ut, si forte aliquod bonum agimus, in praesenti seculo remunerationem accipiamus, ne forte dicatur nobis: «Receperunt mercedem suam»*”. (Decr. Grat. uo. C. 47.).

78 „*Quum secundum Apostolum qui altario servit vivere debeat de altari, et qui ad onus eligitur repellere non debeat a mercede, patet a simili, ut clerici vivere debeant de patrimonio Iesu Christi*”. (Lib. 3. Tit. 3. Cap. 16.) és „*sed quia dignus est operarius mercede sua [...]*” (Lib. 3. Tit. 28. Cap. 1., és azonos érdemi tartalommal: Lib. 3. Tit. 28. Cap. 2.). A dekrétumok szövegét lásd: RICHTER, Emil, Ludwig / FRIEDBERG, Emil (szerk.): *Corpus Iuris Canonici, Pars Secunda: Decretalium Collectiones Decretales Gregorii p. IX*, Lipcse: saját kiadás, 1881.

79 V. ö.: BENEDEK: *Római ...*, 180-181. oldal, és MARTON: *A római...*, 209-210. oldal. Lásd még e körben: MARTIN, Victor: „Gabriel Le Bras, L'immunité réelle. Étude sur la formation de la théorie canonique de la participation de l'Église aux charges de l'État, et sur son application dans la

A Tridenti Zsinat utáni egyházi munkajogban – a világi jogfejlődéshez hasonlóan – ugyancsak a 19. század hozott jelentős előrelépést⁸⁰. A kor társadalmi kihívásainak megfelelni szándékozó Egyház maga is több szentszéki megnyilatkozásban, enciklikában foglalkozott úgy általánosságában véve a szociális kérdésekkel, mint kifejezetten egyes, munkajogi relevanciával bíró témakörökkel⁸¹.

Az újkori kánoni jogban az első, kifejezetten normatív jellegű munkajogi állásfoglalásnak XIII. Leó pápa II. Vilmos porosz császárhoz írt „*Noi rendiamo grazie...*” kezdetű, 1890. március 14-én kelt levelét tekinthetjük, mely részletezi, hogy a világi jogalkotók munkajogi szabályozási szándéka mely jogi feltételek megvalósulása esetén eshet egybe az Egyház tanításával, illetve tarthat igényt az Egyház elismerésére és támogatására⁸². Kiemelkedő jelentőségű XIII. Leó pápa „*Rerum novarum...*” kezdetű enciklikája, mely a végbemenő társadalmi változásokra reagálva először foglalkozik átfogóan munkaügyi kérdésekkel⁸³.

Az 1917. évi *Egyházi Törvénykönyv* egy meglehetősen rövid kánonban (1524. kánon) érinti a munkajogot, a korábbi évszázadok gyakorlatához híven leginkább a tisztességes bér kifizetésének kötelezettségét rögzítve⁸⁴. Munkajogilag értékelhető még

monarchie française du XIIIe siècle, 1920“, in: *Revue des Sciences Religieuses* 2 (1922), 376-382. oldal.

80 V. ö.: MARMOT, Jean: „Chronique économique et sociale“, in: *La Revue administrative* 41 (1988), 190-193. oldal; és a témában lásd bővebben: JOBLIN, Joseph: „Le discours social de l'Église: ses transformations au cours des deux derniers siècles“, in: *AHP* 50 (2012), 167-197. oldal.

81 Lásd: BÁNK, József: *Kánoni jog I-II.*, Budapest: Szent István Társulat, 1963, II. kötet, 397. oldal.

82 „*Perciò Noi non potremo che appoggiare altamente tutte le deliberazioni della Conferenza, che tenderanno a rialzare le condizioni degli operai, come, per esempio, una distribuzione di lavoro più proporzionata alle forze, all'età ed al sesso di ciascuno, il riposo nel giorno del Signore ed in generale tutto ciò che impedirà che l'operaio sia sfruttato, come un vile strumento, senza riguardo per la dignità di uomo, per la sua moralità, per suo focolare domestico*”, in: XIII. LEÓ pápa: „*Noi rendiamo grazie...*”, https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/it/letters/documents/hf_l-xiii_let_18900314_noi-rendiamo-grazie.html (letöltés: 2019. január 16.).

83 V. ö.: XIII. LEÓ pápa: „*Rerum novarum...*”, in: TOMKA Miklós / GOLYÁK János (szerk.): *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*, Budapest: Szent István Kiadó, 27. oldal. Lásd még: V. ö.: GENOSKO, Joachim: „Sozialpartnerschaft in einem vereinten Europa”, in: KLEINHENZ, Gerhard (szerk.): *Soziale Integration in Europa II*, Berlin: Duncker und Humblot, 1996, 115. oldal és BECKER, Winfried: „Die Enzyklika *Rerum novarum* und die Sozialpolitik des deutschen Katholizismus“, in: „*Rerum novarum*“ Écriture, contenu et réception d'une encyclique“, Róma: École Française de Rome, 1997, 389-409. oldal; és CLÉMENT, Jean-Louis: „La propagation de la doctrine sociale de l'Église dans le diocèse de Toulouse (1891-1956)“, in: *Revue d'histoire de l'Église de France* 79 (1993), 321-223. oldal.

84 „*Can 1524. Omnes, et praesertim clerici, religiosi ac rerum ecclesiarum administratores, in operum locatione debent assignare operariis honestam iustamque mercedem; curare ut iidem pietati, idoneo temporis spatio, vacent; nullo pacto eos abducere a domestica cura parsimoniaeque studio, neque plus eisdem imponere operis quam vires ferre queant neque id genus quod cum aetate sexuque dissideat*”, in: GASPARRI, Pietro (szerk.): *Codex iuris canonici Pii X pontificis maximi iussu digestus, Benedicti papae XV auctoritate promulgatus*, New York: Kenedy and Sons, 1918, 443. oldal.

emellett az 1529. kánon is, mely a világi jog megfelelő alkalmazását rendeli – többek között – a munkaszerződéses szabályozás alá eső kánoni életviszonyokra is⁸⁵.

XI. Piusz pápa szintén önálló enciklikában néz szembe az első világháborút követő társadalmi-gazdasági összeomlással, érintve a megújulási folyamat munkajogi aspektusait is⁸⁶. XII. Piusz pápa több levelében és rádióbeszédében is érintett munkajogi-
lag releváns témaköröket⁸⁷. Mindezeket követően *Szent XXIII. János pápa* bocsátott ki munkaügyi kérdéseket is érintő szentszéki dokumentumot⁸⁸.

A II. Vatikáni Zsinat dogmatikus konstitúciói közül a „*Gaudium et spes...*” kezdetű enciklika foglalkozik a munkajog témakörével is⁸⁹. Ezt követi *Szent VI. Pál pápa*

85 „*Can 1529. Quae ius civile in territorio statuit de contractibus tam in genere, quam in specie, sive nominatis sive innominatis, et de solutionibus, eadem iure canonico in materia ecclesiastica iisdem cum effectibus servantur, nisi iuri divino contraria sint aut aliud iure canonico caveatur*”, in: GASPARRI, *Codex...*, 445. oldal. Lásd még: BÁNK: *Kánoni...*, 397-398. és 400. oldal.

86 V.ö.: XI. PIUSZ pápa: „*Quadragesimo anno*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 57. oldal. Lásd még: MONTCLOS, Xavier de: „*Le discours de Pie XI sur la défense des droits de la personne humaine*”, in: *Achille Ratti pape Pie XI. Actes du colloque de Rome (15-18 mars 1989) organisé par l'École française de Rome en collaboration avec l'Université de Lille III - Greco n° 2 du CNRS, l'Università degli studi di Milano, l'Università degli studi di Roma - «La Sapienza», la Biblioteca Ambrosiana*, Róma: École Française de Rome, 1996, 864-864. oldal és FARKAS, Péter: „*A katolikus egyház társadalmi tanításának történetéből*”, in: *Kapocs* 11/1 (2012), 41. oldal.

87 Lásd.: XII. Piusz pápa: „*Allocutio ad adscriptos societatibus christianis operariorum italicorum, die 11 mensis Martii anno 1945, ex Italiae dioecibus Romae coadunatos*”, in: *AAS* 37 (1945), 68-72. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio ad adscriptos Societatibus Christianis Operariorum Italicorum, ex Italiae Dioecibus Romae coadunatos, habita die 29 Iunii mensis anno 1948*”, in: *AAS* 40 (1948), 331-337. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio sociis Unionis sodalitatum, cui nomen «Mouvement Ouvrier Chrétien de Belgique», ad S. Sedem peregrinantium, habita die 11 Septembris mensis anno 1948*”, in: *AAS* 41 (1949), 547-551. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio participantibus Conventui internationali Studiorum rerum socialium et Conventui Sodalitatis internationalis socialis Christianae, Romae habitis*”, in: *AAS* 42 (1950) 485-488. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio adscriptis Sodalitati catholicae ex Operariis Italicis, ob commendationem Litterarum Encyclicarum «Rerum novarum» coadunatis*”, in: *AAS* 45 (1953) 402-408. oldal; XII. Piusz pápa: „*Epistula ad egregium virum Carolum Flory, praesidem coetus conventibus catholicorum «semaines sociales» in Gallia apparandis*”, in: *AAS* 46 (1954) 482-487. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio iis qui interfuerunt Conventui ex Delegatis a Sodalitate, quae «Organisation Internationale du Travail» appellatur, Romae habito*”, in: *AAS* 46 (1954) 714-718. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio ad adscriptos Societatibus Christianis Operariorum Italicorum ex Italiae Dioecibus Romae coadunatos*”, in: *AAS* 47 (1955) 402-407. oldal; XII. Piusz pápa: „*Epistula ad rev.mum d. Hermannum Iosephum Schmitt' et ad clarum virum Iosephum Gockeln, delegatos a sodalitate «Fédération Internationale des Mouvements Ouvriers Chrétiens» ob conventum eiusdem foederationis in urbe Düsseldorf habendum*”, in: *AAS* 47 (1955) 390-392. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio iis qui interfuerunt decimo Conventui Foederationis nationalis Italicae Agrorum Cultorum, Romae habito*”, in: *AAS* 48 (1956) 277-282. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio sodalibus Societatum Christianarum Operariorum Italicorum (A.C.L.I.)*”, in: *AAS* 48 (1956) 287-292. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio iis, qui interfuerunt Conventui Romae habito Sodalitatis universae Iuvenum Operariorum Catholicorum (J.O.C.), in Foro Sancti Petri coadunatis*”, in: *AAS* 49 (1957) 837-845. oldal; XII. Piusz pápa: „*Allocutio ancillis mulieribusque domesticae curae in Urbe addictis*”, in: *AAS* 50 (1958) 85-90. oldal.

88 Lásd: SZENT XXIII. JÁNOS pápa: „*Mater et magistra...*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 105-160. oldal.

89 II. Vatikáni Zsinat: „*Gaudium et spes...*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 197. oldal.

„*Octogesima adveniens*” elnevezésű apostoli levele⁹⁰. Megemlítendő még az 1971-ben tartott Püspöki Szinódus is, melynek záródokumentuma munkajogilag szintén értékelhető⁹¹.

A 20. század közepén, a *II. Vatikáni Zsinat* vívmányainak tükrében indokoltta vált az *Egyházi Törvénykönyv* átdolgozása. Az előkészítő munkák során külön tanácsadó csoport foglalkozott az Egyház vagyoni jogi helyzetét érintő szabályozással⁹². Noha az egyeztetés során igény merült fel arra, hogy az Egyház megalkossa és kodifikálja a vagyoni viszonyokat rendező, sajátjogú, átfogó szabályozását, a konzultorok többsége meglegedett e körben az adott hely világi jogának alkalmazására történő jogszabályi utalással⁹³.

Szent II. János Pál pápa adta ki az első, célirányosan is a munkavégzéshez kapcsolódó enciklikát, mely már nem csak általánosságában foglalkozik az Egyház társadalmi tanításával, hanem annak kifejezetten a munkaügyi életviszonyokhoz kötődő szegmensét tárgyalja számos jogilag releváns kérdés kibontása mellett⁹⁴. Tartalmát a pápa a későbbiekben több apostoli megnyilatkozásában is következetesen megerősítette⁹⁵.

XVI. Benedek pápa és *Ferenc* pápa szintén több olyan intézkedést adott ki, melyek nemcsak iránymutatásként, de tételes jogként is szabályozzák egyes egyházi szolgálattevők foglalkoztatási jogviszonyát⁹⁶. Ezekről az itt említett dokumentumokról a későbbiekben részletesen is szó lesz.

90 SZENT VI. PÁL pápa: „*Octogesima adveniens...*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 315. oldal.

91 PÜSPÖKI SZINÓDUS: „*De Iustitia in Mundo*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 349. oldal.

92 V. ö.: ONORIO, Joël-Benoît d’: „*Le Concile Vatican II et le droit*”, in: *Le deuxième Concile du Vatican (1959-1965) Actes du colloque organisé par l’École française de Rome en collaboration avec l’Université de Lille III, l’Istituto per le scienze religiose de Bologne et le Dipartimento di studi storici del Medioevo e dell’età contemporanea de l’Università di Roma-La Sapienza (Rome 28-30 mai 1986)* Róma: École Française de Rome, 1989, 663-664. oldal.

93 „*Ecclesia tamen, in suo iure, sancire potest ac debet conditiones servandas ut alienationes, emptiones, donationes, etc. fieri possint*”. In: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “*Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio V)*”, in: *Communicationes*, 37 (2005), 120. és 135. oldal.

94 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: *Laborem exercens...*, Budapest: Szent István Kiadó, 1981.

95 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „*Sollicitudo rei socialis...*” kezdetű enciklika a «*Populorum progressio...*» kezdetű enciklika huszadik évfordulójára, 15. pont, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 487. oldal és SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „*Centesimus annus...*” kezdetű enciklikája a «*Rerum novarum...*» enciklika kibocsátásának századik évfordulója alkalmából, 7 és 15. pont, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 531. oldal. Lásd még: LOWER, Michael: „*John Paul II and employee participation in corporate governance*”, in: *Notre Dame Journal Law Ethics Public Policy* 21 (2007), 111-158. oldal.

96 V. ö. pl.: XVI. BENEDEK pápa: „*Venti anni orsono...*” kezdetű motu proprio (2009. július 07.), in: *AAS* 101 (2009) 712-726. oldal; FERENC pápa: „*Rescriptum ex audientia Ss.mi*” (Prot. N. 302.265/A – 2016. június 14.), in: *AAS* 108 (2016), 792-797. oldal.

3. RÉSZEREDMÉNYEK

A kánoni- és a világi munkajog fogalma nem esik teljesen egybe. A világi jog klasszikus értelmezése szerint a munkajog a más részére végzett, nem önálló munka szabályrendszere. A kánoni jog ezzel szemben nem magát a munkavégzési folyamatsort tekinti központi elemnek, hanem a munkavégzés célját, mely az Egyház alapküldetésével azonos: Krisztus Evangéliumának, az Örömhírnek az ösztársadalmi hirdetése.

Az Egyház értelmezésében ezért a munkajog olyan normák összessége, melyek az Örömhír terjesztésének rendjét szabályozzák a krisztushívők köznapi munkavégzési tevékenysége kapcsán.

A munkajog világi- és kánoni fejlődése nem azonos utat követett. A világi munkajog fejlődésére az ókortól az ipari forradalomig a római jog dominanciája volt jellemző, kiegészítve néhány szakmaspecifikus vagy kiscsoportos szabályozással. A 19. századtól kezdve alakultak ki a munkajog mai intézményei, majd a 20. századtól lehetünk tanúi a nemzetközi munkaügyi szabályozás megjelenésének. A közös jogban az alapelvek jelentősége nagy, ezek átültetésével alakítja ugyanis valamennyi nemzetállam a saját belső szabályozási területének tekintett munkajogát.

Önálló kánoni munkajogról a 19. század végéig nem beszélhetünk, azonban a korabeli dekretálisok némelyike elvételre már tartalmaz munkajogilag értékelhető rendelkezéseket. A kánoni munkajog a 20. századtól kezdve indult jelentős fejlődésnek, ekkortól kezdve fordult az Egyház szabályozási érdeklődése kifejezetten a szociális kérdések felé, melyek magukkal vonták a munkajog fejlődését is.

III. A KÁNONI MUNKAJOG FORRÁSAI

1. AZ EGYETEMES KÁNONI MUNKAJOG

1.1. Az egyetemes kánoni tételesjog

A jelenleg hatályos, latin Egyházi Törvénykönyv meglehetősen szűkszavúan rendelkezik a munkajogról. A kérdéskört rendszertanilag sem a munkajog, mint önálló jogág felől közelíti meg, hanem az egyházi vagyonkezelők egyik járulékos kötelezettségeként írja elő, hogy azok tartsák meg a munka világát és a szociális gondoskodást érintő állami jogszabályokat⁹⁷. Mindezeket természetesen az Egyház által adott elveknek megfelelően. Így szól a hatályos tételesjog:

„A vagyonkezelők:

- 1. a munkával kapcsolatos megbízások kiadása során tartsák meg pontosan a munkára és a népjólétre vonatkozó világi törvényeket is, az egyház által adott elvek szerint;*
- 2. az alkalmazottaknak igazságos és tisztességes bért fizessenek, hogy azok megfelelően fedezni tudják a maguk és családtagjaik szükségleteit”⁹⁸.*

A keleti rítusú egyházak vonatkozásában kiadott törvénykönyv érdemben ugyanezeket a szabályokat tartalmazza:

„Az egyházi javak kezelője:

- 1. a munkák kiosztása során szigorúan tartsa meg a munkára és a társadalmi életre vonatkozó világi jogot is az Egyház által adott elvek szerint;*
- 2. a munkaszerződéssel alkalmazottakat részesítse megfelelő díjazásban, hogy azok kellően gondoskodni tudjanak a maguk és családtagjaik szükségleteiről”⁹⁹.*

⁹⁷ A *lex loci* vonatkozásában lásd: MÁDL / VÉKÁS: *Magyar...*, 354. oldal.

⁹⁸ V. ö.: CIC 1286. kánon.

⁹⁹ V. ö.: CCEO 1030. kánon; lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: “Sacri canones...” kezdetű apostoli konstitúció a Keleti Egyházak Kánonjainak Törvénykönyvéről, in: *AAS* 82 (1990), 1264. oldal, fordította: Rihmer Zoltán.

Ezen túlmenően a kódexek mindegyike általánosságában is rendelkezik a világi szabályok alkalmazásáról a szerződéses jog területén, mikor előírja: a kötelmi jog normái közül ugyancsak meg kell tartani mindazokat a világi törvényeket, melyek a szerződések jogát általánosan szabályozzák. Természetesen ez esetben is össze kell vetni ezeket a normákat az isteni joggal, melyekkel az Egyházban alkalmazott, átvett jogszabály soha nem lehet ellentétes. Ugyanúgy tekintettel kell lenni a tételes kánoni jogra is, mely szintén akadályozza a világi jog recepcióját, ha annak egyedi rendelkezései ellentételesek a felhívott külső joggal. A latin rítusú részegyházakra vonatkozó normaszöveg az alábbi:

„Amint a világi jog az adott területen a szerződésekkel kapcsolatban akár általánosságban, akár különösen elrendel, továbbá amit teljesítésükkel kapcsolatban előír, azt az egyház kormányzói hatalmának alárendelt dolgok vonatkozásában a kánoni jog alapján ugyanazokkal a hatásokkal meg kell tartani, hacsak nem ellenkeznek az isteni joggal, vagy a kánoni jog másként nem rendelkezik, továbbá fenntartva az 1547. kán. előírását”¹⁰⁰.

A keleti törvénykönyv szövegezése magyar fordításban a következő:

„Amit annak a területnek a világi joga, ahol a szerződést megkötik, a szerződésekről mind általánosan, mind különösen, továbbá azok teljesítéséről elrendel, azt a kánonjog alapján az Egyház hatalmának alávetett ügyekben ugyanazokkal a hatásokkal tartásuk meg”¹⁰¹.

E fenti normák kiegészítő szabályaiként figyelemmel kell lennünk még a latin kódex bevezető részében található általános rendelkezésekre is. Ezek egyike kifejezetten megerősíti, hogy a kódex utaló szabályainak alkalmazása során a világi jogot általánosságában véve is be kell építeni a kánoni jog törzsanyagába. Ezeket a felhívott világi normákat tehát a jog minden területén a pozitív kánoni joggal egyenértékűnek kell tekinteni. Természetesen csak abban az esetben, amennyiben ezek nem ütköznek az isteni jog-

100 V. ö.: CIC 1290. kánon.

101 V. ö.: CCEO 1034. kánon; lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: “Sacri canones...” kezdetű apostoli konstitúció a Keleti Egyházak Kánonjainak Törvénykönyvéről, in: *AAS* 82 (1990), 1265. oldal, fordította: Rihmer Zoltán.

ba, vagy nem ellentétesek a már megalkotott pozitív kánoni joggal¹⁰². Az Egyház ugyanis saját életviszonyait megfelelőbben tudja rendezni, mint az egyes államok a saját felségterületük vonatkozásában. A tárgyban kánon pontos szövege az alábbi:

„Azokat a világi törvényeket, amelyekre az egyházi jog utal, a kánonjogban eredeti hatássaikkal kell megtartani, amennyiben az isteni joggal nem ellentétesek, és a kánoni jog másként nem rendelkezik”¹⁰³.

1.2. A kánoni kodifikáció mélysége

A hatályos Egyházi Törvénykönyv megalkotása során mindenekelőtt az merült fel eldöntendő kérdésként a konzultorok előtt, hogy egyáltalán szükséges-e önálló, saját munkajogi rendelkezéseket lefektetni a kódexben, vagy sem. Az Egyház anyagi javainak szabályozását előkészítő munkacsoport tagjai eleinte megosztottak voltak ebben a körben. Mindenekelőtt a kodifikáció vezetője, a kódexrevíziós bizottság elnöke: *Pericle Felici* bíboros által megfogalmazott elveket tartották szem előtt, melyek híven adták vissza *Szent VI. Pál* pápa jogalkotással kapcsolatos elképzeléseit is. A Szentatya azt látta a legszükségesebbnek, hogy az új kódex egyszerre feleljen meg a modern jogi gondolkodásnak és legyen az Egyház pasztorális feladat-ellátásának is megfelelő támasza¹⁰⁴.

A kodifikálandó jog támogató jellege *Felici* bíboros összegzésében azt jelentette, hogy a jog feladata nem más, mint segítséget nyújtani az Egyház természetfeletti céljainak eléréséhez. De a jognak nem közvetlenül az ehhez szükséges előírásokat kell tartalmaznia, hanem elegendő mindössze megfelelő támaszt nyújtania hozzá¹⁰⁵. Ez pedig a

102 Lásd bővebben: MINELLI, Chiara: „La canonizzazione delle leggi civili e la codificazione postconciliare: per un approccio canonistico al tema dei rinvii tra ordinamenti”, in: *Periodica de re canonica* 85/3 (1995) 455-457. Lásd még: Animadversiones Udalrici Beste OSB, in: PCCICR: Prot. N. 1230/68, Pos. X, Fol. 1: “*Quod principium applicabilitatis iuris civilis in iis quae contractus spectat, Ecclesia Catholica in suo quoque foro ex diuturno tempore iam adoptaverat et praesenti canone 1929 denuo canonizat, firmat et praecipit [...]. Una tamen notatur et cavetur exceptio in clausula finali textus: nisi iuri divino contraria sint aut aliud iure canonico caveatur. Et hoc planum est*”.

103 V. ö.: CIC 22. kánon.

104 V. ö.: SZENT VI. PÁL pápa: „Allocutio ad Em.mos...”, 988. oldal.

105 V. ö.: PCCICR: *Principia quae Codicis Iuris Canonici Recognitionem dirigant a Pontificia Commissione proposita et primi generalis coetus «Synodi Episcoporum» examini subiecta*, Status Civitatis Vaticanae: Typis Polyglottis Vaticanis, 1967, 9. oldal.

szubszidiaritás elvének alkalmazása mellett lehet a leghatékonyabb. A részegyházak, a területileg körülírható közösségek ugyanis azok, amelyek a helyi életviszonyoknak legmegfelelőbb szabályozást ki tudják alakítani. Az egyetemes kodifikáció során ezért *Felici* szerint a legfontosabb feladat annak a megvalósítása, hogy a központi joganyag csupán keretjelleggel adjon szabályozást az egyes életviszonyokra¹⁰⁶. Ezt aztán a helyi sajátosságoknak megfelelően, helyben megalkotott kánoni tételesjoggal fogják tudni megőltetni az erre jogosultak. *Felici* kiemeli azt is, hogy nem a legapróbb kánoni jogszabályoknak kell azonosnak lenniük az egész világon, hanem a kánonjog alapelveinek, alapvető jogintézményeinek, szabályozás-technikájának, melyhez mindenki megfelelően igazodhat¹⁰⁷.

Felici a világi javak kezelése kérdéskörében kifejezetten is rámutat a helyi jog jelentőségére és kiemelt szerepére. Meglátása szerint ugyanis az adott hely világi jogszabályai nagymértékben képesek rendezni az Egyház társadalmi relevanciával bíró életviszonyait és a világi viszonyrendszeréből fakadó egyes kötelezettségeit is¹⁰⁸. Ide sorolható természetesen a foglalkoztatási jogviszonyok széles spektruma is, melyek részére *Felici* értelmezésében nem indokolt az aprólékos, önálló kánoni szabályozás. Az egyházi normákat úgy kell megalkotni, hogy azok nagymértékben támaszkodjanak az adott nemzeti jogra, beemelve azt a kánonjogba és közvetlenül alkalmazni rendelve. Az egyetemes kánonjog tehát a mindenütt alkalmazandó jogelveket kell, hogy rögzítse csupán, melyet aztán a részegyházi jogalkotók és jogalkalmazók feladata megfelelően interpretálni a helyi életviszonyokra.

A kodifikáció szervezőelvéit felülvizsgáló püspöki szinódus szinte egyhangúan támogatta ezt az elképzelést, hasonlóan egyes katolikus egyetemek jogtudósaihoz¹⁰⁹. Emellett 17 püspök és 11 püspöki konferencia kifejezetten is akként foglalt állást, hogy a szubszidiaritás elvét – végeredményben a helyi jogalkotó önrendelkezési jogát – kife-

106 V. ö.: FELICIANI, Giorgio: „La codificazione per la Chiesa latina: attese e realizzazioni. Dobbiamo tornare alle Decretali?”, in: *Stato e Chiesa* 38 (2018), <https://core.ac.uk/download/pdf/296277911.pdf> (letöltés: 2020. november 20.), 9-10. oldal.

107 V. ö.: PCCICR: „*Principia...*”, 11. oldal.

108 V. ö.: PCCICR: „*Principia...*”, 12. oldal: „*Momentum harum peculiarium legislationum in novo codice Iuris Canonici accuratius esset describendum praesertim in re administrativa temporali, cum regimen bonorum temporalium iuxta leges propriae nationis magna ex parte ordinari debeat*”.

109 V. ö.: «Animadversio generalis» de l'Université Catholique de Louvain, in: PCCICR: Prot. N. 109/79, s 21, Fol. 2 ; és Pontificia Universitas Lateranensis Institutum Utriusque Iuris Facultas Iuris Canonici: Osservazioni, Prot. N. 41/78, Pos. I-IV, Fol. 2; Report of the Catholic University of Washington DC, in: PCCICR: Prot. N. 130/79, Pos. S 21, Fol. 5.

jezetten ki kell terjeszteni a laikusokkal kapcsolatos életviszonyok szabályozására is¹¹⁰.

Megjegyzendő azonban, hogy a szubszidiárius jogalkotás elvének gyakorlatba ültetését nem minden bíboros fogadta kedvezően. *Laurean Rugambwa* bíboros, *dar-es-salaam*-i érsek hangot adott azon aggodalmának, miszerint a helyi kodifikáció azoknak a részegyházaknak, melyek nem rendelkeznek a lebonyolításához szükséges személyi erőforrásokkal, indokolatlan teherterítést jelent, mely a pasztorális tevékenység rovására is mehet¹¹¹. Hasonló véleményt képviselt az *Argentin Püspöki Konferencia* is¹¹².

A kódexrevíziós bizottság vagyoni jogi kérdésekkel foglalkozó munkacsoportjának tagjai egyetértettek abban, hogy az egyetemes jognak leginkább az alapelveket kell tartalmaznia. *Vincenzo Fagiolo*, az *Apostoli Rota Romana Bíróság* prelátus auditora, későbbi bíboros érsek és a *Pápai Törvénymagyarázó Tanács* majdani elnöke egyenesen arra az álláspontra helyezkedett, hogy az 1917-es kódexszel megállapított vagyoni- és munkajogi keretszabályozás akár továbbvihető is lenne. Abban szerinte ugyanis nem mutatkozik hiányosság, feltéve, ha elfogadjuk, hogy a további kodifikációs munkálato-
kat a szubszidiaritás elve mentén kell a helyi közösségekben – a szükséghez képest – elvégezni. Az egyetemes jog által elismert munkajogi alapelveknek iránymutatásul kell csupán szolgálnia a részegyházak törvényhozói számára, akikre a jogalkotási feladatok jelentős hányadának ténylegesen is hárulnia kell¹¹³.

Hasonló álláspontot képviselt *Frederic Richard McManus* konzultor, a washingtoni katolikus egyetem professzora is. Úgy vélte, az új Egyházi Törvénykönyvnek a munkajogi életviszonyokat szabályozó részét redukálni kell néhány egyszerű és könnyen érthető szabályra. Szem előtt kell azonban tartani, hogy ezeknek az általános normáknak utalniuk kell a világi jogra. Álláspontja szerint is lehetőséget kell adni a helyi püspöki konferenciák számára arra, hogy maguk alkossák meg a világi jogszabályok alkalmazását kiegészítő, tételes kánoni normákat¹¹⁴. Az egyházi vagyoni kezelőinek viszont

110 V. ö.: Exitus manifestationis sententiae cum recensione modorum propositorum, in: PCCICR: "Principia...", 48. oldal; Observations of the Catholic Bishops' Conference of Papua New Guinea and the Solomon Islands, in: PCCICR: Prot. N. 17/78, Pos. S 21, Fol. 2.

111 Lásd: Animadversiones Lauriani Card. Rugambwa, in: PCCICR: Prot. Nr. 20/78, Pos. S 21.

112 Lásd: PCCICR: Prot. N. 25/78, Pos. S 21, Fol. 2.

113 V. ö.: Votum Rev. Dni. Vincentii Fagioli diei 10 dec. 1968, in: PCCICR: Prot. N. 1682/68, Pos. X, Fol. 5.

114 Lásd a svájci püspökökkel ezzel egyező véleményét is: PCCICR: Prot. N. 98/79, Pos. S 21, Fol. 2.

még ilyen részegyházi tételesjog nélkül is alkalmaznia kell a társadalmi igazságosság általános alapelveit – így *McManus* – különösen az egyházi intézményekben foglalkoztatottak vonatkozásában¹¹⁵. A konzultor a kodifikáció során mindvégig következetesen tartott ezen álláspontja mellett¹¹⁶.

Stefan Wyszyński bíboros, *Lengyelország* prímása emellett azt is fontosnak tartotta kiemelni, hogy a világi jog recepciója nem okozhat semmiféle kárt vagy hátrányt az Egyháznak, erre az egyetemes- és helyi törvényalkotóknak is figyelemmel kell lennie¹¹⁷. Az *Indonéz Püspöki Konferencia* szerint pedig arra is nyomatékosan kell ügyelni, hogy a világi jog alkalmazása ne adjon lehetőséget a kánoni jogszabályok spekulatív megkerülésére¹¹⁸.

A bizottság véleménye abban a kérdésben nem volt egyhangú, hogy a munkajog alapelveit a kánoni egyetemes jog szabályainak valójában milyen mélységben is kellene tartalmaznia. Elegendő lenne az 1917-es Egyházi Törvénykönyv szabályainak megtartása, vagy szükséges egy ennél részletesebb munkajogi alapelvi szabályozás lefektetése? Az utóbbi álláspont képviselői szerint figyelemmel kellett lenni ugyanis a II. Vatikáni Zsinat által megfogalmazott elvekre is, melyeket az addigi szabályok nem feltétlenül tükröztek vissza¹¹⁹.

A bizottság felkérte *Georges Jarlot* jezsuita atyát egy részletesebb munkajogi szabályozás kidolgozására¹²⁰. *Jarlot* összetett, korábbi szentszéki megnyilatkozásokkal

115 V. ö: General observations concerning the Administration of ecclesiastical Property of Frederic R. McManus, in: PCCICR: Prot. N. 1058/67, Pos. X, Fol. 5.

116 V. ö.: Animadversio generalis Friderici R. McManus, in: PCCICR: Prot. 1312/68, Pos. VIII, Fol.1: “*Multae quae nunc in canonibus inveniuntur potius pertinent ad Instructiones vel lineamenta, non ad Codicem universae Ecclesiae. Hoc certe valet pro titulis de bonis temporalibus. Vera cognitio iuris suppressionem omnium quae in Codice universalis non certissime necessaria sunt requirit. Opus Commissionis fieri debet redactio paucarum normarum generalium*”. Lásd még: Relatio de IV Sessione Coetus «De Bonis Ecclesiae Temporalibus», in: PCCICR: Prot. N. 1221/68, Pos. VIII, Fol. 1, és: Addenda ad relationem in IV Sessione Coetus exhibitam mensis februarii 1968, in: PCCICR: Prot. N. 1414/68, Pos. VIII, Fol. 1.

117 Lásd: Animadversiones Stephani Card. Wyszyński diei 28 Junii 1978, in: PCCICR: Prot. N. 9/78, Pos. S 21, Annexum, Fol. 19.

118 V. ö.: Quaedam animadversiones relate ad Schema Canonum Libri V, in: PCCICR: Prot. N. 64/78, Pos. S 21, Fol. 1.

119 V. ö.: Relatio, PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio III)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 303. oldal. Lásd még a Szentségi és Istentiszteleti Kongregáció átiratát is: 5. számú melléklet az 562/63. sz. átirathoz; in: PCCICR: Prot. N. 117/79, Pos. S 21.

120 V. ö: Relatio de Sessione IV Coetus Studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus», in: PCCICR: Acta et Documenta Coetus Studii «De iure patrimoniali Ecclesiae» Volumen II (Sessiones 4a, 5a, 6a, 7a, 8a, 9a), nem nyilvános, apud Pontificia Commissione per L’interpretazione Autentica de Codice

részletesen alátámasztott törvényszöveg-javaslattal állt elő, mely nem csak a helyi civil jog normáinak alkalmazását írta volna elő, hanem alapelvi szinten azt is, hogy a munkajogviszony létesítése és fenntartása során a felek egymás kölcsönös érdekeit is figyelembe kell, hogy vegyék. Ennek keretein belül az egyházi foglalkoztatók a dolgozókat – feladatkörüket, munkájuk minőségét, a munkáltató lehetőségeit és a közjót is tekintetbe véve – olyan munkabérben kell, hogy részesítsék, melyből azok méltó módon elégíthetik ki dologi, szociális, kulturális és spirituális igényeiket. Szövegtervezete kötelezettséget rótt volna az egyházi vagyonkezelőkre, hogy törekedjenek a munkavégzés feltételeit a dolgozók személyi körülményeihez igazítani. Elsősorban a családi életükhöz, különös figyelemmel itt a nők anyaságára; továbbá, hogy lehetőséget nyújtsanak nekik arra is, hogy munkavégzésük során képességeiket szabadon kibontakoztathassák. Tervezete alapvető jogként ismerte volna el a szabad szakszerveződés jogát is, melynek gyakorlása miatt hátrány senkit sem érhet¹²¹.

A bizottság tagjai közül többen alternatív szövegtervezettel is előálltak. *Athanasius G. Welykyj* bazilita szerzetes fontosnak tartotta részletesen is kiemelni a laikusok szerepét; az emberiség, a szociális érzékenység és a felebaráti szeretet kérdéskörét. Hangsúlyozandónak tartotta ezen túlmenően a társadalmi igazságosságot, a közjót, illetve azt, hogy a kánoni jog alkalmazása során is el kell kerülni az emberi méltóság sérelmét¹²². *Tomás García Barbarena* konzultor tervezetében szintén nemcsak a dolgozók

di Diritto Canonico, 10-12. oldal.

121 „§ 1. *In rebus ecclesiasticis administrandis, maxime in operariis conducendis, omnes rerum istarum administratores, praeprimis clerici et religiosi, leges sociales loci sancte seduloque servent.*

§ 2. *Invigilent ut mutuae quae ipsis cum operariis et subditis intercedunt rationes, ad mutuuum obsequium, ad existimationem et benevolentiam conformentur, ita ut omnes tamquam ad commune opus sincera praesentique virium concordia conspirent.*

§ 3. *Ita labor remunerandus est ut homini facultates praebeantur suam suorumque vitam materiale, sociale, culturale, spiritualem digne excolendi, spectatis uniuscuiusque munere et productivitate, necnon officinae conditione et bono communi.*

§ 4. *Curent administratores bonorum ecclesiasticorum ut universus laborum processus necessitatibus laborantium eorumque vivendi rationi accommodetur, imprimis vitae eorum domesticae, praesertim quod ad matresfamilias spectat; eisdem praebeatur facultas proprias facultates in ipso laboris exercitio explicandi; omnes insuper ad vitam familiarem, culturale, sociale et religiosam colendam sufficienti quiete et otio gaudeant.*

§ 5. *Laborantium agnoscatur ius fundamentale consociationes libere condendi, vel eisdem nomen dandi, necnon earum navitati sine ultionis periodo partem sumendi*”, in: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 310-311. oldal.

122 V. ö.: Propositiones ad titulum XXVIII «de administratione bonorum» P. Athanasii G. Welykyj, in: PCCICR: Prot. N. 1259/68, Pos. X, Fol. 3: “*Omnes, et praesertim bonorum ecclesiasticorum administratores, sive clerici sive laici, adamussim servent leges sociales locorum, in iis quae*

magánérdekeinek védelmét tartotta fontosnak hangsúlyozni, hanem a közjó szolgálatának kötelezettségét is; a munkajogi szabályokat ezért – álláspontja szerint – az össztársadalmi érdekeknek is megfelelően kell alkalmazni¹²³. *Ercole Crovella* – a témakör relátora – pedig akként foglalt állást, hogy ha a tisztességes bérezésről is szó esik a kánonban, akkor nem csak a természetjog elveit, hanem az Egyház társadalmi tanítását is kifejezetten meg kell benne említeni, mint mögöttes szabályozóanyagot¹²⁴.

A konzultorok többsége azonban ezeket a javaslatokat túlságosan mélyrehatóknak vélte. Elegendőnek tartották végül csupán annak jogszabályi rögzítését, hogy a vagyongekezelő a dolgozók megfelelő bérezéséről köteles gondoskodni, a világi jog szabályai mentén¹²⁵. Az alternatív szövegtervezetek egyéb részeit az Egyház társadalmi tanítása már úgyis magába foglalja – foglaltak állást a konzultorok – melyet a vagyongekezelőknek munkájuk során megfelelően figyelembe is kell venniük. „*Napjainkban ugyanis rendelkezésre áll az Egyház tanításának egységes gyűjteménye, mely szabályozza a gazdasági-szociális társadalmi viszonyokat és máskülönben maguk a világi törvények is képesek ezen jogviszonyok rendezésére*”¹²⁶.

A kodifikációs folyamat során tehát az az álláspont került többségi véleményként elfogadásra, hogy a kánoni kódexben csupán a legszükségesebb, munkajogilag is értékelhető, egyebekben túlnyomórészt természetjogi eredetű alapelvek kerüljenek rögzítésre, a részegyházak pedig ezeknek megfelelően alkossák meg helyi jogukat, vagy alkalmazzák az adott hely világi munkajogát, mindezt az Egyház társadalmi tanításának figyelembevételével¹²⁷.

spectant: iustam honestamque mercedem operariis adsignandam; necessitudines humanas et sociales inter operarios et laboris datores promovendas; vitam religiosam, familiarem, socialem, culturalem operariorum earumque familiarium colendam mutuumque obsequium et benevolentiam in campo productionis et laboris excolendum. In his aliisque eluceat amor proximi, servetur iustitia, promoveatur bonum commune societatis civilis et Ecclesiae atque caveatur ne iura et dignitas singulorum aliquod capiat detrimentum”.

123 V. ö.: Relatio quam, supra vota Consultorum, apparavit Ill.mus ac Rev.mus D.nus H. CROVELLA, Relator in eodem coetu, in: PCCICR: Prot. N. 1275/68, Pos. X, Fol. 2.

124 V. ö.: *ibid.*, 3. oldal.

125 V. ö.: Animadversiones Antonii Mauro, in: PCCICR: Prot. N. 1306/68, Pos. X, Fol. 2.

126 „*Nostris enim temporibus corpus completum doctrinae Ecclesiae habetur quae dirigit relationes ordinis oeconomico-socialis et ipsae legislationes civiles ultro progressae sunt ad illas relationes ordinandas*”. Lásd.: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 311. oldal. Lásd azonban a Püspöki Kongregáció kritikai megjegyzéseit is a világi jog kanonizációjának észszerű határaitól: Prot. N. 117/79, Pos. S 21., 7. old. e./ pont.

127 A témához lásd bővebben: V. ö.: HAERING, Stephan: *Rezeption weltlichen Rechts im kanonischen Recht. Studien zur kanonischen Rezeption. Anerkennung und Berücksichtigung des weltlichen Rechts*

1.3. Kánoni munkajog és teológia

Az Egyház társadalmi tanításának közvetlen, normatív előíráson alapuló alkalmazása felvet egy megválaszolendő alapkérdést, mely nemcsak a kánonjog egészét tekintve bír jelentőséggel, de különösen fontos a munkajog szabályrendszerére nézve is. Ez pedig nem mást érint, mint a kánonjog és a teológia kapcsolatának jellegét és mélységét. Tisztázandó kérdés, hogy a kánonjog, mint a szent tudományok egyike, hogyan kapcsolódik össze a teológiával úgy általában, mint különösen a munkajog területén. Ez határozza meg ugyanis az egyes teológiai elvek, tanítások szabályozóerejét és közvetlen alkalmazhatóságát. Eldöntendő, hogy a teológia csak a kánoni normák dogmatikai megalapozására, kiegészítésére, magyarázatára szolgál-e; vagy az Egyház tanításának egyes elemei – és az azokból levezethető rendezőelvek – normatív szabályként is alkalmazhatóak az Egyházban.

1.3.1. A müncheni iskola tézisei

A kérdés megválaszolásához e körben a kánonjog létjogosultságának a megalapozásáig kell visszamennünk. A kánoni jogtörténet évszázadain, évezredein át egymással ellentétes álláspontok voltak ugyanis jelen ebben a kérdésben. Jóllehet, az Egyház, mint tökéletes társaság a kezdetektől vindikálta magának a szabályozás jogát és a jogal-

im kirchlichen Rechtsbereich aufgrund des Codex Iuris Canonici von 1983, St. Ottilien: EOS-Verlag, 1998, 206-210. oldal; CLIFFORD, Joseph: *Contracts Between Ecclesiastical Entities According to Canon Law*, Berlin: Logos, 2018, 88-89. oldal, és RAITH, Ronny: *Verwaltungsermessen im kanonischen Recht*, Berlin: Frank & Timme, 2007, 23. oldal; McCANN, Dennis: „Catholic Social Teaching in an Era of Economic Globalization: "A Resource for Business Ethics“, in: *Business Ethics Quarterly* 7 (1997), 57-70. oldal; CHENU, Marie-Dominique: „Arbeit“, in: *Sacramentum Mundi. Theologisches Lexikon für die Praxis*, Freiburg: Herder, 1967, 306. oldal, és POTZ: *Einführung in das...*, 4. oldal; JOBLIN, Joseph: „La personne axe de l'enseignement des papes sur le travail, de Léon XIII à Jean-Paul II et Benoît XVI“, in: *AHP* 49 (2011), 123-153. oldal; ZIGARELLI, Michael: „Catholic Social Teaching and the Employment Relationship: A Model for Managing Human Resources in Accordance with Vatican Doctrine“, in: *JBE* 12 (1993), 75-82. oldal; FLECKENSTEIN, Marilyn: „The «Right to Associate» in Catholic Social Thought“, in: *JBE* 38 (2002), 55-64. oldal; RYAN, Liam: „The Modern Popes as Social Reformers“, in: *The Furrow* 42 (1991), 87-100. oldal; MURPHY, Michael: „The People: Our Greatest Resource“, in: *The Furrow* 36 (1985), 267-273. oldal; BEYER, Gerald: „Advocating worker justice. A Catholic Ethicist's «Toolkit»“, in: *JRE* 45 (2017), 230–254. oldal; MOTT, Stephen / SIDER, Ronald: „Economic justice: a biblical paradigm“, in: *Transformation* 17 (2000), 50-63. oldal; KRÄMER, Werner: „Arbeit – Sozialer Teil“, in: EICHER, Peter (szerk.): *Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe*, München: Kösel, 2005.

kotási képességet, ez azonban egyes gondolkodók jogfelfogásában nem volt mindig egyértelműen elfogadott.

Elsőként *Luther Márton* munkáiban jelenik meg a „két birodalom” kapcsolata-ról, a mennyei és a földi királyság egymás mellett éléséről szóló tanítás. Élesen elhatárolja az Egyház igaz tagjait az igaztalanoktól: a krisztushívők saját jellemükből fakadóan, önként tartják be a társas együttélés isteni törvényeit és erkölcsi normáit; többet is, mint amit jog előírhat. Azonban „*a világ csak világ*”¹²⁸ – mondja Luther, az igaztalanok pedig nem sarkallhatók másként az együttélés szabályainak megtartására, mint a jog erejével. Szükségük van ezért arra, hogy az állam magatartásrendet írjon elő számukra, ami semmiképpen sem az igazak Egyházának feladata¹²⁹.

A német *Rudolph Sohm* fejlesztette tovább *Luther* téziseit. Meggyőződéssel állította, hogy az Egyház és a jog kölcsönösen kizárják egymást, az Egyházban ezért a jog-nak nem lehet helye¹³⁰. A jog ugyanis álláspontja szerint nem más, mint egyfajta „kényszerítő szabályrend” („*Zwangordnung*”), ami értelmezhetetlen a *Hegyi Beszéd* szerez-tettanítását önként követő Egyházban¹³¹.

Sohm jogpozitivistá nézeteit a *Klaus Mörsdorf* nevével fémjelzett „*müncheneri iskola*” aztán eredményesen cáfolta, egyidejűleg legitimálva az évezredek óta jelen lévő kánoni jogot. Képviselői rámutattak az egyházjog „*teologizálódás*”-ára („*Theologisierung des Kirchenrechtes*”); ebben látják az egyházi jog specifikumát. Ez a *II. Vatikáni Zsinat* után hangsúlyossá vált folyamat az egyházjogot teológiai alapokra helyezte, a jogot a teológiával szorosan összekapcsolta. Az iskola képviselői szerint az egyházjog nem csupán a jog egy adott ága, hanem olyan sajátjogú szabályrendszer, melynek egyediségét pontosan az határozza meg, hogy a kánoni jogban norma és dogma nem választható el élesen egymástól. Az egyházas életviszonyok rendezéséhez ezért szükség van kánoni tételesjogra, melynek normáit *Mörsdorf* szerint mindig a kapcsolódó hittételekkel összhangban kell értelmezni¹³².

128 V. ö.: LEBERECHT DE WETTE, Wilhelm Martin (szerk.): *Briefe, Sendschreiben und Bedenken von Martin Luther*, Berlin: Reimer, 1827, 3. kötet, 482. oldal.

129 V. ö.: SCHOLZ, László: "Luther tanítása a két birodalomról", in: *Evangelikus Theologia* 2 (1948), 27. oldal.

130 V. ö.: ERDŐ, Péter: *Az egyházjog teológiája intézménytörténeti megközelítésben*, Budapest: Szent István Társulat, 1995, 37. oldal.

131 Lásd bővebben: SOHM, Rudolph: *Kirchenrecht*, Leipzig: Duncker und Humblot, 1892.

132 Lásd bővebben: MAIER, Eva Maria: „Was ist Rechts-theologie?”, in: *ÖARR* 51 (2004), 215. oldal; CATTANEO, Arturo: *Grundfragen des Kirchenrechts bei Klaus Mörsdorf*, Amsterdam: Grüner Verlag, 1991, 68. oldal; GRAULICH, Markus: *Unterwegs zu einer Theologie des Kirchenrechts. Die Grundlegung des Rechts bei Gottlieb Söhngen (1892 - 1971) und die Konzepte der neueren Kirchen-*

Mörsdorf konzultorként maga is részt vett és jelentős szerepet játszott a kodifikációs folyamatban, különösen az *Egyház Alaptörvény-ének (Lex Ecclesiae Fundamentalis)* előkészítése során. Jóllehet az alaptörvény önálló jogszabály formájában nem került kihirdetésre, az előkészítés nem maradt eredménytelen. Az Egyház „alkotmányjoga” – a szervezeti szabályok és az alapelvek – integrálásra kerültek az *Egyházi Törvénykönyvbe* az általános normák fejezetcíme alatt. *Mörsdorf* egyházjog-teológiai nézetei, meggyőződése és szempontrendszere áthatotta a kodifikációs munkafolyamat egészét, így maga a kódex is csak ezek alapulvételével értelmezhető helyesen. El kell szakadnunk tehát attól az erősen jogpozitivistá felfogástól, mely a kánoni normák sajátjogúságát és önálló létét hirdeti. A kánonokat – *Mörsdorf* elvei mentén – a teológiai alaptételekkel és a tanítóhivatali megnyilatkozásokkal együttesen, ezekkel összhangban kell értelmezni.

1.3.2. A kódexrevíziós bizottság álláspontja

A vagyoni- és munkajogi rendelkezéseket megalkotni hivatott munkacsoport konzultorai is *Mörsdorf* nézeteivel azonos állásponton voltak. A kodifikáció vezetője, *Felici* bíboros maga is fontosnak látta a doktrínák szerepének hangsúlyozását a jogalkotásban. A kodifikációs irányelveket megerősítő püspöki szinódus előtt tartott beszédében utalt arra, hogy minden egyházi törvénynek követnie kell a *Szent Evangélium*, a *Szentírás*, különösen pedig az *Újszövetségi Szentírás* szellemiségét és lelkületét¹³³. Közbenső válaszában, melyet a szinódus tagjainak kérdéseire adott, kifejezetten kitért arra, hogy a teológiának a jogalkotásban és a kánonok megszüvegezésében kiemelkedő jelentősége van, a jog ugyanis nem válhat el a teológiai gyökereitől¹³⁴. Hasonló álláspontot képviselt az egyeztetési folyamatban több püspöki konferencia is¹³⁵.

rechtswissenschaft, Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh & Co KG, 2006, 251. oldal; PREE, Helmut: „Eine Besprechung von Remigiusz Sobański: «Grundlagenproblematik des katholischen Kirchenrechts»“, in: *ÖAKR* 38 (1989), 356-367. oldal. Lásd még a témában bővebben: MÖRSDORF, Klaus: *Lehrbuch des Kirchenrechts auf Grund des Codex Iuris Canonici*, Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh, 1954.

133 V. ö.: Relatio Em.mi Card. Periclis Felici circa «Principia quae Codicis Iuris Canonici recognitionem dirigant», in: PCCICR: *Principia...*, 21. oldal.

134 V. ö.: Interlocutoria responsio Em.mi Card. Periclis Felici circa «Principia quae Codicis Iuris Canonici recognitionem dirigant», in: PCCICR: *Principia...*, 32. oldal.

135 Lásd: New Zealand Catholic Bishops' Conference: Submissions on the Schemata for the revision of The Code of Canon Law, in: PCCICR: Prot. N. 50/78, Pos. S 21, Fol. 2.

Ercole Crovella relátor véleménye szerint sem tűnt elégségesnek a munkajogi szabályokra utaló kánonban csak a természetjog és a pozitív jog rendelkezéseiről szólni, hanem kifejezetten meg kellett említeni benne az Egyház legújabb kori társadalmi tanítása által támasztott követelményeket is. Álláspontja szerint ugyanis ezek közvetlenül vagy közvetve, de a hatályos jog körébe tartoznak¹³⁶.

Antonio Mauro érsek, a Szerzetesi Kongregáció titkára szintén támogatta az egyházi szociális doktrína törvényerőre emelését. Véleményében rámutat arra is, hogy az Egyház társadalmi tanítása az elmúlt időkben igen sokat fejlődött, mint az kitűnik a legújabb tanítóhivatali megnyilatkozásokból is. Példának okáért a családi pótlék intézményét említi ebben a körben¹³⁷.

A kánonjog és a teológia összefonódása tehát a kódexrevíziós bizottság álláspontja szerint is igaz a kánoni munkajog területére. Különösen, hogy a ma hatályos tételesjog kifejezetten is alkalmazni rendeli az Egyház dogmatikai tanításának azon részét, mely munka- és szociális jogi kérdésekkel foglalkozik¹³⁸.

Láthattuk fentebb, hogy a vagyoni- és munkajogi kodifikáció egészét az egyetemes tételesjogi szabályozás minimalizálásának szándéka jellemezte. A jogalkotó eltökélt volt abban, hogy a *szubszidiaritás* elvét képviselve lehetővé tegye a részegyházaknak, hogy maguk alkossanak pozitív jogot e körben. E jogalkotás vonatkozásában is zsinórmértékül szabta azonban, hogy a munkajogi szabályrendszer nem lehet ellentétes a jog alapelveivel és az Egyház társadalmi tanításával.

De nem csak a megalkotandó helyi jog vonatkozásában volt mindez alapkövetelmény. Részegyházi jog hiányában is előírásnak szánta a jogalkotó, hogy a világi jogi szabályokat és az Egyház által adott elveket a törvény erejével, közvetlenül is alkalmazni kell. Olyan normák forrásának állította be ezeket, melyek tételes kodifikáció nélkül is szabályozzák a kánoni munkajogot. Mindez pedig felértékeli a munkajog alapelveit is. Ezek megfelelő értelmezésével jutunk el ugyanis a helyes jogalkalmazáshoz, és az egyes recipiált, világi tételesjogi normáknak az Egyház tanításával is összhangban törté-

136 V. ö.: *Animadversiones diei 20 septembris 1967 D.ni H. Crovella*, in: PCCICR: Acta et Documenta Coetus Studii «De iure patrimoniali Ecclesiae» Volumen II (Sessiones 4a, 5a, 6a, 7a, 8a, 9a), nem nyilvános, apud Pontificia Commissione per L'interpretazione Autentica de Codice di Diritto Canonico, 7-C-4 kötet, Prot. N. 1066/67.

137 V. ö.: *Animadversiones et votum in cann. 1524-1534 Exc.mi D.ni Antonii Mauro*, in: PCCICR: Prot. N, 1234/68, Pos. X, Fol. 2.

138 V. ö.: 1286. kánon.

nő értelmezéséhez. Ez segíti elő az Egyház alapküldetésének megvalósulását, az Örömhír világegyház-szintű hirdetését¹³⁹.

1.3.3. A római kúria joggyakorlata

A jog és teológia kapcsolatának feltárásakor ki kell térni a jog formális jellemzőinek vizsgálatára is. Kérdésként merülhet fel e körben, hogy a joggyakorlatban miként kell értékelni azt a körülményt, miszerint az egyes a tanítóhivatali állásfoglalások nem feltétlenül kerülnek formálisan „kihirdetésre”, ennél fogva ezek tartalmának jogszabályi jellege kérdéses.

Nyilvánvaló, hogy formai okból csak azokat a normákat tekinthetjük tételesjognak, melyeket a jogalkotó szabályszerűen közzétett. Az Egyház joga azonban nem csupán pozitív jogi szabályokat tartalmaz, hanem isteni jogot is, melynek alakszerű kihirdetési aktusa nem értelmezhető. A kánoni jog ugyanis az üdvösségtörténet megvalósítása irányába hat és ez adja meghatározó jellegét¹⁴⁰. Az isteni jog kinyilatkoztatásának elsődleges értelmezőközege pedig a teológia. A dogmatikai tanítás ennél fogva az isteni jog közvetítője, mely jellege szerint alakszerű kihirdetés nélkül is jogi kötőerővel bír. Nem lehetséges ezért az egyes teológia állásfoglalások, tanítások mellőzése a kánoni jog értelmezése és alkalmazása során, különösen nem az alapelvek vonatkozásában. Akkor sem, ha ez az Egyházi tanítás – jogászai felfogás szerinti – „kihirdetésben” okszerűen nem részesülhet.

A kánoni munkajog területén azonban ezek a – formális kihirdetés szükségességével kapcsolatos – jogpozitivisták kétségei a jog jellege miatt még inkább súlytalanok. Az „Egyház által adott elvek”-nek megfelelő jogalkalmazás ugyanis kifejezetten megköveteli a jog teológiai elemeinek figyelembevételét és az egyes tanítóhivatali megnyilatkozások megfelelően interpretált, tételesjogként való alkalmazását.

Mindez az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának (ULSA)* joggyakorlatában tapasztalható meg a legplasztikusabban. A *Munkaügyi Hivatal* bírósági részlege ugyanis jogalkalmazása során mindvégig következetesen arra az álláspontra helyezkedett – és helyezkedik mind a mai napig –, hogy ítélezési tevékenysége során nemcsak joga, de

139 V. ö.: FARKAS, Péter: „A katolikus egyház társadalmi tanításának alapelvei és gyakorlati alkalmazásuk”, in: *Kapocs* 11/2 (2012), 28-39. oldal.

140 V. ö.: ERDŐ, Péter: *Egyházjog*, Budapest: Szent István Társulat, 2014, 63-65. oldal.

kötelessége is az Egyház társadalmi tanítását alkalmazni. Sőt! Azt is többször és következetesen kimondta, hogy mikor arról kell döntenie, vajon az adott kérdés elbírálása során a tételesjognak, vagy a társadalmi tanításnak van-e elsőbbsége, a tanítóhivatali megnyilatkozásokat kell előnyben részesíteni. Álláspontja szerint a jogalkalmazónak a társadalmi tanításhoz kell nyúlnia akkor is, mikor adott esetre nézve hiányzik a megalkotott tételesjog és egyfajta joghézag tapasztalható¹⁴¹.

A *Munkaügyi Hivatal* három döntésében foglalkozott a társadalmi tanításnak a munkaügyi jogvitákban történő, közvetlen alkalmazhatóságával. Első ítéletében – egyfajta alapjogi bíróságként eljárva – kifejezetten megtagadta a szentszéki jószágkormányzás egy hatályos előírásának, mint tételesjognak az alkalmazását, mert arra az álláspontra helyezkedett, hogy a szóban forgó, 1967-es keltezésű norma az azóta kiadott pápai megnyilatkozások tükrében meghaladottá vált. A testület álláspontja szerint a döntéshozatal évében (1995) ez már nem állt összhangban a legújabb tanítóhivatali megnyilatkozásokkal, így alkalmazásának nem lehetett többé helye¹⁴².

A *Vatikánvárosi Állam Fellebbviteli Bírósága (Corte di Appello)* viszont a kiváló kánonjogász: *Mario Francesco Pompedda*, felsőbbíró elnök, a Rota Romana dékánja – későbbi bíboros érsek és az Apostoli Szigetűre Legfelsőbb Bíróságának Prefektusa – elnökletével meghozott másodfokú ítéletében ellentétes jogi álláspontra helyezkedett. Kimondta, hogy az Egyház dogmatikai tanítása valóban befolyásolja a tételesjogot, továbbá alkalmas lehet arra is, hogy az irányadó jogszabályok helyes értelmezését segítse, azonban ez semmiképpen sem vezethet arra, hogy a tanítóhivatali megnyilatkozásokból jogi normát vezessenek le¹⁴³. Egy másik döntésében pedig azt fejtette ki, hogy az egyházi munkajogban a természetjog elvei közvetlenül nem érvényesülhetnek, ha a pozitív tételesjog azokkal ellentétes, az érdekelteknek kizárólag a pozitív jog megváltoztatása iránt lehet igénye a törvényalkotónál¹⁴⁴.

141 V. ö.: PERSIANI, Mattia: *Il lavoro sub umbra Petri*, Roma: Studium - LUMSA Università, 2016, 34-37. oldal.

142 V. ö.: *ibid.*, 35. oldal.

143 V. ö.: Corte di Appello 46/1995. számú, 1995. december 04-én meghozott ítélete: „*L'insegnamento del Magistero Pontificio in materia sociale influisce sulla disciplina del lavoro costituendo strumento per l'interpretazione e l'integrazione di leggi incomplete o di dubbio significato. In assenza, però, di uno specifico intervento legislativo quell'insegnamento non è idoneo a costituire norma giuridica vincolante*”. [Http://www.ulsav.it/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html](http://www.ulsav.it/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html) (Letöltés: 2020. november 23.).

144 V. ö.: Corte di Appello 44/1995. számú, 1995. október 3-án meghozott ítélete: “*Non può essere richiamato il diritto naturale, in una controversia che ha nella legge positiva la sua specifica*

A *Munkaügyi Hivatal* azonban nem hagyott fel korábbi jogértelmezésével. Néhány évvel későbbi döntésében ismét kifejtette, hogy tényleges joghézag esetén a bíróságnak az általános munkajogi elvek alapján kell eljárnia, különösen azok alapján, melyeket az Egyház társadalmi tanítása tükröz vissza, illetve melyeket a Szentatya megnyilatkozásai tartalmaznak¹⁴⁵.

A *Fellebbviteli Bíróság* azonban szintén saját, korábbi jogértelmezését tartotta fenn. Újfént kimondta, hogy a természetjog és a pápai megnyilatkozások csak mint a jogértelmezés segítő eszközei használhatóak fel az ítélethozatal során, ezek nem képezhetik a pozitív jog alternatív forrását. A természetjog és a pápai megnyilatkozások ugyanis elsősorban – ha nem kizárólagosan – az alsóbb szintű törvényalkotót kötelezik, hogy alkosson ezeknek megfelelő tételesjogi szabályozást¹⁴⁶.

Ezek ellenére továbbra is kitartott korábbi jogforrás-értelmezése mellett a *Munkaügyi Hivatal*¹⁴⁷. A *Fellebbviteli Bíróság* egy harmadik döntésben ezért újfént felülbírált az elsőfokú fórum álláspontját. Összefoglaló jelleggel ismét kimondta, hogy a jogalkalmazó nem léphet törvényalkotói szerepkörbe és nem kereshet az Egyház társadalmi tanításában, vagy a pápai megnyilatkozásokban olyan szabályozó elveket, melyekkel kitölthetné az általa észlelt joghézagot; a pápai megnyilatkozások ugyanis csak morális,

disciplina. Qualora vi siano ragioni di conflitto tra disposizioni di diritto positivo e principi di diritto naturale, potrà essere prospettata l'eventuale modificazione delle prime, ma non ne può essere legittimamente richiesta la disapplicazione".

[Http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html](http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html) (Letöltés: 2020. december 23.).

145 V. ö.: ULSA 1/98. számú, 1998. február 27-én meghozott ítélete: „*In assenza di una specifica disposizione che preveda il divisore da utilizzare per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, la scelta di un criterio di decisione deve essere individuata ragionando per principi e, quindi, deve essere necessariamente ispirata all'insegnamento impartito dal Sommo Pontefice con riguardo, in genere, al significato che deve essere attribuito al lavoro e, in particolare, al significato che deve essere attribuito allo speciale lavoro prestato nella, e per la Sede Apostolica*”.
[Http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html](http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html) (Letöltés: 2020. november 23.).

146 V. ö.: Corte di Appello 62/1998. számú, 1998. december 14-én meghozott ítélete: „*Soprattutto per quanto attiene alle norme procedurali, i principi di diritto naturale e l'insegnamento del Magistero Pontificio possono essere richiamati esclusivamente come criterio guida dell'attività ermeneutica delle norme positive. Non possono, invece, essere assunti come fonte alternativa rispetto al diritto positivo. Ciò perché i principi di diritto naturale e l'insegnamento Pontificio, prevalentemente se non esclusivamente, hanno come destinatario il Legislatore positivo, il quale a quei principi deve dare applicazione*”.

[Http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html](http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html) (Letöltés: 2020. november 23.).

147 V. ö.: ULSA 5/96. számú, 1996. október 11-i meghozott ítélete.

[Http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html](http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html) (Letöltés: 2020. november 24.).

nem pedig jogi kötőerővel rendelkeznek. E döntésében azonban már a *Fellebbviteli Bíróság* is elismerte, hogy a *Munkaügyi Hivatal* kitartóan eltérő jogértelmezési gyakorlataira törvényalkotói megoldást kell találni¹⁴⁸.

Az Egyház társadalmi tanításának jogi megítélése körében kialakult értelmezési vitát a jogalkotó – *XVI. Benedek* pápa személyes törvényhozói aktusával – a *Munkaügyi Hivatal* javára oldotta fel. A *Vatikánvárosi Állam* 2008-as, LXXI. számú jogforrási törvénye ugyanis az 1929-es, azonos tárgyú, II. számú törvénnyel szemben kifejezetten ki mondja, hogy a munkaügyi jogvitákat a Vatikán saját munkajoga alapján kell elbírálni (4. cikk i./ pont), ha pedig adott jogvita ezek alapján a szabályok alapján nem dönthető el, alkalmazni kell közvetlenül az isteni jogot, a természetjogot és a *Vatikánvárosi Állam* jogrendjének alapelveit¹⁴⁹. E döntésben szerepet játszott *XVI. Benedek* pápa személyes meggyőződése is. A Szentatya gyakorta figyelmeztetett a túlzott jogpozitivizmus veszélyeire, mely valójában tagadja a minden embert megillető, alapvető jogok ontológiai természetét¹⁵⁰.

A korábbi jogi szabályozástól részben eltérő szövegezés egyértelműen szembe helyezkedik a *Fellebbviteli Bíróság* előbb vázolt jogértelmezésével. Az isteni jogot, a

148 V. ö.: Corte di Appello 53/1996. számú, 1998. január 24-i ítélete: „*Il Collegio di conciliazione e arbitrato dell'ULSA non può sostituirsi al Legislatore e colmare eventuali o supposte lacune di legge, individuando criteri di decisione nell'insegnamento del Sommo Pontefice in materia sociale. Il compito di quel Collegio, infatti, è quello di applicare e di interpretare la legge e non già quello di creare un nuovo sistema normativo sostanzialmente inaffidabile sul piano della certezza. L'altissimo insegnamento del Sommo Pontefice non può essere disatteso, nel suo significato morale, anche per quanto riguarda i rapporti di lavoro dei dipendenti della Sede Apostolica, degli enti ad essa collegati, come pure dello Stato della Città del Vaticano. Senonché, ciò non significa possa presumersi che la normativa di quei rapporti, positivamente stabilita, si ponga in contrasto con quell'insegnamento, né che quest'ultimo possa supplire all'assenza di una normativa. (Nel caso di specie, ritenuto che il Collegio di conciliazione e arbitrato abbia fatto riferimento agli insegnamenti Pontifici per pervenire ad una soluzione equitativa di plausibili e moralmente fondate aspettative, è stato auspicato che la competente Autorità trovi, tramite un autonomo e discrezionale intervento, una soluzione di equità che soddisfi quelle aspettative)*”.

[Http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html](http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html) (Letöltés: 2020. november 23.).

149 V. ö.: LXXI. számú törvény 6. cikk: „*Quando una controversia civile non si possa decidere con il riferimento ad una norma prevista dalle fonti indicate nei precedenti articoli, il giudice decide tenuti presenti i precetti del diritto divino e del diritto naturale, nonché i principi generali dell'ordinamento giuridico vaticano*”.

[Https://www.vaticanstate.va/it/stato-governo/legislazione-e-normativa/norm-general.html](https://www.vaticanstate.va/it/stato-governo/legislazione-e-normativa/norm-general.html) (Letöltés: 2020. november 23.).

150 V. ö.: FLORES, Danilo Ramiro: *Letter and Spirit. Recent development in canon law.* [Https://www.academia.edu/7347926/Letter_and_Spirit_Recent_Development_In_Canon_Law](https://www.academia.edu/7347926/Letter_and_Spirit_Recent_Development_In_Canon_Law), (letöltés: 2020. december 28.), 4. oldal.

természetjogot, a katolikus jogrend általános alapelveit – ideértve a dogmatikai tanítás vagy az egyéb pápai megnyilatkozások szabályerejének elismerését – nem olyan elvont eszméknek tekinti, melyek feladata nem más, mint hogy a törvényalkotót sarkallják az ezeknek megfelelő pozitív jog megalkotására. Ezek olyan valóságos jogi szabályozóeszközök, melyeket irányadó-, vagy az Egyház szellemiségével össze nem egyeztethető tételesjog hiányában közvetlenül is alkalmazni kell¹⁵¹. A szentszéki-vatikánvárosi *Munkaügyi Hivatal* ezért *Ferenc pápa* hivatalba lépésétől kezdve tételesen is gyűjti és hivatalos lapjában a jogforrások között évente közzé is teszi a Szentatya valamennyi, munkaügyi tárgyú megnyilatkozását, a beszédeitől kezdve egészen a *Twitter*-üzenetekig¹⁵².

Megjegyzendő az is, hogy egy 2007-es, *José María Serrano Ruiz*, a Rota Romana prelátnak auditora, mint vatikáni felsőbbbírósági elnök előtt meghozott döntésben már a *Fellebbviteli Bíróság* is arra az álláspontra helyezkedett, hogy az *Apostoli Szentszéknél* foglalkoztatottak vonatkozásában a munkajogi rendelkezések alapja az Egyház szociális tanítása, mely egyebekben nem választható el a(z) olasz) nemzetállami- és az európai jogrendtől, valamint társadalmi berendezkedéstől¹⁵³.

A fenti jogforrás-elméletnek nem csak az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* vonatkozásában van jelentősége. A vatikáni LXXI. számú jogforrási törvény a területi hatályán kívül is a Szentatya – az Egyetemes Egyház püspöke – elvi állásfoglalását tartalmazza. Eszerint az elvi állásfoglalás szerint pedig – egyértelmű pozitív tételesjog hiányában – a kánoni munkajog eszköztárába tartozik az Egyház társadalmi tanítása által közvetített természetjog és pozitív isteni jog is, valamint mindazok az általános jogelvek, melyek a jogalkalmazók előtt régtől fogva ismertek, vagy egyes pápai megnyilatkozásokból nyerhetőek ki. E körben van kiemelkedő jelentősége az *Egyházi Törvénykönyv* alábbi rendelkezésének:

151 V. ö: PERSIANI: *Il lavoro...*, 41. oldal.

152 Lásd bővebben: <http://www.uls.va/content/ulsa/it/pubblicazioni/bollettini/bollettino-n--27---2019-new--/alcune-parole-di-papa-francesco-sul-lavoro.html> (Letöltés: 2020. november 23.).

153 V. ö.: Corte di Appello 82/2006. számú, 2007. január 24-i ítélete: „*L'ordinamento del lavoro che disciplina la particolare comunità dei dipendenti, che opera sub umbra Petri, per e con la Sede Apostolica, è informato alla dottrina sociale della Chiesa e non avulso dal contesto socio-giuridico italiano ed europeo (cfr. lettera Sommo Pontefice al Segretario di Stato 20.11.1982, circa il significato del lavoro prestato alla Sede Apostolica)*”.

[Http://www.uls.va/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html](http://www.uls.va/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html) (Letöltés: 2020. december 23.).

„Ha valamely kérdésről nincsen kifejezett előírás sem az egyetemes, sem a részleges törvényben, sem a szokásjogban, akkor az ügyet – hacsak nem büntető – a hasonló esetekre hozott törvények figyelembevételével, a jog általános elveinek a kánoni méltányosság szerinti alkalmazásával, a római kúria jogszolgáltatása és gyakorlata, valamint a tudósok közös és állandó véleménye szem előtt tartásával kell megoldani”¹⁵⁴.

Kijelenthetjük tehát a szentszék-vatikánvárosi ítélkezési gyakorlat elemzésével is – valamint az abban rejlett, eltérő jogforrás-értelmezésre adott jogalkotói válaszból –, hogy a teológia a kánoni munkajogtól nem választható el. Ellentmondásos munkajogi normák esetén, vagy tételes munkaügyi szabályok hiányában valamennyi részegyházban alkalmazni kell az Egyház szociális tanítását is a jog kötelező erejével, valamint a pápai megnyilatkozásban elrejtett szabályozóelveket.

1.4. Az egyes munkajogi tárgyú szentszéki megnyilatkozások

A fentiek tükrében szükséges, hogy e helyütt összegyűjtsük és tételesen is felsoroljuk mindazokat a főbb szentszéki forrásokat, melyek akár személyes pápai megnyilatkozásként, akár valamely hatáskörrel rendelkező dikaszteriális szerv állásfoglalásaként közvetítik az Egyház munkajogi vonatkozású társadalmi tanítását, vagy más módon tartalmaznak normatív szabályozást a foglalkoztatás viszonyrendszerére.

Mint arra már utaltunk, a 19. század vége felé *XIII. Leó* pápa fordult először munkaügyi kérdések felé. „*Rerum novarum...*” kezdetű enciklikájában (1891) a témakört jöllehet a magántulajdon védelme és a szocialista osztályharc-elméletek elítélése, illetve létjogosultságuk cáfolata oldaláról közelíti meg, tartalmilag azonban mégis nagyobb szerepet szán az egyes munkásvédelmi intézkedéseknek¹⁵⁵. Kifejezetten nevesíti a dolgozók emberi méltóságát, melynek megőrzését megkerülhetetlenül szükségessé teszi¹⁵⁶. Rámutat arra, hogy ennek kell meghatároznia a foglalkoztatási jogviszonyok mindegyikét. Deklarálja a tisztességes bérhez való jogot¹⁵⁷, illetve a rekreációhoz és a

154 CIC 19. kánon.

155 Lásd bővebben: XIII. LEÓ pápa: *Rerum novarum. XIII. Leó pápa apostoli körlevele a munkások helyzetéről*, fordította: Prohászka Ottokár, Budapest: Szent István Társulat, 1991 (reprint kiadás).

156 RN 32.

157 RN 34.

pihenéshez való jogosultságot is¹⁵⁸. Szükségesnek tartja a munkakövetelmények egyéni-esítését: ezeknek igazodniuk kell a munkavállalók képességeihez, fizikai lehetőségeihez, vagy az adott munkafolyamat objektív körülményeihez¹⁵⁹. Támogatja a munkavállalók szakszerveződési szabadságát is, azonban ezt nem korlátlan mértékben. Sokkal inkább a katolikus munkásegyletek működését látja célravezetőnek. Ezek egyszerre szolgálhatják tagjainak klasszikus értelemben vett érdekvédelmét, valamint vallásos szükségleteiknek egyidejű kielégítését és a hit védelmét¹⁶⁰.

Az enciklika kiemelkedő jelentősége nemcsak abban áll, hogy ez a Katolikus Egyház első szociális körlevele, mely némely kérdéskörben meg is haladta korának közgondolkodását. Abban is, hogy nem csak egyszerű lelkipásztori buzdítást tartalmaz, hanem az isteni- és természetjogot kodifikálja. *XIII. Leó* pápa ugyanis különös gondot fordított arra, hogy az enciklikában kifejtett tanításának kiemelje az isteni jogi gyökereit és kellő világossággal bemutassa, miért van joguk a dolgozóknak a méltányos bérhez és az miért nem lehet kizárólag a felek szabad megállapodásának tárgya. Részletezi azt is, hogy a pihenéshez, rekreációhoz, családi élethez való jog az ember természetéből fakadó, elidegeníthetetlen joga, melyet a helyes mértékben minden munkaadónak biztosítania kell, még akkor is, ha arra vonatkozó kifejezett rendelkezések nem is szerepelnek a munkaszerződésekben¹⁶¹.

Fontos jogdogmatikai újítás, hogy *XIII. Leó* pápa enciklikájában nem csak az egyes alapjogok kerülnek előtérbe, hanem a kollektív munkaszabályozás elve is: az egyes individuális munkajogviszonyokat nem kizárólag a munkaszerződéses rendelkezések határozzák meg, hanem más, felsőbb szintű normák, többek között az isteni jog és a természetjog szabályai. Ugyanennek a csoportos munkaszabály-elméletnek a mentén rendelkeznek a mai kor polgári társadalmaiban kollektív szerződések a munkaviszonyok egyes feltételeiről, illetve ezért is nem lehet egyes minimum-követelményektől még a felek kölcsönös egyetértésével sem eltérni.

XIII. Leó pápa rendelkezései nagymértékben befolyásolták az 1917-es kánoni kódex munkajogra vonatkozó szabályainak a megalkotását is. A kódex hatályban volt szövegében pontosan azokat az isteni- és természetjogi gyökerű alapelveket látjuk visszaköszönni, melyek az enciklika gerincét is adják: a tisztességes munkabérhez való jo-

158 RN 32.

159 RN 33.

160 RN 37., 40.

161 RN 26., 29., 41.

got, a pihenéshez, rekreációhoz, családi élethez való jogot és az egyén adottságainak, képességeinek, valamint a munkafolyamat objektív körülményeinek figyelembevételére vonatkozó munkáltatói kötelezettséget¹⁶².

A „*Rerum novarum...*” kihirdetésének negyvenedik évfordulója alkalmából bocsátotta ki XI. Piusz pápa a „*Quadragesimo anno...*” kezdetű enciklikáját (1931)¹⁶³. Ez tartalmában főként a fasiszta korporativizmus, a kommunista-, és a nemzetiszocialista államberendezkedés kritikája, azonban érinti e társadalmi formák létének egyik alapját, az emberi munkát is. Az enciklika a tisztességes bér tartalmi ismérveit bontja ki, melyet egyaránt szükségesnek lát a munka jellegéhez igazítani, ez azonban nem lehet kizárólagos szempont. Figyelembe kell venni emellett a munkás és családja szükségleteit, de a vállalat vagyoni helyzetét és a közjó követelményét is¹⁶⁴.

A „*Rerum Novarum...*” kiadásának hetvenedik évfordulója alkalmából (1961) bocsátotta ki Szent XXIII. János pápa a „*Mater et Magistra...*” kezdetű enciklikáját, hogy az választ adjon a második világháború lezárását követő korszak társadalmi változásaira, illetve hogy megfeleljen a technológiai fejlődés és a formálódó fogyasztói társadalom új kihívásainak is¹⁶⁵. Értelmezi az Egyház két, már kiadott szociális enciklikájában is tárgyalt témaköröket, különösen az igazságos munkabér kérdését. Fontos, új meglátása, miszerint az igazságos bérezés és elosztás egyik záloga az, hogy a munkások maguk is tulajdonosokká válhassanak a foglalkoztatói intézményekben¹⁶⁶ és a kölcsönös tolerancia, tisztelet és jóakarát elve mentén fáradozzanak közös gazdasági céljaik elérésén¹⁶⁷.

„*Pacem in terris...*” kezdetű enciklikájában (1963) újra összefoglalja Szent XIII. János pápa a szociális szférát-, így a munka világát is érintő meglátásait, melyek alapvetésül szolgálnak a II. Vatikáni Zsinat munkájához is¹⁶⁸.

162 V. ö.: CIC/1917, 1524. kánon.

163 V. ö.: XI. PIUSZ pápa: „*Quadragesimo anno*” kezdetű enciklika a társadalmi rend megújításáról, in: TOMKA / GÖLYÁK: *Az Egyház ..., 57-104. oldal.*

164 V. ö.: QA 71-74.

165 V. ö.: JEAN XIII: *Mater et Magistra. Lettre encyclique Mère et éducatrice*, Grenoble : Blanche de Peuterey, 2014.

166 V. ö.: MM 77.

167 V. ö.: MM 92.

168 V. ö.: SZENT XXIII. János pápa: „*Pacem in terris...*” kezdetű enciklika az igazságon, igazságosságon, szereteten és szabadságon felépítendő békéről a nemzetek között,

Szent VI. Pál pápa a „*Populorum progressio...*” kezdetű enciklikájában (1967) fordul a társadalmi fejlődés által felvetett kérdések irányába¹⁶⁹. Érinti a munka világát is, de leginkább csak felhívja elődei állásfoglalását. Kiemeli, hogy fontos a munka és a magánélet közötti összhang megtalálása, a munka nem lehet öncélú, az élet nem szerveződhet kizárólag a munkavégzés köré. Nem szabad hagyni – így *Szent VI. Pál pápa* – hogy a munka határozza meg az egyént¹⁷⁰. „*Ecclesiam suam...*” enciklikájában (1964) pedig *Szent VI. Pál* pápa a hívők laikus apostoli feladatellátásának szükségességét és gyümölcsözőségét hangsúlyozza, a köznapi munkavégzés során is¹⁷¹.

Szent II. János Pál pápa átfogó enciklikát szentelt a munkavégzésnek (1981). „*Laborem exercens...*” címmel kiadott rendelkezései aprólékosan tárgyalják a foglalkoztatás és a szociális gondoskodás egyes kérdéseit, külön fejezetet szentelve a munkások jogainak¹⁷². „*Sollicitudo rei socialis...*” kezdetű enciklikájában (1987) *Szent II. János Pál* pápa a munkanélküliség veszélyeire hívja fel a figyelmet és a helyes munkaszervezés szabályainak megtartására buzdít, hogy a munkavégzés mindenki számára a lehető legtöbb gyümölcsöt hozhassa¹⁷³. „*Centesimus annus...*” kezdetű enciklikájában (1991) újra értelmezi a „*Rerum novarum...*” tanítását, megfelelően interpretálva a 20. század végi kelet-európai politikai átalakítások kialakította társadalmi viszonyokra is.

Ezen túlmenően – bár mondanivalójuk alapvetően más, általánosabban vett társadalmi jelenségeket vesz célba – az alábbi pápai megnyilatkozások is tartalmazznak a munkajog területén érvényes szervezőelveket:

http://www.vatican.va/content/john-xxiii/hu/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem.html (letöltés: 2020. december 06.).
 169 V. ö.: SZENT VI. PÁL pápa: „*Populorum progressio...*” kezdetű enciklika a társadalmi fejlődésről, http://www.vatican.va/content/paul-vi/en/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html (letöltés 2020. december 07.).
 170 v. ö.: PP 28.
 171 V. ö.: PAUL VI: *Encyclique Ecclesiam Suam, 6 Août 1964*, La Salette: Action Fatima, 1964.
 172 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „*Laborem exercens...*” kezdetű enciklikája az emberi munkáról, Budapest: Szent István Kiadó, 1981.
 173 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „*Sollicitudo rei socialis...*”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 487-530. oldal.

- *Szent II. János Pál* pápa „*Sapientia Christiana...*” kezdetű apostoli rendelkezése az egyházi egyetemekről (1979)¹⁷⁴
- *Szent II. János Pál* pápa „*Ex corde Ecclesiae...*” kezdetű apostoli rendelkezése a katolikus egyetemekről (1990)¹⁷⁵;
- *Szent II. János Pál* pápa „*Veritatis splendor...*” kezdetű enciklikája az Egyház erkölcsstanának néhány alapvető kérdéséről (1993)¹⁷⁶;
- *Szent II. János Pál* pápa „*Evangelium vitae...*” kezdetű enciklikája az emberi élet sérthetlenségéről (1995)¹⁷⁷;
- *Szent II. János Pál* pápa „*Dies Domini...*” kezdetű apostoli levele a vasárnap megszenteléséről (1998)¹⁷⁸;
- *XVI. Benedek* pápa „*Deus caritas est...*” kezdetű enciklikája a keresztény szeretetről (2005)¹⁷⁹;
- *XVI. Benedek* pápa „*Spe salvi...*” kezdetű enciklikája a keresztény reményről (2007)¹⁸⁰;
- *XVI. Benedek* pápa „*Caritas in veritate...*” kezdetű enciklikája az ember teljes értékű fejlődéséről a szeretetben és az igazságban (2009)¹⁸¹;
- *Ferenc* pápa „*Laudato si...*” kezdetű enciklikája közös otthonunk gondozásáról (2015)¹⁸²;
- *Ferenc* pápa „*Veritatis gaudium...*” kezdetű enciklikája az egyházi egyetemekről (2017)¹⁸³;
- *Ferenc* pápa „*Fratelli tutti...*” kezdetű enciklikája a testvériségről (2020)¹⁸⁴.

174 Lásd: IOANNES PAULUS PP. II: *Sapientia Christiana*, Città del Vaticano: LEV, 1979.

175 Lásd: JOHN PAUL II: *Apostolic Constitution Ex Corde Ecclesiae of the Supreme Pontiff John Paul II: On Catholic Universities*, Washington DC: U. S. Catholic Conference, 1990.

176 Lásd: II. JÁNOS PÁL pápa: *Veritatis splendor – II. János Pál Pápa Az igazság ragyogása kezdetű enciklikája*, Budapest: Szent István Társulat, 1993.

177 Lásd: II. JÁNOS PÁL pápa: *Evangelium vitae – II. János Pál Pápa Az élet evangéliuma kezdetű enciklikája*, Budapest: Szent István Társulat, 1995.

178 Lásd: II. JÁNOS PÁL pápa: *Dies Domini – II. János Pál Pápa Az Úr napja kezdetű enciklikája*, Budapest: Szent István Társulat, 1998.

179 Lásd: XVI. BENEDEK pápa: *Az Isten szeretet kezdetű enciklikája*, Budapest: Szent István Társulat, 2007.

180 Lásd: XVI. BENEDEK pápa: *Spe Salvi – XVI. Benedek Pápa enciklikája a keresztény reményről*, Budapest: Szent István Társulat, 2008.

181 Lásd: XVI. BENEDEK: *Caritas in veritate – XVI. Benedek pápa Szeretet az igazságban kezdetű enciklikája*, Budapest: Szent István Társulat, 2009.

182 Lásd: FERENC pápa: *Laudato si – Ferenc pápa Laudato si kezdetű enciklikája közös otthonunk gondozásáról*, Budapest: Szent István Társulat, 2015.

183 Lásd: FRANCESCO: *Veritatis gaudium*, Città del Vaticano: LEV, 2018.

184 Lásd: http://www.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html (letöltés: 2020. december 07.).

Az itt felsorolt enciklikákban foglalt rendelkezések túlnyomórészt csupán ismétlései, vagy megerősítései a fentebbiekben már felsorolt pápai szabályozásoknak. Emellett azonban egyéb megnyilatkozásokban is találhatunk a munkához fűződő, egyes jogokat érintő normákat.

Szent VI. Pál pápa is több üzenetében szólt a munkások képviselőihez, az Egyház szociális rendelkezéseinek különböző részleteit kiemelve. Ilyen beszédei: az 1963. október 19-én a munkások egy csoportjához intézett beszéd, mely a tisztességes bér kritériumait részletezi; továbbá a szolgálati közösségben teljesítendő lelkipásztori feladatokról szóló, 1964. június 26-i beszéd¹⁸⁵. De ide sorolható még *Szent II. János Pál* pápának a *Béke Világnapjára* írt 1999-es üzenete¹⁸⁶, *XVI. Benedek pápa* 2011. május 16-i, a „*Mater et Magistra...*” kezdetű enciklika kiadásának 50. évfordulója alkalmából elmondott beszéde¹⁸⁷, vagy *Ferenc* pápának szintén a *Béke Világnapja* alkalmából kiadott, 2015-ös üzenete is¹⁸⁸.

1.5. A tételes kánoni munkajog személyi hatálya

1.5.1. A személyi hatály problematikája

A munkajogi kodifikáció – még ha egyetemes jellege szerint csupán a legszükségesebb alapelvekre korlátozódik is – felveti a kánoni munkajogi normák hatályosulásának, alkalmazhatóságának kérdését is.

Nem a területi hatály problematikája merül itt fel. Bár a kanonizált világi jog alkalmazása területhez kötött, a munkajog alapelvei a nemzetközi szervezetek tevékenységének köszönhetően világszerte azonosak. Nagyban hasonló így mindenütt a civil

185 Lásd: http://www.vatican.va/content/paul-vi/it/speeches/1964/documents/hf_p-vi_spe_19640626_onarmo.html (letöltés: 2020. december 08.).

186 Lásd.: http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/messages/peace/documents/hf_jp-ii_mes_14121998_xxxii-world-day-for-peace.html (letöltés: 2020. december 07.).

187 Lásd: http://www.vatican.va/content/benedict-xvi/en/speeches/2011/may/documents/hf_ben-xvi_spe_20110516_justpeace.html (letöltés: 2020. december 08.).

188 Lásd: http://www.vatican.va/content/francesco/it/messages/peace/documents/papa-francesco_20141208_messaggio-xxviii-giornata-mondiale-pace-2015.html (letöltés: 2020. december 07.).

munkajogi szabályozás is¹⁸⁹. Ugyancsak nem kérdéses a normák tárgyi hatálya és az időbeli hatály sem befolyásolja érdemben az alkalmazhatóságukat. Már az 1917-es kódex is ugyanúgy utalt a világi munkajog szervező alapelveinek alkalmazhatóságára, mint a ma hatályos egyetemes jog. Azt pedig semmi esetre sem állíthatjuk, hogy a munkajogilag is értékelhető, sokszor az isteni jogban gyökeredző, alapvető szabályok értelmezése megváltozott, vagy megváltozhatott volna az új kódex hatálybalépésével. Ennél fogva bizonyos, hogy a munkajogi szabályozás érdemi tartalma, vagy a Katolikus Egyház munkajog-felfogása sem módosult az 1983-as kódex hatálybalépésével.

Az egyházi munkajogi normák személyi hatálya vet fel kérdéseket. Nem a kodifikált, szűk volumenű egyetemes jogra kell itt gondolnunk, mely a fentebbiekben bemutatottak szerint utaló szabályokból áll, vagy túlnyomórészt isteni jogból eredő alapelvekre hivatkozik. A kanonizált világi jog és az isteni jog ugyanis valamennyi embert jogosítja és kötelezi, tehát mindenkire vonatkozik. Adott esetben az egyes részegyházak megalkotandó – vagy némely esetben már meg is alkotott – részleges pozitív egyházjoga kapcsán kell megítélnünk azt a kérdéskört, hogy valójában kik is az illetén kánoni szabályozás alanyai: kikre terjed ki a tisztán egyházi munkajogi norma és kikre nem.

Már a ma hatályos Egyházi Törvénykönyv megalkotása során is élénk vita folyt arról, hogy a tisztán egyházi jogszabályok a társadalom mely csoportját kell, hogy kötelezzék. Az is kérdésként merült fel, hogy mely törvények nevezhetők tisztán egyházi törvényeknek, hiszen számos olyan rendelkezés is található a kánonjogban, melyek az isteni jogra vezethetők vissza. Nem egyszerű megállapítani ezekről, hogy valójában isteni jogi-, vagy pozitív egyházi jogi jellegűek-e. A kodifikációs egyeztetések során a *Kéleti Egyházak Kongregációja* is hangot adott illetén kételyeinek, példaként hozva fel az évenkénti szentgyónás kötelezettségét, vagy az ünnepnaponkénti misehallgatásra vonatkozó parancsot¹⁹⁰.

A tisztán egyházi törvények kódexbeli definiálására *Thomas Coorey* bíboros tett kísérletet. Szövegjavaslatában ezeket olyan rendelkezéseknek tekintette, melyeket a tartósság igényével az illetékes egyházi hatóság adott ki szerteágazó tárgykörben. Ezek

189 Lásd e körben például: AZZIMONTI, Carlo: „Lavoro ecclesiale e normativa civile italiana: il contratto di lavoro”, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 158-174. oldal.

190 V. ö.: Osservazioni della Sacra Congregazione per le Chiese Orientali, in: PCCICR, Prot. N. 79/78, Pos. S 21, Fol. 8.

célja és feladata álláspontja szerint az, hogy megkönnyítsék és előmozdítsák az evangéliumban foglalt krisztusi törvények jobb és pontosabb betartását¹⁹¹.

A kódex első szövegtervezete – az 1917-es kódex szabályozásának megőrzésével – kiterjesztette volna a törvény hatályát valamennyi megkeresztelt, gyermekkorból kinőtt, értelme elégséges használatával rendelkező krisztushívőre, függetlenül attól, hogy közösségben vannak-e a Katolikus Egyházzal, vagy sem¹⁹². Ehhez kapcsolódóan a kódexrevíziós bizottság egyik konzultora, *José Maria Moss Tapajós* részletesen kifejtette, hogy a tisztán egyházi törvények különféle dogmatikai okokból miért is nem kötelezhetik azokat a krisztushívőket, akiket nem a Katolikus Egyházban kereszteltek. Álláspontját a *Lumen Gentium* kezdetű konstitúció fentebb már idézett 8. pontjára vezeti vissza. Nem vitatja, hogy minden megkeresztelt ember Krisztus misztikus testének részévé válik, de utal arra is, hogy ez a fajta közösség a Katolikus Egyházon kívül nem teljes és nem is tökéletes: „Azok ugyanis, akik hisznek Krisztusban és szabályszerűen részesültek a keresztség szentségében, már bizonyos – jóllehet nem tökéletes – közösségbe kerültek a katolikus Egyházzal”¹⁹³.

Az Egyház, mint az üdvösség szükséges intézménye Isteni alapítású, intézményrendszere az isteni jog szabályain nyugszik¹⁹⁴. A tisztán egyházi jogi szabályok jóllehet kapcsolódnak valamilyen mértékben az isteni joghoz, mégis inkább a földi jellegük által meghatározottak. Márpedig ha az Egyház intézményi felépítésének alapjait meghatározó isteni jog szerint a Katolikus Egyházzal teljes közösségben nem lévő krisztushívők nem teljesen kapcsolódnak bele az Egyház közösségébe, nem állíthatjuk azt sem, hogy ezek alá lennének vetve a tisztán egyházi törvényeknek¹⁹⁵.

191 V. ö.: COORAY, Thomas: *Animadversiones Thomae Cardinalis Cooray omi Olim Archiep. Columben. in Taprobana in Schema Canonum Libri I, de Normis Generalibus*, in: PCCICR: Prot. N. 29/78, Pos. S 21., Fol. 3.: „*Lex ecclesiastica comprehendit ordinationes quae stabili modo, pro universitate casuum a competente ecclesiae auctoritate latae sunt ad Legem Evangelicam melius ac expeditius adimplendam*”.

192 V. ö.: PCCICAI: „Ex actis Pontificae Commissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio I)”, in: *Communicationes* 16/2 (1984), 154. old.: „*Legibus mere ecclesiasticis non tenentur qui baptismum non receperunt, nec baptizati qui sufficienti rationis usu non gaudent, nec qui, licet rationis usum assecuti, septimum aetatis annum nondum expleverunt, nisi aliud iure expresse caveatur*”; és v. ö.: CIC/1917, 12. kánon.

193 V. ö.: II. Vatikáni Zsinat: „Unitatis reintegratio...” kezdetű dekrétum az ökumenizmusról: <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=5#UR3>, 3. pont (letöltés ideje: 2020. november 17.).

194 V. ö.: LG 14.

195 V. ö.: MOSS TAPAJÓS, José Maria: *Votum separatum consultoris Ill.mi J. M. MOSS TAPAJOS de can. 12. C.I.C.*, in: PCCICR: Prot. N. 448/66, Pos. II, Fol. 2., b. pont.

Moss Tapajós az Egyház ökumenikus törekvéseire visszavezethető érvekkel is alátámasztja álláspontját. Ha és amennyiben ugyanis valamennyi krisztushívőre egyaránt és kivétel nélkül vonatkoznának a tisztán egyházi törvények is, magának az egész ökumenikus mozgalomnak nem lenne semmi értelme. Ennek központi eleme ugyanis pontosan az Egyháztól eltávolodottak reintegrációja a Katolikus Egyházba¹⁹⁶. Mindemellett pusztán praktikus okokból sem látja indokoltnak, hogy a pozitív egyházi jog az akatolikus keresztényeket is kötelezze. A törvényekkel kapcsolatosan azok végrehajthatóságát véli legfontosabb tulajdonságuknak, márpedig álláspontja szerint az Egyház szervezetrendszerén kívül a tisztán egyházi törvények végrehajthatósága kérdéses¹⁹⁷.

A kódex-előkészítő bizottság sokáig megosztott maradt a fenti kérdésben. A konzultorok egy része – köztük a bizottság altitkára – dogmatikailag ellenezte, hogy a tisztán egyházi törvények hatálya ne minden megkeresztelt emberre terjedjen ki, hiszen az ettől eltérő álláspont szerintük ellent mondana Krisztus Egyháza alapvető egységének. Ebbe pedig minden megkeresztelt krisztushívő felvételt nyer még akkor is, ha nem is vall vele teljes közösséget¹⁹⁸. A másik álláspont képviselői azt hangsúlyozták, hogy az Egyháznak realiztikus felfogással kell hozzáállnia a társadalmi kérdésekhez, ez pedig megköveteli, hogy az egyházi törvények csak olyanokra vonatkozzanak, akik teljes közösségben vannak az Egyházzal. Hangsúlyozták, hogy csak ez a megközelítés felel meg az ökumenizmusra való törekvés szellemiségének¹⁹⁹.

A szövegtervezet újraalkotását követően az új kánon már csak azon krisztushívők vonatkozásában rendelte alkalmazni a tisztán egyházi törvényeket, „*akik számára azokat adták*”²⁰⁰. A *Hittani Kongregáció* előterjesztésében szerepelt aztán a végleges, hatályba is lépett szövegtervezet, mely pontosította a tisztán egyházi normák címzettjeit és azon személyek vonatkozásában rendelte alkalmazni, akiket a Katolikus Egyházba kereszteltek, vagy oda felvettek²⁰¹.

196 V. ö.: MOSS TAPAJOS, *ibid.*, Fol. 2-3., c. pont.

197 V. ö.: MOSS TAPAJOS, *ibid.*, Fol. 3., d. pont.

198 V. ö.: PCCICAI: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio II)”, in: *Communicationes* 17/1 (1985), 32. oldal.

199 V. ö.: *ibid.*, 32. oldal.

200 V. ö.: PCCICAI: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio III)”, in: *Communicationes* 19/1 (1987), 56. old.: “*Legibus mere ecclesiasticis tenentur soli baptizati pro quibus latae sunt, quique sufficienti rationis usu gaudent, et nisi aliud iure expresse caveatur, qui septimum aetatis annum expleverunt*”.

201 V. ö.: Relatio, Animadversiones Systematice Exponens Factas ad Indicem Generalem Provisorium Novi Codicis I. C. atque ad Schema Canonum „De Normis Generalibus”, in: PCCICR: Prot. N. s. n.

Érdekes adalék a kodifikáció folyamatához, hogy *Moss Tapajós* felvetette még annak a lehetőségét is, miszerint az Egyháztól eltávolodottak jogállása eltérő, az Egyházzal teljes közösségben nem lévők helyzetéhez hasonló szabályozást nyerjen. Álláspontja szerint mindazok ugyanis, akik a keresztséget a Katolikus Egyházban vették fel, azonban vallásukat gyermek- és serdülőkorukban sem gyakorolták, okszerűen nem juthattak el a vallásos ismeretek olyan fokára, mely szükséges lenne teljesjogú egyháztagságuk megéléséhez. Márpedig teljességgel értelmetlennek tartja mindazokat kánoni törvényekkel kötelezni, akik személyükben rejlő hiányosságok miatt az egyházi előírások teljesítésére nem képesek. Az egyházi közösségen kívülállóként venné számításba ezért azokat – és az akatolikus hívőkkel azonos jogállás alá sorolná –, akik a törvényes gyermekkorból kilépve az Eucharisztia szentségében nekik felróhatóan nem részesültek²⁰².

Láthatjuk, hogy a jogalkotó végül eltért az eredeti szövegtervezetben szereplő szabályozási koncepciótól és a tisztán egyházi törvények hatályát nem terjesztette ki az akatolikus krisztushívőkre²⁰³. Mindemellett nem építette be a kódexbe *Moss Tapajós* konzultor azon javaslatát sem, mely kvázi-akatolikus jogállást biztosított volna az Egyházzal való közösségüket *de facto* feladó katolikus krisztushívőknek. *Moss Tapajós* elképzelései az Egyház formális aktussal való elhagyásának lehetőségében kerültek elfogadásra. A házasságjog terén a kódex eredeti szabályozása az akatolikus hívekre jellemző jogkövetkezményeket kapcsolt azon krisztushívők jogcselekményeihez, akiket bár a Katolikus Egyházban kereszteltek, de azt formális aktussal elhagyták²⁰⁴. A jogalkotó szándéka jól látható e körben: elejét kívánta venni annak a kiszámíthatatlanságnak, mely a krisztushívők jogállásának egyéni mérlegelésen alapuló megítéléséből fakadhatott volna. El kívánta kerülni, hogy automatikusan kirekesztődjenek az Egyházzal való közösségből azok, akik vallásukat – személyes gyengeségükből, vagy a 20. század történelmi nehézségeinek köszönhetően – nem gyakorolhatták.

Megjegyzendő, hogy a legújabb kori jogalkotásra is a jogállásbeli bizonytalanság minimalizálásának és az Egyházzal való közösség megerősítésének szándéka jellemző: *XVI. Benedek pápa* törölte az Egyházi Törvénykönyvből azokat a megkülönböz-

Pos. S 21., Fol. 20.

202 V. ö.: MOSS TAPAJOS, *ibid.*, Fol. 3-4., 5. pont.

203 V. ö.: CIC 11. kán.

204 V. ö.: CIC 1086. kán. 1. §, 1117. kán., 1124. kán.

tető szabályokat, melyek a Katolikus Egyházat formális aktussal elhagyók eltérő jogi megítélésére vonatkoztak. Tovább erősítette ezzel azt a jogfelfogást, hogy akik az Egyházzal valaha is teljes közösségre léptek – akár azért, mert őket ott keresztelték, akár azért, mert oda őket formális aktussal később felvették – minden körülmények között változatlan közösségben maradnak Péter utódjával és a püspökök testületével²⁰⁵.

A jogalkotás ezen legújabbkori iránya nem változtat azon a kodifikált szabályon, hogy a tisztán egyházi törvények csakis azokat kötelezik, akiket a Katolikus Egyházba kereszteltek, vagy oda felvettek²⁰⁶. Márpedig rögtön felmerül itt a kérdés: hogyan adható részegyházi kánoni szabályozás azon munkavállalók számára, akik nincsenek megkelesztelve, vagy egyszerűen csak nincsenek teljes közösségben a Katolikus Egyházzal? Az egyházi munkajogi szabályok nem mindegyike isteni jogi eredetű ugyanis, és nem is mind természetjogi norma. Léteznek olyan – túlnyomórészt technikai – végrehajtási szabályok is, melyeket az Egyház illetékes törvényhozó hatósága ad ki. Ezeknek azonban csak a katolikus hívők lehetnek a címzettjei, az másokra nem is vonatkozhat. Hogyan lesznek akkor ezek mégis kötelezően alkalmazandóak – világnézetétől függetlenül – a kánoni jog hatálya alá tartozó munkaadó valamennyi foglalkoztatottja vonatkozásában?

1.5.2. Az isteni jogi normák hatálya

A kérdésre a komplex válasz csak több síkon, a normák természetéhez igazodóan adható meg. Az egyházi munkajogban nyilvánvalóan meghatározó azon természetjogi-, isteni jogi jogelvek súlya, melyek az Egyház társadalmi tanításában tükröződnek vissza. Ezek jellegük szerint kiterjednek minden emberre, nem csak a krisztushívőkre, különösen nem csak azokra, akik a Katolikus Egyházzal teljes közösségben vannak²⁰⁷.

Példának okáért a tisztességes bérezés követelménye sem azért kötelezi az egyházi foglalkoztatót, mert az *Egyházi Törvénykönyv* 1286. kánonja ezt kifejezetten előír-

205 V. ö.: XVI. BENEDEK pápa: „Omnium in mentem” kezdetű motu proprio, in: *AAS* 102/1 (2010), 8-10. oldal.

206 V. ö.: CIC 11. kánon.

207 V. ö.: PALLATH, Paul: „Relationship between Church and State, canon law and civil law: problems and prospects”, in: *Iustitia* 9/1 (2018), 38. oldal.

ja. Sokkal inkább azért, mert már a Szentírás által is visszatükrözött természetjogi elvek és a Krisztus által megerősített pozitív isteni jogi norma is így rendelkezik. A következőket olvashatjuk: „*Ne használd ki és ne zsákmányold ki embertársadat; a munkás bére ne maradjon nálad másnap reggelig*”²⁰⁸. „*Szegény és nélkülöző munkás bérét, akár testvéreid közül való, akár azok közül az idegenek közül, akik országodban, városaidban élnek, ne tartsd vissza*”²⁰⁹. „*Éjszakára ne maradjon nálad egyetlen munkásnak a bére sem, hanem fizess ki rögtön*”²¹⁰. „*Jaj annak, aki [...] embertársával ingyen dolgoztat, és nem fizeti meg a bérét*”²¹¹. „*Elmegyek hozzátok és ítéletet tartok. Gyors tanú leszek [...] azok ellen, akik elnyomják a napszámost [...] mondja a Seregek Ura*”²¹².

De az *Újszövetségből*, *Lukács* evangéliumából is megismerhető a jézusi kinyilatkoztatás: „*a munkás megérdemli a maga bérét*”²¹³. *Szent Pál* a rómaiakhoz írt levelében ugyancsak a munkásokkal szembeni tisztességes bánásmódra buzdít, úgy az Írásra, mint a józan ítélőképességre hagyatkozva: „*Márpedig aki tetteket mutat fel, annak a bér nem kegyelemből, hanem tartozás címén jár*”²¹⁴; „*Az Írás ugyanis ezt mondja: «Megérdemli a munkás a maga bérét»*”²¹⁵. *Jakab* levele egy, a gazda és a munkások – mai terminológiával élve a munkáltató és a munkavállalók között – eszkalálódott bérvita megoldását utalja az isteni jog hatókörébe: „*Íme, a ti földjeiteket learató munkások bére, amit visszatartottatok, az égre kiált. És az aratók kiáltásai eljutottak a Seregek Urának fülébe*”²¹⁶.

Jézus szavai és az azokat tolmácsoló apostolok intelmei tehát nemcsak lefektették és tartósan kijelölték a keresztény társadalmi tanítás részévé is váló, munkaügyi tárgyú társadalom-etikai alapelveket. Mindenkire vonatkozó pozitív isteni jogként azok alkalmazását is kötelezővé tették, normagerincét alkotva az erre épülő későbbi, enciklikális és kánoni szabályozásnak²¹⁷. „*Krisztus követése ugyanis mindenkitől megköveteli,*

208 Lev 19,13.

209 MTörv 24,14.

210 Tób 4,14.

211 Jer 22,13.

212 Mal 3,5.

213 Lk 10,7.

214 Róm 4,4.

215 1Tim 5,18.

216 Jak 5,4.

217 V. ö.: II. Vatikáni Zsinat: „*Dei verbum...*” kezdetű dogmatikus konstitúció az isteni kinyilatkoztatásról, 9-10. pont. <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=11> (Letöltés: 2020. november 25.)

*hogy lehetőségei és legjobb tudása szerint szem előtt tartsa mások javát, a társadalom, sőt a világ minden tagjának érdekeit*²¹⁸.

De említhetünk Szentírásen kívüli, isteni „jogtükröket”, szekunder jogforrásokat is. A szakszerveződés szabadsága sem azért illeti meg az embereket – így az egyházi foglalkoztató-intézmények dolgozóit is – mert kifejezett kánoni jogi szabály ezt lehetővé teszi. De nem is a kanonizált, világi jogi norma mindezek jogalapja. A szakszerveződés joga a természetjogon alapul, mint azt a „*Mater et Magistra...*” kezdetű apostoli buzdítás társadalmi tanításában *Szent XXIII. János pápa* is kinyilvánította:

*„A Rerum novarum körlevélben megerősítést nyert továbbá a munkásoknak az a természetől meglévő joga, hogy akár tisztán munkásokból álló, akár a munkások és a munkaadók soraiból szervezett testületekben társuljanak; hogy ezeknek olyan szervezeti kereteket és szabályzatot adjanak, amely véleményük szerint szakmájuk természetének a leginkább megfelel; sőt hogy testületeikben akadálytalanul, szabadon és önkéntesen érdekeiknek megfelelő kezdeményezéseket indíthassanak újukra*²¹⁹.

Amint fentebb már utaltunk rá, az egyetemes kánoni munkajog túlnyomórészt alapelvek összessége, melyet a kánoni jogalkalmazónak az Egyház társadalmi tanításával összhangban kell megfelelően értelmeznie. A természetjogi- és a pozitív isteni jogi alapelvek értelmezése és alkalmazása során a személyi hatókör problémája nem merülhet fel. A különféle hittani tárgyú dokumentumokban visszatükrözött szabályozó elvek és az azokból absztrahált, kézenfekvő normák minden munkavállalóra, minden emberre nézve kötelezőek.

1.5.3. A tisztán egyházi munkajog hatálya

A néhány egyháztartományban már megalkotott, részegyházi, tételes kánoni munkajog mindenkire nézve kötelező jellegének alátámasztására két megközelítés lehet-

218 TOMKA, Miklós: „Az Egyház társadalmi tanítása”, in: TOMKA, Miklós / GOLYÁK, János (szerk.): *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*, Budapest: Szent István Kiadó, é. n., 9. oldal. Lásd még: SCHASCHING, Johann: „Joseph Biederlack und die soziale Frage“, in: *ZkTh* 80 (1958), 212-214. oldal.

219 Lásd: SZENT XXIII. JÁNOS pápa: „Mater et magistra...” 22. pont; in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 105-160. oldal.

séges. Az első teológiai jellegű. Abból indul ki, hogy a munkavégzés a világi apostolokodás köznapi cselekedetek útján történő megvalósulási formája. Ezt pedig nem a tevékenységet végző személye felől, hanem a tevékenység célja és jellege felől kell definiálni. A munkavégzésre vonatkozó szabályozásnak így nem az alanya hangsúlyos, hanem a tárgya. Ennélfogva a tisztán egyházi szabályokat úgy kell tekinteni, mint olyan általános normákat, melyek nem annyira a munkavégző emberek személyes jogviszonyát, hanem magát az üdvösségtörténet közvetítésének adott módját szabályozzák.

A személy-központúságot fel kell váltani a tevékenység-központúságnak az elsődlegességével, hogy ez az irányultság határozza meg az egyházi foglalkoztatás lényegét. Ily módon tud az adott egyházi szervezet helyt állni az egyre világiasodó társadalomban, illetve tettekkel is közvetíteni az evangélium tanítását²²⁰. A legújabb részleges jogi szabályozások is egyre inkább eltávolodnak a munkát végző személyétől, és a tevékenység jellege, mint szabályozandó terület felé orientálódnak²²¹.

Az Egyház részegyházi törvényeit e szerint a nézet szerint tehát olyan normáknak kell tekinteni, melyek mindenekelőtt az Egyház tevékenységét és a társadalmi küldetésének ellátásához szükséges, külsőleg észlelhető, intézményes struktúráját szabályozzák. Csak közvetve gyakorolnak hatást az egyes individuális munkajogviszonyokra²²². Ennélfogva ezen tisztán egyházi törvények hatálya mindazokra kiterjed, akik az adott evangélium-hirdető tevékenység végzésében részt vesznek, akár teljes közösségben vannak a Katolikus Egyházzal, akár nem. A kánoni jog rendszerétől ugyanis nem idegen, hogy a jogalkotó tisztán egyházi normákkal enged jogokat akatolikusoknak, vagy kötelezi az Egyházzal teljes közösségben nem álló személyeket valamely magatartás tanúsítására, vagy az attól való tartózkodásra. Számos ilyen szabály található különösen az eljárásjog területén is²²³.

220 V. ö.: KREß, Hartmut / GERHARDT, Rudolf: „Grenzzlinien zwischen Recht und Ethik: Moralische Pflichten beruhen auf der eigenen Überzeugung“, in: *ZRP* 45 (2012), 28-29. oldal és: BACHERT, Robert: „Corporate Governance (Kodex) als Teil eines wertorientierten Managements“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 44-46. oldal.

221 V. ö.: BEER, Peter: „Vom personen- zum institutionenorientierten Ansatz. Der Beitrag der Grundordnung zu Profildiskussion, Führungs- und Unternehmenskultur in kirchlichen Einrichtungen“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 60-71. oldal.

222 V. ö.: EDER, Joachim: „Die Mitarbeitervertretungsrecht aus Sicht der Dienstnehmer“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 13. oldal.

223 V. ö.: ERDŐ: *Az Egyházi Törvénykönyv*, 67. oldal, lábjegyzet a 11. kánonhoz.

A tisztán kánoni munkajogi szabályok kötelező ereje más oldaláról is megközelíthető. Lényege szerint a kánoni egyetemes jog kifejezetten recipiálja a világi munkajogi szabályokat. Ezeket közvetlenül alkalmazni rendeli a kánoni szabályozási kör alá vont életviszonyokban, így az egyházi foglalkoztatóknál fenntartott munkaviszonyok vonatkozásában is²²⁴.

Az ilyenfajta kölcsönösség a polgári demokráciák jogában is fellelhető. Az állam és az Egyház működésének elválasztásán alapuló modellben az állam mindenütt lehetővé teszi az adott világnézet által meghatározott szervezeteknek – így az Egyháznak is – hogy önmaguk határozzák meg az alaptevékenységükre vonatkozó szabályozást. A Katolikus Egyház vonatkozásában ez azt jelenti, hogy az állam nem szól bele az Evangélium hirdetésének szervezőelvéibe, így adott esetben a világi apostolkodás részét képező, köznapi munkavégzésre vonatkozó, részegyházi szabályok kialakításába sem. Mindezt természetesen csak addig a határig, míg a szabályozási autonómia gyakorlása nem jár az adott államalakulat más, erősebb védelemben részesített alkotmányos értékeinek sérelmével²²⁵. Az Egyház önrendelkezési jogának szavatolása azonban nem csak az állam passzív távolságtartását jelenti. Együtt jár ez az állam cselekvő aktivitásával is annyiban, amennyiben az állam garantálja, hogy az Egyház a belső normáinak külső fórumon is érvényt szerezhesse²²⁶.

A munkajog szabályrendszerében ezt a szinte mindenütt jelen lévő, világi jogi lojalitás-követelmények biztosítják. A belső egyházi szabályok, részegyházi kánoni munkajogi normák – világi szempontból – általános munkajogi magatartási szabályként (foglalkoztatói előírásként) kerülnek alkalmazásra a munkaügyi jogviszonyokban²²⁷. Jóllehet tehát a kánonjogi norma egyes szigorúan jogpozitivisták értelmezései szerint nem köti a Katolikus Egyházzal teljes közösségben nem lévő munkavállalót; azonban ezek a normák a kódex 1286. kánonjának felhívásával kanonizált világi jog saját előírásai szerint mégis kötelezővé válnak – mint a kanonizált világi jog felhatalmazásával ki-

224 V. ö.: CIC 1286. kánon, 1290. kánon és 22. kánon.

225 V. ö.: KREß, Hartmut: „Das kirchliche Arbeitsrecht und der Schutz der individuellen Grundrechte“, in: *ZEE* 55 (2011) 8-9. oldal.

226 V. ö.: KOCHER, Eva / KRÜGER, Laura / SUDHOF, Clemens: „Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht“, in: *NZA* 31 (2014), 882-883. oldal; és lásd: WASHNER, Roderich: „Gewerkschaftliches Zutrittsrecht und kirchliches Selbstverwaltungsrecht: Zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2 BvR 384/78 vom 17. 2. 1981“, in: *Kritische Justiz* 14 (1981), 428-429. oldal.

227 V. ö.: Magyarország vonatkozásában a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 8. §.

adott általános magatartás-követelmények – valamennyi akatolikus vagy keresztleetlen munkavállaló számára is.

Ezen gondolatmenet mentén szintén megállapíthatjuk, hogy az egyes részegyházak által megalkotott, vagy a jövőben megalkotandó tételes pozitív kánoni munkajog szabályainak hatálya nem csak az egyházi foglalkoztató intézmények katolikus munkavállalóit kötelezik, hanem mindazon dolgozókat, akik vallási meggyőződésüktől függetlenül, köznapi munka-tevékenységükkel részt vesznek a krisztusi Örömhír közvetítésében, ezáltal az Egyház pasztorális feladatainak ellátásában.

2. A NEMZETKÖZI MUNKAJOG

A nemzetközi munkajog szabályozóelveinek a lefektetése az egyes szupranacionális szervezetek tevékenységének eredménye. Ezek közül mindenekelőtt az *Egyesült Nemzetek Szervezeté-t (ENSZ)* kell megemlítenünk. A második világháború lezárását követően létrehozott államközi szerveződés az élet minden szegmensére hatást gyakorol, így a munkajogi életviszonyokra is. Az általa megalkotott normák javarészt kettős kötőerővel rendelkeznek. Ezek *formai szempontból* – mint ratifikált nemzetközi egyezmények – a jogszabályi kihirdetéssel részévé válnak az adott szerződő államalakulat belső, hazai tételesjogának. *Tartalmi oldalról* viszont ezek az megállapodások irányelvi hatással vannak az adott tagállam jövőbeni jogalkotására: az egyezmények normatív alapelvei mentén kerülnek ugyanis lefektetésre a későbbi nemzeti jogszabályok. Ugyanezen okokból kell szót ejtenünk e körben az *Európa Tanács*, illetve az *Európai Unió* által megalkotott munkaügyi szabályokról is.

Az *ENSZ* tevékenységét szakosodott intézményei útján végzi. Ezek közül a dolgozat tárgya szempontjából kiemelkedő jelentőségű a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation – ILO)* és az *ENSZ Emberi Jogi Főbiztossága (Office of the UN High Commissioner for Human Rights – OHCHR)*.

2.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet forrásanyagai

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapítása még a Népszövetség intézményi keretein belül történt 1919-ben²²⁸. Évszázados fennállása alatt majdnem kétszáz egyezmény született a közreműködésével, melyek jó része ma is hatályban van. Ezeket a tartalmuk, illetve az általuk lefedett szabályozási kör szerint lehet leginkább csoportokba rendezni.

Az első csoportba a szakszerveződések szabadságát, a kollektív érdekegyeztetést és a munkakapcsolatokat szabályozó joganyagot sorolhatjuk²²⁹. Több egyezmény rögzíti a kényszermunka tilalmát; mások a gyermekmunka megszüntetését, vagy a fiatalok munkavállalók védelmét célozzák²³⁰. Külön egyezménycsoport rendelkezik az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról²³¹. A szerződések egy része a munkaügyi igazgatás és ellenőrzés szabályait öleli fel²³². Önálló egyezménycsoport kapcsolódik a foglalkoztatás előmozdításának, a munkahelyek védelmének, valamint a munkaerő képzésének kérdésköréhez²³³. Elkülöníthetőek azok az egyezmények is, melyek a tisztességes bérezés szabályrendszerét fektetik le²³⁴. Számos államközi megállapodás foglalkozik a munkaidő kérdéskörével²³⁵. A munkahelyi biztonságot és a foglalkozás-egészségügyi követelményeket szintén több, különféle nemzetközi szerződés szabályozza²³⁶. A társadalombiztosítási szabályokra és a társadalmi fejlődés előmozdítására szintén átfogó normarendszer vonatkozik²³⁷. Az anyaságot is több egyezmény védi, továbbá az ingázó munkavállalók jogi helyzetét is²³⁸. Mindemellett nagyszámú megállapodás foglal-

228 Sz. n.: „Magyarország és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet”, in: *Magyar Külpolitika* 11/2 (1930), 16. oldal.

229 V. ö.: ILO 11., 84., 87., 98., 135., 141., 151., 154. számú egyezmények. Az egyezmények elérhetőek: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:8668780245586:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2)

p=1000:12000:8668780245586:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2 (letöltés: 2020. november 30.).

230 V. ö.: ILO 29., 105., 5., 6., 10., 15., 33., 59., 60., 77., 78., 79., 90., 123., 124., 138., 182. számú egyezmények.

231 V. ö.: ILO 100., 111., 156., 190. számú egyezmények.

232 V. ö.: ILO 63., 81., 85., 129., 150., 160. számú egyezmények.

233 V. ö.: ILO 2., 34., 88., 96., 122., 140., 142., 158., 159., 181. számú egyezmények.

234 V. ö.: ILO 26., 95., 99., 131., 173. számú egyezmények.

235 V. ö.: ILO 1., 4., 14., 20., 30., 31., 41., 43., 46., 47., 49., 51., 52., 61., 67., 89., 101., 106., 132., 153., 171., 175. számú egyezmények.

236 V. ö.: ILO 13., 45., 62., 115., 119., 120., 127., 136., 139., 148., 155., 161., 162., 167., 170., 174., 176., 184., 187. számú egyezmények.

237 V. ö.: ILO 12., 17., 18., 19., 24., 25., 35., 36., 37., 38., 39., 40., 42., 44., 48., 82., 94., 102., 117., 118., 121., 128., 130., 157., 168. számú egyezmények.

238 V. ö.: ILO 3., 21., 66., 97., 103., 143., 183. számú egyezmények.

kozik egyes speciális munkavállalói csoportok, különösen a tengeren szolgálatot tevők helyzetének szabályozásával.

Az ENSZ védnöksége alatt megalkotott nemzetközi munkajog rendelkezéseire a kánoni jogi oldaláról is különös figyelemmel kell lennünk. Ennek normái – mint az egyes nemzetállamok által recipiált jog – a világi jog kanonizációja folytán kánoni szabályokká is váltak. Emellett az *Apostoli Szentszék* hosszú ideje megfigyelőként vesz részt az ENSZ munkájában és néhány nemzetközi egyezménynek maga is részese²³⁹. Ez már önmagában is hangsúlyossá teszi a nemzetközi szerződések jogát az Egyházon belül is. Erősíti jelentőségét az a tény is, hogy az ENSZ és az *Apostoli Szentszék* között a *Munkaügyi Szervezet* tevékenységét érintően komoly együttműködés áll fenn.

A *Munkaügyi Szervezet* 2008-ban hívta életre a vallási szervezetekkel, így a Katolikus Egyházzal is szorosabb kapcsolat ápolását célul tűző, „*Tisztességes Munka*” (*Decent Work*) akciócsoportot. Ennek küldetése egybevág az Egyház céljaival, hiszen a munkafeltételek javítása, a tisztességes munkakörülmények biztosítása, illetve mindezek előmozdítása nem csak a Munkaügyi Szervezet, de az Egyház feladata is egyben²⁴⁰. Mindkét intézmény álláspontja egységes ugyanis abban, hogy a munka nem csupán árucikk, hanem olyan, emberek közötti kapcsolatrendszer, melynek hordoznia kell a szabadság, az egyenlőség, a biztonság és az emberi méltóság ismérveit²⁴¹.

A *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* szorosan együttműködik az *Átfogó Emberi Fejlődés Szolgálatának Dikasztériumával* – mely az *Igazságosság és Béke Pápai Tanácsának* jogutódja – illetve a *Vallásközi Párbeszéd Pápai Tanácsával*²⁴². XII. Piusz pápa 1949-ben, Szent II. János Pál pápa 2000-ben, Ferenc pápa pedig 2013-ban fogadta az Szervezet mindenkori általános igazgatóját és küldöttségét a közös célok iránti elkötelezettség megerősítésének jeleként, ezen túlmenően pedig Ferenc pápa rendszeresen küldi

239 Lásd bővebben: RÓNAY, Miklós: „A Szentszék és a Vatikán Városállam viszonya a közbeszédben és a jogban”, in: *Külgügyi szemle*, 3 (2004), 287-288. oldal.

240 V. ö.: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_178125/lang--en/index.htm (letöltés: 2020. november 30.).

241 V. ö.: <https://www.vaticannews.va/en/vatican-city/news/2019-04/holy-see-auza-ilo-100-years-decent-labour-work-social-justice.html> (letöltés: 2020. november 30.).

242 V. ö.: <https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/religious/lang--en/index.htm> (letöltés: 2020. november 30.).

apostoli üzenetét is a Szervezet üléseire²⁴³. Hangsúlyozza bennük a munka fontosságát és a dolgozók emberi méltóságának megőrzésére buzdít²⁴⁴.

Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa már 1999. november 18-án kiadott közleményében kiemelte, hogy az emberi méltóság védelme érdekében kifejezetten támogatja a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* tevékenységét. Üdvözölte ezzel egyidejűleg a Szervezet 1998-ban kiadott, munkajogi alapelveket és alapjogokat tartalmazó kartáját is²⁴⁵. Kifejezetten felszólította az egyezményben részes államokat e jogok és alapelvek megtartására. Ezek: a szakszerveződés- és a kollektív munkaügyi egyeztetéshez való jog, a kényszermunka tilalma, a gyermekmunka eltörlésének kötelezettsége és a foglalkoztatás terén megvalósuló diszkrimináció tilalma²⁴⁶. A Pápai Tanács mindazonáltal határozottan foglalt állást a munkahelyi diszkrimináció ellen is. Nemzetközi konferenciákon állt ki az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve mellett, továbbá elítélte a származás miatti megkülönböztetés minden formáját a bérezés-, a társadalombiztosítási ellátásokhoz jutás- és a nyugdíjbiztosítás területén is²⁴⁷.

Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa egy önálló munkaadói kompendiumot is összeállított. A kiadvány megfogalmazza azokat a követelményeket, melyek teljesítése szükséges ahhoz, hogy a munkaadók az Egyház tanításának megfelelően alakíthassák ki a foglalkoztatási jogviszonyokat. Ilyen a helyes munkaszervezés elve, a munkavállalók képességeik alapján történő, tisztességes kiválasztása, a biztonságos munkafeltételek szavatolásának követelménye. Az összefoglaló ide sorolja még a tisztességes bérezés- és teljesítményértékelés szabályait, a munkavállalói továbbképzés és önszerveződés bizto-

243 V. ö.: XII. PIUSZ pápa: „Discours du pape Pie XII aux membres des délégations de la commission du Bureau International du Travail”, in: *L'Osservatore Romano* 27.3.1949, 1. oldal; Sz. N.: „A global coalition for decent work”, in: *World of work* 35 (2000), 25-26. oldal; lásd még: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_229924/lang--en/index.htm (letöltés: 2020. november 30.); http://www.vatican.va/content/francesco/en/messages/pont-messages/2014/documents/papa-francesco_20140522_messaggio-ilo.html (letöltés: 2020. november 30.); http://www.vatican.va/content/francesco/en/messages/pont-messages/2019/documents/papa-francesco_20190610_messaggio-labourconference.html (letöltés: 2020. november 30.).

244 V. ö.: *Botschaft von Papst Franziskus aus Anlass der 103. Sitzung der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)* http://www.vatican.va/content/francesco/de/messages/pont-messages/2014/documents/papa-francesco_20140522_messaggio-ilo.html (letöltés: 2020. december 01.).

245 V. ö.: IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *Commercio, sviluppo e lotta alla povertà*, Róma: k. n., 1999, 18. oldal, 11. pont.

246 V. ö.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO (letöltés: 2020. december 01.).

247 V. ö.: IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *The Church and Racism: Towards a More Fraternal Society*, Vatican City: k. n., 2001, 27. oldal, 29. pont.

sításának kötelezettségét, mindenekelőtt pedig a dolgozók emberi méltóságának védelmét és tiszteletét²⁴⁸.

A Vallásközi Párbeszéd Pápai Tanácsa és jogelődje: a *Megkereszteletlenek Titkársága* szintén számos megnyilatkozásában foglalt állást a munkavégzés igazságos szabályainak megteremtése és fenntartása mellett, melyek minden embert felekezeti hovatartozása nélkül kell, hogy kedvezményezzenek²⁴⁹. Ennek körében kifejezetten is rámutatott arra, hogy a munkavégzés nem lehet öncélú és túlzóan meghatározó az emberek életében: a világ nem csak a munka és a termelés világa²⁵⁰.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az *Apostoli Szentszék* együttműködése körében kiadott szentszéki állásfoglalások, pápai megnyilatkozások és dikasztériumi vélemények szintén olyan forrásanyagoknak tekintendők, melyekből a kánoni munkajog szabályozóelvei vezethetők le. Ezek tételesjog hiányában – a fentebbiekben már kifejtett szentszéki jogforráselmélet szerint – a kódex 19. kánonja alapján – mint a római kúria gyakorlata – szintén kánoni munkajogi normaként veendőek figyelembe, melyek értelemszerűen irányadóak az egyházi fenntartású foglalkoztatók vonatkozásában is.

2.2. Az ENSZ Emberi Jogi Főbiztosságának forrásanyagai

Az Apostoli Szentszék ugyancsak aktív részt vállal az *ENSZ* egy másik szakosított szervezete: az *Emberi Jogi Főbiztosság* munkájában. A *Főbiztosság* számos emberi jogi egyezmény megkötésében működött közre; mindenek előtt a faji megkülönböztetés visszaszorítása, a polgári- és politikai jogok szavatolása, a gazdasági-, szociális- és kul-

248 V. ö.: IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *Az üzleti vezető hivatása. Gondolatok*, magyar kiadás: Budapest: KÉRME, 2014, 28-29. oldal.

249 V. ö.: Segretariato per i non cristiani: “L’atteggiamento della Chiesa di fronte ai seguaci di altre religioni”, in: TESTACCI, Bruno / LORA, Erminio (szerk.): *Enchiridion Vaticanum*, Bologna: EDB, 1987, 9. kötet, 988-1031. oldal.

250 V. ö.: Vallásközi Párbeszéd Pápai Tanácsa: Congrès Sur L’avenir Pour Le Christianisme En Occident. Intervention Du Cardinal Jean-Louis Tauran. Centre Saint-Louis-De-France, Rome, Jeudi 24 Janvier 2008.

[Http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/interelg/documents/rc_pc_interelg_doc_20080124_cristianesimo-occidente_fr.html](http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/interelg/documents/rc_pc_interelg_doc_20080124_cristianesimo-occidente_fr.html) (letöltés: 2020. december 01.); lásd még:

GOMES, Robin: *Holy See urges decent work, social justice for all. Archbishop Bernadito Auza, the Holy See’s Permanent Observer to the UN addressed a high-level meeting marking 100 years of the International Labour Organization (ILO)*;

<https://www.vaticannews.va/en/vatican-city/news/2019-04/holy-see-auza-ilo-100-years-decent-labour-work-social-justice.html> (letöltés: 2020. december 14.).

turális jogok védelme, továbbá a nők, a gyermekek, a fogyatékkal élők és a menekültek jogainak biztosítása tárgykörében²⁵¹.

Az *Apostoli Szentszék* 1966-ban ratifikálta a *Faji Diszkrimináció Megszüntetésével Foglalkozó ENSZ Egyezményt*, 1990-ben a *Gyermekjogi Egyezményt*, illetve 2001-ben ennek kiegészítő jegyzőkönyveit; majd 2001-ben a *Kínzás és Más Kegyetlen, Embertelen vagy Megalázó Büntetések vagy Bánásmódok Elleni Nemzetközi Egyezményt*²⁵². Ezek a nemzetközi szerződések a munka világára nézve is tartalmazznak előírásokat, illetve kötelezettség-vállalásokat.

A faji diszkrimináció-ellenes nemzetközi megállapodás létrehozásában kifejezett szerepet játszott a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* 1958-as, megkülönböztetés elleni egyezménye. Ennek eredményeként került normaszövegbe, hogy:

„A részes államok a 2. Cikkben lefektetett alapvető kötelezettségeknek megfelelően vállalják, hogy a faji megkülönböztetés valamennyi formáját eltiltják és kiküszöbölik, továbbá a fajra, színre, illetve nemzetiségi vagy etnikai származásra való különbség nélkül mindenki számára biztosítják a jogot a törvény előtti egyenlőséghez, nevezetesen a következő jogok élvezetében: [...] a munkához, a munkahely szabad megválasztásához, igazságos és kedvező munkafeltételekhez, a munkanélküliséggel szembeni védelemhez, egyenlő munkáért egyenlő bérhez, igazságos és kedvező bérezéshez való jog”²⁵³.

A gyermekjogi egyezmény szintén tartalmaz alapvető szabályozást a munkavégzésre nézve:

„Az Egyezményben részes államok elismerik a gyermeknek azt a jogát, hogy védelemben részesüljön a gazdasági kizsákmányolás ellen, és ne legyen kényszeríthető semmiféle kockázattal járó, iskoláztatását veszélyeztető, egészségére, fizikai, szellemi, lelki, erkölcsi vagy társadalmi fejlődésére ártalmas munkára”²⁵⁴.

251 V. ö.: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx> (letöltés: 2020. december 01.).

252 V. ö.: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=75&Lang=EN (letöltés: 2020. november 30.).

253 V. ö.: Egyezmény 5. cikk i./ pont. Magyarországon kihirdette: 1968. évi 8. tvr.

254 V. ö.: Egyezmény 32. cikk, 1. pont. Magyarországon kihirdette: 1991. évi LXIV. törvény.

E rendelkezések kapcsán arra a szabályra kell figyelemmel lennünk, mely szerint az *Egyházi Törvénykönyv* kánonjai nem érintik a szentszéki részvétellel kötött nemzetközi egyezményeket és a konkordatárius jogot; ennél fogva azok megállapodásos tartalmát sem ronthatják le²⁵⁵. Megjegyzendő az is, az Egyetemes Egyház központi kormányzati szervei tevékenységük kifejtése során arra törekednek, hogy lehetőség szerint ne avatkozzanak bele az egyes nemzetállamok belső jogrendjének működésébe²⁵⁶. Ezek az *Apostoli Szentszék* által megkötött nemzetközi szerződések azonban a kódex 3. és 19. kánonja értelmében – mint a római kúria gyakorlata – az Egyetemes Egyház minden részegyházában mégis közvetlenül alkalmazandó munkajogi szabályozóeszközként is funkcionálnak az egyházi foglalkoztatási jogviszonyokban. Az *Apostoli Szentszék* az *ENSZ Emberi Jogi Főbiztossága* felé küldött egyik jelentésében maga is hangsúlyozza: a belső kánonjogi szabályozása biztosítja, hogy a Katolikus Egyház egészében – különösen az általa világszerte fenntartott több, mint kétszázezer oktatási intézményben, ötezer kórházban és több tízezer szociális intézményben is – érvényre jusson az *Apostoli Szentszék* által ratifikált nemzetközi egyezmények tartalma²⁵⁷. Ennek nyilvánvaló oka az is, hogy ezek az egyezmények túlnyomórészt olyan, isteni jogi szabályozóelveket tartalmaznak, melyek érvényesítése az Egyház alapküldetésének is a része, és melyek megkezdése semmilyen társadalmi körülmények között nem lehetséges.

255 V. ö.: CIC 3. kánon: „A törvénykönyv kánonjai nem érvénytelenítik és nem is módosítják azokat a megállapodásokat, amelyeket az Apostoli Szentszék egyes országokkal vagy más politikai társulatokkal kötött; ezek tehát, mint eddig, továbbra is érvényben maradnak, a jelen törvénykönyv ellentétes előírásai ellenére is”; és 19. kánon: „Ha valamely kérdéstről nincsen kifejezett előírás sem az egyetemes, sem a részleges törvényben, sem a szokásjogban, akkor az ügyet – hacsak nem büntető – a hasonló esetekre hozott törvények figyelembevételével, a jog általános elveinek a kánoni méltányosság szerinti alkalmazásával, a római kúria jogszolgáltatása és gyakorlata, valamint a tudósok közös és állandó véleménye szem előtt tartásával kell megoldani”.

256 V. ö.: List of issues in relation to the second periodic report of the Holy See. Addendum. Replies of the Holy See to the list of issues. <https://digitallibrary.un.org/record/778877>, 5. oldal, 8. pont (letöltés: 2020. december 01.).

257 V. ö.: TOMASI, Silvano: *Presentation of the XVI-XXIII. Periodic Reports of the Holy See to the Committee on the Convention on the elimination of Racial Discrimination. 24 November 2015, Palais Wilson, Geneva.*

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/VAT/INT_CERD_STA_VAT_22466_E.pdf (letöltés: 2020. december 1.).

2.3. Az Európa Tanács jogforrásai

Az *Európa Tanács* égisze alatt megkötött legfontosabb nemzetközi szerződés az 1950-ben elfogadott *Emberi Jogok Európai Egyezménye*²⁵⁸. Ez bizonyos részeiben megfelelő interpretálása az ENSZ által megalkotott nemzetközi jogi normáknak²⁵⁹. Alapelvei szinten biztosítja a szolgasorban tartás-, a kényszermunka- és a kötelező munka tilalmát (4. cikk)²⁶⁰.

Munkajogi kérdésekkel részletesebben az *Európai Szociális Karta* foglalkozik²⁶¹. Ez utóbbi dokumentum összegzi a foglalkoztatás európai alapelveit és a kapcsolódó alapjogokat. Ilyenek: a foglalkozás szabad megválasztásának joga, az igazságos munkafeltételekhez való jog, a munkahelyi biztonsághoz és egészséghez való jog, továbbá a tisztességes javadalmazáshoz való jog, mely garantálja a dolgozó saját- és családjának megélhetését. Az egyezmény ezen túlmenően szavatolja a kollektív érdekegyeztetés és a szakszerveződés alapjogát, a fiatalok és az anyák munkahelyi védelmét is. Kitér továbbá a pályaválasztás támogatásának szükségességére és a dolgozók képzéshez való jogára. Rögzíti az egyezmény az emberi méltóság megőrzésének követelményét, a dolgozók alapvető emberi egyenlőségét és a nem tartható diszkrimináció tilalmát²⁶².

Jóllehet az *Apostoli Szentszék* az *Európa Tanács*-nak ugyancsak nem tagja, munkájában azonban ténylegesen 1962-től – hivatalos státuszú megfigyelőként pedig 1970-től – részt vesz. Csatlakozott ezen túl néhány egyezményhez is, ezek azonban a munkajog területét közvetlenül nem érintik²⁶³. *Ferenc pápa* maga is az együttműködés fontosságát hangsúlyozta a kapcsolatfelvétel elmúlt ötven évének méltatása kapcsán írt levelében²⁶⁴.

258 V. ö.: https://www.echr.coe.int/documents/convention_hun.pdf (letöltés: 2020. december 02.).

259 Lásd bővebben: HALMOS: „Európai alkotmány...” 14-17. oldal.

260 Magyarországon kihirdetve az 1993. évi XXXI. törvénnyel a Magyar Közlöny 1998/90. számában.

261 Magyarországon kihirdette a 2009. évi VI. törvény.

262 V. ö.: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642> (letöltés: 2020. december 02.).

263 V. ö.: <https://www.coe.int/en/web/conventions/partial-agreements/-/conventions/ap/country/HOL> (letöltés: 2020. december 02.).

264 V. ö.: Letter of the Holy Father to the Secretary of State on the 40th anniversary of the Commission of the Bishops' Conferences of the European Community (COMECE), the 50th anniversary of the establishment of diplomatic relations between the Holy See and the European Union, and the 50th anniversary of the presence of the Holy See as Permanent Observer at the Council of Europe, 27.10.2020.

<https://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblico/2020/10/27/201027b.html> (letöltés: 2020. december 02.).

Amennyiben megvizsgáljuk az *Európai Szociális Karta* 1961-es szövegét, láthatjuk benne azt is, hogy a tisztességes bérhez való jogot pontosan azon elv mentén rögzíti, mint az Egyházi Törvénykönyv. A Karta I. részének 4. pontja a kihirdetett magyar jogszabályi fordításban így hangzik:

„Minden dolgozónak joga van a tisztességes javadalmazáshoz, amely elégséges önmaga és családja tisztességes megélhetéséhez”²⁶⁵.

Az *Egyházi Törvénykönyv* 1968-ban kikristályosodott és végül a kódex 1983-as hatályba lépésekor kihirdetett munkaügyi szabályanyaga a következő:

„A vagyonkezelők [...] az alkalmazottaknak igazságos és tisztességes bért fizessenek, hogy azok megfelelően fedezni tudják a maguk és családtagjaik szükségleteit”²⁶⁶.

Egyértelműnek látszik a két normaanyag közötti tartalmi összefüggés. Az 1917-es kódex szabályozása még egészen más megközelítésből rendezte a tisztességes bérhez való jogot és az egyházi alkalmazottak munkaügyi helyzetét²⁶⁷. A kódexrevíziós bizottság ezért az 1967-ben és 1968-ban megtartott ülésein a nemzetközi jogfejlődés eredményei között szemmel láthatólag figyelembe vette az *Európa Tanács* jogalkotó munkájának eredményét is, mikor az *Európai Szociális Karta* szövegezése mentén alkotta meg saját irányadó kánoni szabályozásának tervezetét²⁶⁸. Figyelemmel a kánoni jog és a fentebbi, nemzetközi normák szoros összefüggésére, valamint a központi egyházkormányzati hatóság és az *Európa Tanács* tartós együttműködésére, mindenképpen szükséges, hogy a kánoni munkajog szabályozó alapelveinek összesítése és vizsgálata során tekintettel legyünk mindazokra a normákra is, melyek az Európa Tanács szociális alapokmányából nyerhetőek ki. Különösen azért, mert ezek némelyikének fontosságát – a testvériség és a szolidaritás elveinek megtartására irányuló kötelezettségen keresztül – levelében maga *Ferenc pápa* is hangsúlyozta²⁶⁹.

265 V. ö.: 2009. évi VI. törvény normaszövege.

266 V. ö.: CIC 1286. kánon 2. §.

267 V. ö.: CIC/1917 1524. kánon.

268 V. ö.: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes* 36 (2004), 311. oldal.

269 V. ö.: Letter of the Holy Father..., <https://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblico/2020/10/27/201027b.html> (letöltés: 2020. december 02.).

2.4. Az Európai Unió jogforrásai

Az *Európai Unió* nem rendelkezik saját, önálló munkajoggal. Céljai körében természetesen hangsúlyos szerepet tölt be a munkavállalók jogainak védelme, azonban a közösségi jog a munkajog területét túlnyomó részben a tagállamok szabályozási kompetenciájába utalja. Mindemellett irányelvi szinten mégis ad jó néhány kötelező érvényű szabályt a nemzetállamok számára munkajoguk megalkotásához²⁷⁰.

Az ilyen jogi aktusok között a legjelentősebb a 2000-ben kihirdetett norma: az *Európai Unió Alapjogi Kartája*. A dokumentum az *Európai Szociális Karta*, illetve egyéb, kiemelkedő jelentőségű nemzetközi egyezményeknek uniós leképzése, mely az Unió, mint önálló nemzetközi jogalany vonatkozásában rendelkezik kötelező erővel²⁷¹. Jóllehet szabályait az egyes tagállamok más Európa tanácsi és ENSZ-egyezmények formájában már nemzeti jogukká tették, ezek a megállapodások intézményileg nem vonatkoznak az Unió egészére, mint szupranacionális szervezetre, annak intézményeire és működési mechanizmusára.

Az uniós karta az *Európai Szociális Kartához* hasonlóan szintén tilalmazza a szolgasorban tartást, a kényszermunkát és a kötelező munkát²⁷². Rögzíti a szabad munkavállalás jogát és a foglalkozás megválasztásának szabadságát²⁷³. Deklarálja a nemi diszkrimináció tilalmát²⁷⁴, a munkavállalók tájékoztatáshoz való jogát²⁷⁵, a kollektív munkaküzdelem jogát²⁷⁶. Nevesíti a jogellenes elbocsátásokkal szembeni védelemhez való jogot²⁷⁷, a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot²⁷⁸, a gyermek-

270 BANKÓ, Zoltán / BERKE, Gyula / BIRK, Rolf / GYULAVÁRI, Tamás / KISS, György (szerk.) / LADÓ, Mária: *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*, Budapest: Osiris, 2001, 19-22. oldal.

271 Lásd.: Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 2016/C. kötet, 202/02, 393-405. oldal.

272 V. ö.: EUAK. 5. cikk.

273 V. ö.: EUAK. 15. cikk.

274 V. ö.: EUAK. 23. cikk.

275 V. ö.: EUAK. 27. cikk.

276 V. ö.: EUAK. 28. cikk.

277 V. ö.: EUAK. 30. cikk.

278 V. ö.: EUAK. 31. cikk.

munka tilalmát²⁷⁹, a család és a munka összeegyeztethetőségét²⁸⁰, a szociális biztonság-hoz és a szabadidőhöz való jogot²⁸¹.

Az *Európai Unió* irányelveiben is kötelezi a részes államokat arra, hogy belső munkajoguk szabályai megfeleljenek a közösségi értékeknek. Ilyen irányelv rendelkezik a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettség teljesítéséről, mely részletesen kibontja a munkavállalók megfelelő informáltságához fűződő alapjogának szabályait²⁸². Irányelv szól a foglalkoztatók fizetésektelensége esetén a munkavállalók jogait védő eljárásrend kidolgozásának szükségességéről²⁸³. Ugyancsak irányelv rendelkezik az üzemi tanácsok működésére vonatkozó szabályozás egységesítéséről²⁸⁴. Szintén központi szabályozás alá vonta az Unió a csoportos létszámcökkentés során megtartandó, garanciális, munkavállaló-védelmi normákat²⁸⁵. Irányelv egységesíti a komplex üzemátruházások útján végbemenő munkaügyi jogutódlások szabályrendszerét is²⁸⁶, valamint a kiküldetés szabályait²⁸⁷. Hosszú ideje van már hatályban a fiatal személyek munkahelyi védelmét egységesítő uniós irányelv is²⁸⁸, úgyszintén a foglalkoztatás során érvényre juttatandó egyenlő bánásmód követelményrendszerét szabályozó irányelv²⁸⁹.

279 V. ö.: EUAK. 32. cikk.

280 V. ö.: EUAK. 33. cikk.

281 V. ö.: EUAK. 34. cikk.

282 V. ö.: Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, Hivatalos Lap, 05/4. kötet, 219 – 223. oldal.

283 V. ö.: Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelméről (HL L 283., 2008.10.28., 36. o.).

284 V. ö.: Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (HL L 122., 2009.5.16., 28. o.).

285 V. ö.: A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.).

286 V. ö.: A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 82., 2001.3.22., 16. o.).

287 V. ö.: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (EGT-vonatkozású szöveg), HL L 173/16. szám.

288 V. ö.: A Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről, HL L 216/12, 05/2. kötet, 213. oldal.

289 V. ö.: A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, HL L 303/16, 79. oldal.

Az *Európai Unió* jogalkotásának figyelemmel kísérése és az Egyház foglalkoztatási jogviszonyaiban történő megfelelő alkalmazása szükséges és megkerülhetetlen. Az Egyház központi hatósága: az *Apostoli Szentszék* az *Európai Unió* mellett is megfigyelői státusszal rendelkezik, továbbá részese és kedvezményezettje is az uniós egység számos előnyének, ideértve a legfontosabbak közül a közös európai valuta alkalmazhatóságát, vagy a határok átjárhatóságát²⁹⁰. Amint a Szentatya fentebb már hivatkozott jubileumi köszöntőlevelében kifejtette, az Egyház és az Unió kölcsönös együttműködése ösztársadalmi érdek és mindenki számára prioritás²⁹¹. Ebből következik, hogy a foglalkoztatás szabályai közül a közös európai szabályozó normákat is figyelembe kell venni a kánoni jogalkalmazás során. Nem csak azért, mert azok az európai államok nemzeti jogában is visszaköszönnek, hanem azért is, mert nagy részükben egybehangzóak az Egyház tanításában megnyilvánuló elvekkel.

Azonban nem minden tekintetben. Az Unió ugyanis számos kérdéskörben olyan progresszív álláspontot és világnézetet képvisel, melyek ellene mondanak a már megalkotott pozitív kánoni rendnek, de nem ritka az sem, hogy bizonyos kérdéskörben magának az isteni jogoknak is. A kánoni jogalkalmazás feladata ezért, hogy ezeket a közösségi jogszabályokat az Egyház társadalmi tanításnak szűrőjén megrostálja és a munkaügyi dogmákkal összhangban – az isteni és pozitív kánoni jogot megfelelően figyelembe véve – értelmezze és alkalmazza.

Erdő Péter bíboros fejti ki egy előadása alkalmával: az Egyház az európai közegben elfoglalt helye miatt nem mellőzheti az uniós normák alkalmazását és ez sok helyütt összeütközésbe kerülhet az Egyház belső rendelkezéseivel. Ilyen kérdéskörnek tárgya a foglalkoztatás körében mindenekelőtt a világnézeti lojalitás követelményét, illetve az Egyház önrendelkezési jogának érvényre juttatását a munkatársak kiválasztási folyamatában. Maga sem vonja azonban kétségbe, hogy az uniós normák az egyházi foglalkoztatás viszonyrendszerében is alkalmazandóak. A bíboros is akként foglal állást, hogy az Egyháznak a szubszidiárius jogalkotás elve mentén helyi szinten kell megalkotnia azt

290 V. ö.: A Bizottság Közleménye a Tanácsnak - Jelentés a Monacóval, San Marinóval és a Vatikánnal kötött monetáris megállapodások működéséről, Brüsszel, 14.7.2009, COM(2009) 359. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009DC0359&from=EN> (letöltés: 2020. december 04.).

291 V. ö.: Letter of the Holy Father..., <https://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblico/2020/10/27/201027b.html> (letöltés: 2020. december 02.).

a részegyházi tételes jogot, mely alkalmas szabályozóeszköz lehet az egyházi foglalkoztatási szektorban²⁹².

3. A RÉSZEGYHÁZAK KÁNONI MUNKAJOGA

Mint láttuk, egységes a jogalkotói álláspont abban, hogy a munkajog kánoni részletszabályait a helyi egyházak szintjén kell megalkotni. Egyező álláspontot képviselt ebben úgy a kódexrevíziós bizottság, mint képviselnek a jelenkor jogalkotói és kánonjogászai. Jóllehet, a világegyház jelentős részében ennek a partikuláris szabályozásnak a lefektetése még várat magára, némely országban és nemzetközi entitásban azonban már rendelkezésre áll a helyi szabályozóelemek olyan széles spektruma, mely a világi jog kiegészítéseként – vagy némely esetben annak pótlásaként – a Katolikus Egyház sajátos igényeinek figyelembevételével mellett képes rendezni a munkajogi viszonyokat.

A részegyházi kánoni munkajog nyilvánvalóan csak azokban az egyházmegyékben, egyháztartományokban alkalmazandó közvetlenül, melyek vonatkozásában azt megalkották²⁹³. Nem jelenti ez azonban azt, hogy az ilyen rendelkezések ne szolgálhatnak mintaképpül más helyi egyházak jövőben megalkotandó szabályozásához. Emellett ezek a helyi normák minden részegyház számára megfelelő értelmezőközeget biztosíthatnak a helyben adott, vagy a nemzetközileg érvényes világi munkajog általános elveinek és alapszabályainak megvilágításához és az egyházi foglalkoztatási jogviszonyokra történő, szakszerű adaptálásához.

3.1. Az Apostoli Szentszék és a Vatikánvárosi Állam munkajoga

Az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* nemcsak különféle nemzetközi egyezmények részeseként alkalmazza a munkajog általános szervezőelveit, de foglalkoztatottjai vonatkozásában ma már maga is rendelkezik egy sajátjogú szabályrendszerrel a szolgálati jogviszonyok széles spektrumára. Az 1929-es évben kiadott II. számú jogforrási törvény még nem különböztetett meg önálló, belső munkajogi normatörzset a

292 V. ö.: ERDŐ, Péter: *Az Európai Unió kibővítése. Remények és aggodalmak a magyar Egyház számára*, Budapest: Szent István Társulat, 2004, 11-13. oldal.

293 V. ö.: CIC 12., 13. kánonok.

Vatikán jogviszonyait rendező szabályanyagon belül. Az olasz állam jogát rendelte alkalmazni, tekintetbe véve, hogy az nem volt összeegyeztethetetlen az Egyház által képviselt elvekkel. Figyelembe venni rendelte még a természetjog- és a kánoni jog alapelveit is²⁹⁴.

A második világháborút követően a Szentszék is egyre több tételesjogi, belső normát adott ki különféle dikasztériális utasítások formájában. E rendelkezések egymáshoz közelítése és az egységes szentszéki munkajog megteremtése körében elsőként *Szent II. János Pál* pápa *Agostino Casaroli* bíboros államtitkárhoz 1982-ben írt levelét kell megemlítenünk²⁹⁵. A Szentatya ebben a dokumentumban hangsúlyozza először a szentszéki szolgálattevők szerepének fontosságát. Úgy tekint rájuk, mint közvetlen munkatársaira, akik megkerülhetetlen segítséget nyújtanak neki a péteri tisztség ellátásában. Ezért is tartja különösen fontosnak, hogy gondoskodjék egy olyan szabályrendszer létrehozásáról, mely garantálni tudja e szentszéki dolgozók alapvető foglalkoztatási jogait és szavatolni tudja a tisztességre vonatkozó, elidegeníthetetlen igényük teljesülését. Utal e levelében arra is, hogy az egyházi szolgálattevők jogviszonyát szabályozó normák alapvetően az Egyház szociális tanításból kell, hogy eredjenek, melyre a jogalkotásnál is figyelemmel kell lenni²⁹⁶.

Az előkészítő munkákat követően, a Szentatya általános szándékainak konkretizálásaként *Casaroli* bíboros államtitkár 1985-ben adott utasítást az elkészült, átfogó szentszéki javadalmazási rendszer kihirdetésére, mely valamennyi foglalkoztatott vonatkozásában kiszámítható bérnormákat tartalmazott. Néhány nappal később *Agnelo Rossi* bíboros, szentszéki jószágkormányzó, a hatáskörébe tartozó formális közigazgatási aktsussal adta közre az első tételes, minden dikasztériális szerv vonatkozásában irányadó normaszöveget²⁹⁷.

Négy évvel e rendelkezés kibocsátása után, *Szent II. János Pál* pápa törvényt alkotott az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának (ULSA)* felállításáról is. A „*Nel*

294 V. ö.: Legge II sulle fonti del diritto, 22. pont,

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/it/va/va008it.pdf> (letöltés: 2020. december 14.).

295 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: *Epistula ad Augustinum S.R.E. Cardinali Casaroli, a publicis Ecclesiae negotiis de laboris significatione qui Apostolicae Sedi praebeatur*, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/letters/1982/documents/hf_jp-ii_let_19821120_cardinale-casaroli.html (letöltés: 2020. december 14.).

296 V. ö.: *ibid.*, 4. pont.

297 V. ö.: PERSIANI: *Il lavoro...*, 102-109. oldal.

primo anniversario...” kezdetű motu proprio-jában a hivatal hatáskörének, tanácsadó, közvetítő és ítélkező szerepének részletekbe menő szabályozása mellett pontos leírást ad a szolgálati közösség (*comunità di lavoro*) ismérveiről is és mélyrehatóan elemzi is azt²⁹⁸. Visszaútal e körben az egy évvel korábban kiadott „*Pastor bonus...*” kezdetű apostoli konstitúciója II. számú mellékeltére, ebben ugyanis már elvi éllel lefektette e közös, szolgáló munkavégzés ismérrendszerét²⁹⁹. Ennek fogalmáról és jelentőségéről a dolgozat egy későbbi fejezetében részletesen is szó lesz.

Az öt éves próbaidőszak elteltét követően, a működési tapasztalatok birtokában a Szentatya a „*La sollecitudine...*” kezdetű motu proprio-jában alapította meg végleges hatállyal a munkaügyi hivalt, kijelölve helyét, szerepét és tényleges feladatköreit a római kúria és a *Vatikánvárosi Állam* szervezetrendszerében³⁰⁰.

Említést érdemelnek még *Tarcisio Bertone* bíboros államtitkár 2007-es köszöntő sorai, melyekben *XVI. Benedek* pápa gondolatait tolmácsolta a munkaügyi hivatal elnökének, *Francesco Marchisano* bíborosnak *Szent II. János Pál* pápa 1982-es szabályozó levele kiadásának huszonötödik évfordulója alkalmából. Ebben a bíboros államtitkár ismételten kiemeli és megerősíti azokat az elsődleges, isteni jogra visszavezethető munkajogi alapelveket, melyekre a hivatalnak vitarendező tevékenysége során figyelemmel kell lennie. Rámutat emellett az Egyház szociális tanításának fontosságára és annak normatív erejére is³⁰¹.

Az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának* ma is hatályos státútumát *XVI. Benedek* pápa alkotta meg. *XVI. Benedek* pápa láthatóan kiemelt fontossággal kezeli az Egyházon belüli munkajogi irányítás kérdéskörét. „*Venti anni orsono...*” kezdetű motu proprio-jában néhány ponton változást eszközölt a *Szent II. János Pál* pápa által megalkotott rendelkezéseken, alapvetően azonban érintetlenül hagyta a szervezeti szabályozás

298 Lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Nel primo anniversario...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának ideiglenes alapokmányáról, in: *AAS* 81 (1989), 145-155. oldal.

299 Lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL Pápa: “Pastor bonus...” kezdetű apostoli konstitúció a Római Kúriáról, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/apost_constitutions/documents/hf_jp-ii_apc_19880628_pastor-bonus.html (letöltés: 2020. december 14.).

300 Lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „La sollecitudine...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának végleges alapokmányáról, in: *AAS* 86 (1994), 841-855. oldal; és lásd: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Legge fondamentale dello Stato della Città del Vaticano”, in: *AAS* 92 (2000) évfolyam 18. számú melléklete, 75-83. oldal.

301 Lásd: Lettera del cardinale Tarcisio Bertone al Cardinale Francesco Marchisano, Presidente dell'Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica del 19 Novembre 2007, in: PERSIANI: *Il lavoro...*, 159-161. oldal.

főbb elemeit. Megerősítette emellett azokat a mögöttes elveket és normákat, melyek a szolgálati közösség lényegét és leírását adják, illetve a szabályozás gerincét képezik³⁰².

Ferenc pápa négy eseti rendelkezésében módosította ezt a státútumot. Bizonyos technikai pontosításokon kívüli meghatározó újítása, hogy a munkaügyi jogviták rendezése során kötelezővé teszi az előzetes, formális, békéltető egyeztetést is, melytől a foglalkoztató dikaszeriális szerv sem zárkozhat el³⁰³. Ez az intézkedés illeszkedik a huszadik-huszonegyedik századi európai demokráciák által alkalmazott megoldásokhoz. Az európai munkaügyi konfliktuskezelő normaanyagának ugyanis szintén elválaszthatatlan része a kötelező megelőző, konfliktus-csillapító mediációs egyeztetés jogintézménye³⁰⁴. Ugyancsak *Ferenc* pápa nevéhez köthető, hogy a szolgálati közösség évtizedek alatt kijegesedett ismérveinek absztrahálásával kifejezett jogszabályi definíciót adott ennek a jogintézménynek³⁰⁵.

A szervezetrendszeri normákon túlmenően az *Apostoli Szentszék* rendelkezik azal a konkrét, anyagi tételesjoggal is, mely a mai kor igényeinek megfelelően szabályozza a foglalkoztatást. Ez a klasszikus értelemben vett „világi” jog megfelelő leképzése, melyekre a Kódex 1286. kánonja is hivatkozik. Az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* az elmúlt évtizedekben szemmel láthatóan arra törekszik, hogy ahol ez lehetséges, függetleníse magát az olasz jogtól és sajátjogú normákkal szabályozza a speciálisan egyházas életviszonyokat. Ennek megfelelően általános szabályzatok rendelkeznek a különféle dikaszeriális foglalkoztatóknál fennálló jogviszonyok anyagi jogi részleteiről. Ilyen a *Vatikánvárosi Állam Kormányosságánál* foglalkoztatottak szabályzata³⁰⁶, a

302 V. ö.: XVI. BENEDEK pápa: „Venti anni orsono...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala megújított alaplokumentumának kiadásáról, in: *AAS* 101 (2009), 712-726. oldal.

303 V. ö.: FERENC pápa: Rescriptum ex Audientia Ss.mi, Prot. N. 37.314/G.N. del 4 agosto 2015, in: *Communicationes* 48 (2016), 53-54. oldal; FERENC pápa: Rescriptum ex Audientia Ss.mi, Prot. N. 37.380/G.N. del 24 novembre 2015, in: *Communicationes* 48 (2016), 55. oldal; FERENC pápa: Rescriptum "Ex Audientia SS.mi" Prot. N. 302.265/A del 14 giugno 2016 (Artt. 9; 11-16 e 21), in: *AAS* 108 (2016), 792-797. oldal; FERENC pápa: Rescriptum "Ex Audientia SS.mi" Prot. N. 320.205/A del 28 novembre 2016 (Art. 6), in: *Ius Ecclesiae* 29 (2017), 491-503. oldal.

304 V. ö. p. l.: DECRETO LEGISLATIVO 1 settembre 1993, n. 385, Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, in: *Gazzetta Ufficiale* n.230 del 30-9-1993 - Suppl. Ordinario n. 92.; lásd még: a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 520. §, in: *Magyar Közlöny* 2016/190. szám, 79002. oldal.

305 V. ö.: FERENC pápa: Legge sul Governo dello Stato della Città del Vaticano, N. CCLXXIV. <https://www.vaticanstate.va/phocadownload/leggi-decreti/Legge%20CCLXXIV%20Legge%20sul%20Governo%20dello%20Stato%20della%20Citta%20del%20Vaticano.pdf> (letöltés: 2020. december 15.).

306 Lásd: N. CXXVI – Decreto della Pontificia Commissione per lo Stato della Città del Vaticano con il quale è promulgato il Regolamento generale per il personale del Governatorato dello Stato della Città

*Szent Péter-bazilika*³⁰⁷, a *Santa Maria Maggiore-bazilika*³⁰⁸, a *Lateráni-bazilika*³⁰⁹ munkavállalóinak szabályzata, a *Római Zarándoktársaság* szabályzata³¹⁰, a *Római Vikáriátus* szabályzata³¹¹. Ide sorolható továbbá a vezető beosztású laikus munkavállalókra vonatkozó, külön pápai szabályzat³¹² és a római kúria általános szabályzata³¹³ is. Ezeken kívül önálló joganyag rendezi még az egészségbiztosítást³¹⁴, a betegjogok védelmét³¹⁵ és a munkabiztonságot³¹⁶. Ugyancsak külön jogszabály vonatkozik a munkabalesetek- és foglalkozási megbetegedések kapcsán követendő eljárásrendre is³¹⁷. A nyugdíjakról és a

-
- del Vaticano, (21 novembre 2010), http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento_personale_governatorato_scv.html (letöltés: 2020. december 15.).
- 307 Lásd: Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Basilica Vaticana, Prot. 47 C/02/5, https://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsav_b11_8_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).
- 308 Lásd: Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Basilica Liberiana, http://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsav_b11_7_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).
- 309 Lásd: Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Arcibasilica Lateranense http://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsav_b11_6_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).
- 310 Lásd: Regolamento dell'Opera Romana Pellegrinaggi, Prot. N. 823/00, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-dell-opera-romana-pellegrinaggi.html> (letöltés: 2020. december 15.).
- 311 Lásd: Regolamento Generale del Vicariato di Roma, Segreteria di Stato, N. 475.137, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-del-vicariato-di-roma.html> (letöltés: 2020. december 15.).
- 312 Lásd: Regolamento per il personale dirigente laico della Santa Sede e dello Stato della Città' del Vaticano approvato in forma specifica dal Santo Padre in data 22 ottobre 2012, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-per-il-personale-dirigente-laico-della-santa-sede-e-.html> (letöltés: 2020. december 15.).
- 313 Lásd: Regolamento Generale della Curia Romana, http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/1999/documents/rc_seg-st_19990430_regolamento-curia-romana_it.html (letöltés: 2020. december 15.).
- 314 Lásd: Regolamento del Fondo Assistenza Sanitaria, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-del-fondo-assistenza-sanitaria.html> (letöltés: 2020. december 15.); Statuto del Fondo Assistenza Sanitaria (FAS), <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/statuto-del-fondo-assistenza-sanitaria--fas-.html> (letöltés: 2020. december 15.).
- 315 Lásd: Norme a tutela della dignità della persona e dei suoi diritti fondamentali da osservarsi negli accertamenti sanitari in vista dell'assunzione del personale e durante il rapporto di lavoro e Norme a tutela dei dipendenti affetti da particolari gravi patologie o in particolari condizioni psicofisiche Segreteria di Stato Prot. N. 162.774/G.N., http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_Privacy_gravipatologie.html (letöltés: 2020. december 15.).
- 316 Lásd: Regolamento tecnico e di attuazione della legge sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-tecnico-e-di-attuazione-della-legge-sulla-tutela-del.html> (letöltés: 2020. december 15.); Legge sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, <http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/legge-sulla-tutela-della-sicurezza-e-della-salute-dei-lavoratori.html> (letöltés: 2020. december 15.).
- 317 Lásd: Norme per la disciplina delle prestazioni che competono al personale che ha subito lesione fisica o psichica da infortunio o contratto malattia per fatti di servizio http://www.ulsav.va/content/ulsav/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_Infortuni.html (letöltés: 2020. december 15.).

szociális juttatásokról a 21. század elvárásainak megfelelő ellátórendszer gondoskodik³¹⁸, továbbá ugyanilyen alaposággal szabályozzák a szentszéki dokumentumok a családi ellátások rendszerét is³¹⁹. Mindezek mellett a speciális, részegyházi jellegű rendelkezések mellett megfelelően alkalmazandók még a kiskorúak általános védelmét biztosító pápai normák is, melyeket a Szentatya az elmúlt években a Világegyház vonatkozásában adott ki. Ezek kapcsán számos hatásköri és egyéb végrehajtási utasítás került még megalkotásra a speciális szentszéki körülmények figyelembevételével történő alkalmazhatóság érdekében³²⁰.

318 Lásd: Regolamento generale del fondo pensioni,

<http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-del-fondo-pension.html> (letöltés: 2020. december 15.); Revisione dello statuto del Fondo Pensioni Vaticano http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/revisione_statuto-del-fondo-pension.html (letöltés: 2020. december 15.); Norme per la liquidazione, in: *AAS* 89 (1997), 796-807. oldal; Norme di attuazione dell'art. 11 e 13, 2° comma del Regolamento Generale del Fondo Pensioni 2004 <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-di-attuazione-dell-art-11-e-13-2--comma-del-regolamento-.html> (letöltés: 2020. december 15.); Variazione delle aliquote contributive previdenziali e innalzamento del limite di età per il collocamento a riposo, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/variazione-delle-aliquote-contributive.html> (letöltés: 2020. december 15.); Istituto della contribuzione volontaria per i dipendenti iscritti al Fondo Pensioni Vaticano, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/istituto-della-contribuzione-volontaria.html> (letöltés: 2020. december 15.); Norme per il riscatto degli anni di servizio prestati fuori ruolo, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-per-il-riscatto-degli-anni-di-servizio-prestati-fuori-ruolo.html> (letöltés: 2020. december 15.); Norme per il riscatto, ai fini della liquidazione, dei periodi di studi universitari trascorsi prima della assunzione in servizio, ai sensi dell'art. 2 comma 6 delle vigenti “Norme per la liquidazione” <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-per-il-riscatto--ai-fini-della-liquidazione--dei-periodi-d.html> (letöltés: 2020. december 15.); Norme per la concessione di anticipi sulla liquidazione di fine rapporto con decorrenza dal 1° luglio 2003, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-per-la-concessione-di-anticipi-sulla-liquidazione.html> (letöltés: 2020. december 15.).

319 Lásd: Testo Unico delle Provvidenze a favore della Famiglia,

<http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/tu-provvidenze-famiglia1.html> (letöltés: 2020. december 15.); Disposizioni Attuative del Testo Unico delle Provvidenze a favore della Famiglia, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/tu-provvidenze-famiglia11.html> (letöltés: 2020. december 15.); Norme per la disciplina della concessione dell'assegno per il nucleo familiare, http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_AssegnoNucleo.html (letöltés: 2020. december 15.); Regolamento per la concessione dei mutui sullo stipendio ai dipendenti delle Amministrazioni della Santa Sede con decorrenza 1° luglio 2003, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-per-la-concessione-dei-mutui-sullo-stipendio-ai-dipe.html> (letöltés: 2020. december 15.).

320 Lásd: Lettera apostolica in forma di «motu proprio» del Sommo Pontefice Francesco sulla protezione dei minori e delle persone vulnerabili <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/mp-sulla-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vulnerabili.html> (letöltés: 2020. december 15.); Legge n. CCXCVII Sulla protezione dei minori e delle persone vulnerabili 26 marzo 2019 <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/legge-n--ccxcvii-sulla-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vul.html> (letöltés: 2020. december 15.); Linee guida per la protezione dei minori e delle persone vulnerabili per il Vicariato della Città del Vaticano 26 marzo 2019, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/linee-guida-per-la-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vulnera.html> (letöltés: 2020. december 15.); Lettera Apostolica

Látható tehát, hogy az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* munkajoga önmagában is gazdag és a korszellemnek megfelelő. Jóllehet, rendelkezései csak az Egyház legfelsőbb intézményei vonatkozásában bírnak közvetlen jogi kötőerővel, azonban – mint arra már utaltunk – a római kúria gyakorlataként iránymutatásul és értelmezési zsinórmértékül szolgálhatnak az egyes részegyházak jogalkalmazása számára. A fenti, szentszéki rendelkezésekben is nevesített alapelvek, az Egyház társadalmi tanításának szerepe, az alternatív vitarendező mechanizmus létjogosultsága, az egyeztetés kötelező jellege mind olyan tényezők és ismérvek, melyek az anyagi jog területi hatályától függetlenül fellelhetőek kell, hogy legyenek valamennyi helyi egyház munkajogi normaanyagában.

3.2. A németajkú részegyházak kánoni munkajoga

Mint fentebb láthattuk, *XVI. Benedek* pápa is kiemelten kezelte az Egyházon belüli, önálló kánoni munkajogot. Ennek oka abban is rejlik, hogy ez a jogterület hazájában már régóta nagy jelentőséggel bír és komoly múltra tekint vissza. *Németországban* és *Ausztriában* az állam és az Egyház elválasztásának elve különösen hangsúlyos, ezekben az országokban az Egyház kiterjedt autonómiát élvez. Mivel az egyházi önrendelkezés jogát a németajkú országokban igen kiterjesztően értelmezik, az egyházi munkajogi szabályozóelemek spektruma is felettebb széles.

A németországi *Alaptörvény (Grundgesetz)* 140. cikkelye az 1919. augusztus 11-én lefektetett *Weimari Alkotmány* egyes rendelkezéseit továbbra is alkalmazni rendeli. E jogfolytonosságra tekintettel van ma is hatályban a *Weimari Alkotmány* 137. cikkelyének (3) bekezdése³²¹. Eme jogszabályhely alapján az egyes vallási közösségek önállóan szabályozhatják és igazgathatják belső ügyeiket. Önigazgatásuk határvonalát csak a

in forma di Motu Proprio del Sommo Pontefice Francesco «Vos estis lux mundi», in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 390/2019; Rescritto del Santo Padre Francesco con cui si promulga l'Istruzione sulla riservatezza delle cause, in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 1011/2019; Rescritto del Santo Padre Francesco con cui si introducono alcune modifiche alle «Normae de gravioribus delictis» in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 1010/2019.

321 „Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes”, in: Grundgesetz (GG) für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Juli 2017 (BGBl. I S. 2347) geändert worden ist, 140. cikkely.

mindenkire kötelező érvényű, sarkalatos, világi alapjogszabályok rendelkezései határozhatják meg³²². Valamennyi felvilágosult állam jogrendjében fellelhetőek azonban a fenti tartalmú normák. *Ausztriában* például az *Állami Alaptörvény (Staatsgrundgesetz)* 15. cikkelye tartalmaz azonos, érdemi szabályozást³²³, *Magyarországon* pedig az *Alaptörvény* a VII. cikk (2)-(3) bekezdéseiben³²⁴.

Fontos azonban kiemelni azt is, hogy a kiterjedt egyházi öngazgatás nem eredményezheti olyan állapot kialakulását, melyben egyes élethelyzetek átfogó szabályozás nélkül maradhatnának. Az egyházi öngazgatás széleskörű, állami elismerése tehát nemcsak jogokat ad az Egyháznak, hanem kötelezettségeket is ró rá. A jogállamiság követelményéből fakadóan ugyanis az Egyház – adott esetben – nem csak jogosult, de köteles is megalkotni a saját, helyzet-adekvát, belső szabályozását, mely az adott munkajogi életviszonyokra az állami szabályozással legalább egyenértékű normarendszer kialakítását eredményezi³²⁵.

Az Egyház jogalanyiségének közjogi elismerése³²⁶, illetve önrendelkezési jogának deklarálása együtt jár az Egyház munkaadói képességének, munkajogi jogalanyiségének a megerősítésével is. Ez a tény a németajkú államok között egyfelől tehát a sajátjogú egyházi munkajog kiteljesedését eredményezte, másfelől az egyházi munkaügyi viszonyrendszer egyes speciális formáinak a megjelenését hozta magával³²⁷. Ennek eredményeként a foglalkoztatási gyakorlatra nem csak az egyes munkaszerződések szabá-

322 „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde”, in: Weimarer Reichsverfassung (WRV) 137. cikk (3) bekezdés.

323 „Jede gesetzlich anerkannte Kirche und Religionsgesellschaft hat das Recht der gemeinsamen öffentlichen Religionsübung, ordnet und verwaltet ihre inneren Angelegenheiten selbständig, bleibt im Besitze und Genusse ihrer für Cultus-, Unterrichts- und Wohlthätigkeitszwecke bestimmten Anstalten, Stiftungen und Fonde, ist aber, wie jede Gesellschaft, den allgemeinen Staatsgesetzen unterworfen”, in: Staatsgrundgesetz (StGG) über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 142/1867, 15. cikkely.

324 „Az azonos hitelveket követők vallásuk gyakorlása céljából sarkalatos törvényben meghatározott szervezeti formában működő vallási közösséget hozhatnak létre. Az állam és a vallási közösségek különváltan működnek. A vallási közösségek önállóak. [...] A vallási közösségekre vonatkozó közös szabályokat, valamint az együttműködés feltételeit, a bevett egyházakat és a rájuk vonatkozó részletes szabályokat sarkalatos törvény határozza meg”, in: Magyarország Alaptörvénye, VII. cikk (2)-(3) bekezdés.

325 V. ö.: Kirchliches Arbeitsgerichtshof M 11/09. számú ítélete, Leitsatz 1: „Der Staat bringt durch diese Vorschrift eine Erwartung zum Ausdruck; denn die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bezweckt nicht die Schaffung eines rechtsfreien Raums, sondern die Bildung von Recht entsprechend dem Bekenntnis der Kirche“. Lásd még: KAGH 10/10. számú ítéletét is.

326 V. ö.: CIC 114. és 116. kánon.

327 V. ö.: KALB: „Kirchliches“..., 258. oldal.

lyozó szerepének általános elismerése jellemző (ú. n.: *Első Út – Erster Weg*), vagy az ezek rendelkezéseit kiegészítő kollektív szerződések normatív ereje (ú. n.: *Második Út – Zweiter Weg*). Hosszas fejlődés eredményeként kialakult a *Harmadik Út (Dritter Weg)* működési mechanizmusa is, mely az Egyházon belüli foglalkoztatás sajátosságait helyezi előtérbe. Ez a megfelelő arányban ötvözi az első két jogalkalmazási módozat egyes elemeit³²⁸.

Az egyes individuális jogviszonyokat illetően a német püspöki konferencia 1993. szeptember 22-én bocsátotta ki az egyházi munkaviszony keretében folytatott munkavégzésre vonatkozó alapvető szabályok kompendiumát (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*). Ezt a német püspökök önálló aktusokkal emelték be az egyházmegyei tételes jogba³²⁹. Tartalmi elemei közt feltűnik a foglalkoztatói- és a foglalkoztatotti érdekartikuláció súlyazonossága, a munkaviszonyban részes felek partneri viszonya, a kollektív munkaügyi jogviták tisztességes elbírálásának szabálya, de mindenekelőtt a méltányos bérezés követelményének érvényre juttatása³³⁰.

Az egységes, országos keretnormán túl további szabályzatok is rendelkeznek az egyházi szolgálattevők munkajogi helyzetéről. Ezek megalkotása alapvetően régiós szinten történik. Több egyházmegye közös egyeztető bizottsága fekteti le a vonatkozó normákat, melyeket aztán az püspökök – mindenfajta tartalmi változtatás nélkül – önállóan és késedelem nélkül hirdetnek ki az egyházmegyéikben. A *bajor* egyházmegyéik: az *augzburgi*, a *bambergi*, az *eichstätti*, a *münchen-freisingi*, a *passau*i, a *regensburgi* és a *würzburgi* egységes munkajogi szabályozást alkottak meg. Ez rendelkezik a munkavállalók kiválasztásának szabályairól, a bérezés kérdéséről és a dolgozók képzéséről³³¹. A *Bambergi Főegyházmegye* emellett önálló munkaegészségügyi előírásokat is lefektetett³³².

328 V. ö.: MENNEMEYER, Christina: „«Dritter Weg» und rechtliche Grenzen der Flexibilisierung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche”, in: JUNKER, Abbo (szerk.): *Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*, Berlin: Peter Lang, 2012.

329 V. ö.: WEISS, Andreas: „Die kirchliche Dienstgemeinschaft. Beobachtungen zu ihrer Entwicklung im Individualarbeitsrecht der katholischen Kirche Deutschlands“, in: *DPM* 8 (2001), 527-528. oldal.

330 V. ö.: GrO 1. cikkely, in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal.

331 Lásd: Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, <https://www.onlineabd.de/online-abd/uebersicht> (letöltés: 2020. december 16.).

332 Lásd: Entgeltordnung 2017, <https://personal.kirche-bamberg.de/interner-bereich/entgeltordnung-2017> (letöltés: 2020. december 16.); Arbeitsmedizinische Betreuung im Erzbistum Bamberg <https://personal.kirche-bamberg.de/interner-bereich/arbeitsicherheit> (letöltés: 2020. december 16.).

Ugyancsak regionális munkajogi szabályozást hoztak létre az *északi-kelet-németországi* részegyházak. A *berlini, drezda-meisseni, erfurti, görlitzi, hamburg-magdeburgi* egyházmegyék is közös szolgálati szabályzatot fektettek le, mely szintén részletekbe menően rendezi az egyházi munkajogviszonyokat, a mindenkire feltétel nélkül kötelező állami törvények adta keretek között³³³. Mindezekon túlmenően a *Drezda-Meisseni Egyházmegyének* önálló kiküldetési-költségtérítési szabályzata is van³³⁴.

Az *észak-rajna-vesztfáliei* egyházmegyék szintén közös munkajoggal bírnak. Az *aacheni, esseni, kölni, münsteri* és *padeborni* egyházmegyék által megalkotott jog tartalmilag közel áll a fentebb már ismertetett egyháztartományok jogához, némiképp hozzáigazítva azt az egyes egyházmegyék sajátosságaihoz³³⁵.

Önálló szabályozással rendelkeznek viszont a *freiburgi*-³³⁶, a *fuldai*-³³⁷, *hildesheimi*-³³⁸, *limburgi*-³³⁹, *mainzi*-³⁴⁰, *osnabrücki*-³⁴¹, *rottenburg-stuttgarti*-³⁴² és a *trieri*-³⁴³ egyházmegyék. De más megoldások is születtek a részegyházi munkajog szabályainak megalkotására. A *speyeri* egyházmegye ugyanis a hivatalos, állami szolgálati jogvi-

333 Lásd: Dienstvertragsordnung,

https://www.koda-no.de/cms/upload/dvo/DVO-Volltexte/DVO_010919_InhV.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

334 Lásd: Reisekostenordnung Bistum Dresden-Meißen, in: *Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Dresden-Meißen*, 30/8 (2020), 233-238. oldal.

335 Lásd: Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO), <https://regional-koda-nw.de/kavo/kavo-teil-i-inhalt> (letöltés: 2020. december 16.).

336 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO), <https://www.diag-mav-freiburg.de/bereiche/koda-mitarbeiterseite/koda-recht/arbeitsvertragsordnung-fuer-den-kirchlichen-dienst-in-der-erzdioezese-freiburg/> (letöltés: 2020. december 16.).

337 Lásd: Arbeitsvertragsordnung des Bistums Fulda, <http://www.koda.bistum-fulda.de/koda/avo/AVO-des-Bistums-Fulda-Stand-05.2020.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

338 Lásd: Arbeitsvertragsordnung (AVO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim, https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Recht/Arbeitsrecht/AVO-8_9_20.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

339 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg, <https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/rechtssammlung.bistumlimburg.de/downloads/SVR/SVR.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

340 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz (AVO Mainz), <https://www.diag-mav-mainz.de/wp-content/uploads/AVO-Stand-12.2010.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

341 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, <https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/AVO%2076.%20%C4nderung.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

342 Lásd: Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS), https://koda.drs.de/fileadmin/user_files/114/Dokumente/Ordnungen/AVO_DRS_2018_01_01_b_Druckversion.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

343 Lásd: Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier, <https://www.koda-trier-mitarbeiterseite.de/index.php/uebersicht-kavo> (letöltés: 2020. december 16.).

szonyra vonatkozó szabályozás alkalmazását rendelte el az egyházi munkajogviszonyban foglalkoztatottakra is³⁴⁴.

A kollektív munkajog a németországi részegyházakban szintén különös hangsúllyal bír. A német kollektív világi munkajog ugyanis nem terjed ki az Egyházzal, valamint a különféle egyházi fenntartású intézményekkel fennálló foglalkoztatási jogviszonyokra³⁴⁵. Mindennek oka szintén az állam és az Egyház szétválasztásának szigorúan vett értelmezésében rejlik, mely miatt a kollektív munkaügyi igényérvényesítés szabályainak lefektetése teljes egészében az Egyházra hárult³⁴⁶. Az Egyház saját, belső szabályrendszerének megalkotása nem maradhatott el arra tekintettel sem, hogy a németországi egyházi intézmények több mint hétszáz ezer dolgozónak adnak munkát. Ebben a közegben a kollektív munkaügyi érdekközvetítés intézményrendszerének fenntartása és hatékony működtetése elengedhetetlen³⁴⁷.

Utalni kell itt azonban arra is, hogy a német állam csak a kollektív munkaügyi jogviták szabályozása keretében enged teljesen szabad kezét az egyházi törvényalkotásnak. Az individuális, konkrét, egyedi személyeket érintő munkaviszonyok szabályozására és az azokból fakadó jogviták elbírálására mindenekelőtt az állami jogot alkalmazza, az azzal nem ellentétes, kiegészítő kánoni szabályok figyelembevételével, az állami bíróságok hatáskörének kizárólagosságával. Igaz, hogy ha valamely előkérdésben a kol-

344 Lásd: Beschluss der Bistums-KODA Speyer zur Übernahme von Regelungen des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 07.06.2006, https://www.bistum-speyer.de/fileadmin/user_upload/1-0-0/Zentralstelle_und_Leitung/Downloads/Bistums-KODA/2006_01_20060607_tvoed_grundsatzbeschluss.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

345 Lásd: Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 4e des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) geändert worden ist, 5. § (2) bekezdés 3. pont: „*Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht [...] Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist*”; és 118. § (2) bekezdés: „*Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform*”; illetve: Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist, 112. §: „*Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen*”.

346 V. ö.: SCHINKELE, Brigitte: *Kirchliches dienst- und Arbeitsrecht*, Wien: Universität Wien, 2015, 3-5 oldal és KALB: „Kirchliches...”, 260-261. oldal.

347 V. ö.: ROTHLÄNDER, Albrecht: „Kirche und Arbeitsrecht - Zur Einleitung“, in: *AuR* 27 (1979) 1-2. oldal; és DETER, Gerhard: „Bericht aus Berlin – Reform des Kirchlichen Arbeitsrechtes“, in: *AuR* 63 (2015), 267. oldal.

lektív munkajog szabályai alapján kell dönteni, úgy e vonatkozásban a részegyházi kollektív kánoni munkajog alkalmazása a világi bíróságok számára sem mellőzhető³⁴⁸.

A kollektív kánoni munkajog körében 1995. november 20-án került kiadásra az üzemi munkatársi képviselői rendszer vonatkozásában lefektetett püspökkari szabályozás (*Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung*)³⁴⁹. Mindemellett 1998. június 15-én bocsátotta ki a *Német Püspöki Konferencia* azt a keretrendeletét, mely már nem csak üzemi szinten rendezi az érdekképviselő kérdését, hanem az egyházi foglalkoztatás egészét átfogó, legfelsőbb, országos szinten. (*Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts*). Ezek tartalmukban igazodnak az üzemi alkotmányról szóló németországi állami törvény (*Betriebsverfassungsgesetz*) és a közszféra vonatkozásában megalkotott, hasonló állami jogszabály (*Bundespersonalvertretungsgesetz*) rendelkezéseire³⁵⁰.

Ausztriában nem készült átfogó és egységes egyházi munkajogi szabályozás. Ennek oka, hogy az ausztriai állami egyházjog nem biztosít a német joghoz hasonló, széles körű normaalkotási szabadságot az Egyház számára; mindazonáltal az Egyház *Ausztriában* is sok esetben mentesül a világi munkaügyi jogszabályok kötelező ereje alól³⁵¹. Az

348 V. ö.: REICHOLD, Hermann: „Wie weltlich darf oder kann das MAV-Recht sein?“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 24-25. oldal. Lásd még: HARTMEYER, Elisabeth: „Präjudizialität kirchengerichtlicher Entscheidungen im kollektiven Arbeitsrecht. Zugleich ein Beitrag zum Verhältnis des kirchlichen Betriebsverfassungsrechts zur weltlichen Rechtsordnung“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht* 4. kötet, Berlin: LIT Verlag, 2015, 26-28. oldal.

349 Lásd: https://www.dbk-shop.de/media/files_public/ea10019943f1f1b37f72e5058b898e79/DBK_1195001.pdf (letöltés 2021. január 05.). V. ö.: KALB: „Kirchliches...”, 260. oldal.

350 Lásd: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/RKODA_O-24-11-endg.pdf (letöltés: 2021. január 05.). V. ö.: KALB: „Kirchliches...”, 260. oldal; és lásd még: KLÖCKNER, Stefan: „Ab ins Schaumbad? Kirchenmusik 25 Jahre nach den „Leitlinien zur Erneuerung des Berufsbildes“ in Herder Korrespondenz 70 (2016), 46-49. oldal; EDER, Joachim: „Die Mitarbeitervertretungsrecht aus Sicht der Dienstnehmer“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 59-60. oldal.

351 V. ö.: Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, 132 § 4 bekezdés: „Auf Unternehmen und Betriebe, die konfessionellen Zwecken einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft dienen, sind die Bestimmungen des II. Teiles nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Jedenfalls sind die Bestimmungen über Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des § 96 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 sowie die §§ 108 bis 112 nicht anzuwenden auf Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen, ausgenommen jedoch § 109, soweit es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1a, 5 und 6 handelt“.

Osztrák Püspöki Konferencia 1984-ben fogadta el azt az irányelvet, mely rögzíti a leg-
 elemibb követelményeket, amelyeket az egyházi foglalkoztatónak a munkaviszony léte-
 sítése és fenntartása során figyelembe kell vennie (*Mindestrahmenregelung für Anstel-
 lungserfordernisse im kirchlichen Dienst*). Ezt azonban helyi jogszabályként csak a *St.
 Pölteni* egyházmegyében hirdették ki³⁵². Ettől függetlenül valamennyi osztrák részegy-
 ház követi azt egyfajta szokásjogi alapon. Az egyházmegyék ennek az egységes terve-
 zetnek a mentén alkották meg a rájuk vonatkozó szolgálati- és javadalmazási szabályo-
 zásukat is, melyek átfogóan rendelkeznek a munkajogilag releváns kérdésekben³⁵³. Ön-
 álló munkaügyi szabályzattal rendelkeznek az *eisenstadt*-³⁵⁴, *gurki*-³⁵⁵, *salzburgi*-³⁵⁶, *st.
 pölteni*-³⁵⁷ és *bécsi*-³⁵⁸ (fő)egyházmegyék. A *Bécsi Főegyházmegye* oktatási intézményeit
 tömörítő *Szent Miklós Alapítvány* (*St. Nikolausstiftung*) szintén önálló szolgálati- és ja-
 vadalmazási normarendszerrel rendelkezik³⁵⁹. Emellett az *innsbrucki*-³⁶⁰, *graz-seckau*-³⁶¹,
linzi-³⁶² egyházmegyék és az osztrák *Katolikus Karitás*³⁶³ a világi munkajog szabályai-
 nak is megfelelő kollektív szerződéseket kötöttek a munkavállalói érdek-képviselési
 szervekkel. A németajkú *Svájcban* a szintén létezik részegyházi munkajogi szabályozás.

352 Ld.: Diözesanblatt St. Pölten, 1984, 23. oldal.

353 V. ö.: HAMMER, Ulrich: „Die Rechtsqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen im Spiegel der BAG-Rechtsprechung“, in: *AuR* 50 (2002) 56-57. oldal, és KALB: „Kirchliches...”, 263. oldal.

354 Lásd: Besoldungsordnung der Diözese Eisenstadt, https://www.martinus.at/dl/qsktJKJkOnLJqx4KJK/AM646-J_nner_2019.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

355 Lásd: Besoldungsordnung der Diözese Gurk, https://www.kath-kirche-kaernten.at/images/downloads/besoldungsordnung-laien-2021_und_zulagen.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

356 Lásd: Gehaltstabelle der Erzdiözese Salzburg, https://www.kirchen.net/fileadmin/user_upload/subportale/Generalvikariat/Verordnungsblaetter/VBI2019/VBI-2019-gesamt.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

357 Lásd: Besoldungsordnung der Diözese St. Pölten, https://www.dsp.at/sites/www.dsp.at/files/dateien/dioezesanblatt3_2015.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

358 Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, <http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2020. december 16.).

359 Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der St. Nikolausstiftung, <https://nikolausstiftung.at/wp-content/uploads/2020/07/dbo.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

360 Lásd: Kollektivvertrag der Diözese Innsbruck, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-innsbruck-ang/dioezese-innsbruck-rahmen/372988?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

361 Lásd: Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-graz-seckau-ang/dioezese-graz-seckau-rahmen/395356> (letöltés: 2020. december 16.).

362 Lásd: Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diözese Linz, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-linz-ang/dioezese-linz-rahmen/386695?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

363 Lásd: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-caritas-arb-ang/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-rahmen/421154?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

A németországiakhoz hasonló, önálló normagyűjteményt adott ki a *bázeli*³⁶⁴, a *zürichi*³⁶⁵ és a *st. galleni*³⁶⁶ egyházmegye is.

Bár a fenti normák szintén csak abban a részegyházban kötelezőek, mely vonatkozásában azokat megalkották és melynek hívei számára azokat adták, a magyar kánoni joggyakorlat szempontjából különösen hasznos a német ajkú minta tüzetes tanulmányozása. Hazánk jogfejlődésre *Németország* és *Ausztria* joggyakorlata az államalapítás óta jelentős hatással van. A magyar állami jogszabályok és kánoni rendelkezések vonatkozásában a jogalkotói szándék magyarozatát pedig sokszor a német nyelvű állami és részegyházi jog egyes szabályelemeinek vizsgálata során lehetjük meg³⁶⁷. Hasonlóképpen mintaként is szolgálnak, illetve szolgálhatnak ezek a normák egy sajátjogú, magyar világi vagy kánoni munkajogi szabályozás kialakításakor.

Meglehet a magyar közjog nem biztosít olyan tág mozgásteret a részegyházi törvényalkotónak, mint a német; az állam-, és az Egyház elválasztása elvének osztrák típusú értelmezése mentén azonban a *Magyar Katolikus Egyház* számára is lehetséges egy olyan szabályrendszer lefektetése, mely a helyi sajátosságoknak is megfelelően adhat kiegészítő, pozitív munkajogi szabályozást a kódex által felhívott világi jogszabályok mellé és azok kiegészítéseként.

3.3. A magyar kánoni munkajog

A *Magyar Katolikus Egyház* manapság még nem rendelkezik olyan, a németországi mintákhoz hasonlítható, átfogó munkajogi normaanyaggal, mely általános érvényű lenne alkalmazható valamennyi foglalkoztatási területen. Pedig, mint a dolgozat bevezető részében közölt statisztikai adatokból is megállapítható, az egyházi intézmé-

364 Lásd: Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO 2010) der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, https://rkkbl.rpz-basel.ch/fileadmin/daten/rkk-bl/pdf/modellumschreibungen_anhang1_zu_ab2010.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

365 Lásd: Handbuch zur Anstellungsordnung, <https://service.zhkath.ch/publikationen/personalwesen/handbuch> (letöltés: 2020. december 16.).

366 Lásd: Besoldungstabelle der Katholischer Konfessionsteil des Kantons St.Gallen, <https://sg.kath.ch/wp-content/uploads/Lohntabelle-Version-2019-01-01-Stundenlohn.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

367 V. ö. pl.: SCHANDA Balázs: „A keresztény kultúrán alapuló értékrend szerinti nevelés kérdése”, in: *Pázmány Law Working Papers* 2020/16, http://www.plwp.eu/images/2020/PLWP_2020-16_Schanda.pdf (letöltés: 2021. január 05.).

nyek foglalkoztatottjainak száma tízezres nagyságrendű, akik számottevő részben az oktatási és a szociális szektorban tevékenykednek. A magyar gyakorlat azt mutatja, hogy a hazai viszonyok között maguk az egyes foglalkoztató intézmények azok, amelyek rendelkeznek belső szabályzatokkal. Ezek tartalmazznak különféle rendezőelveket az ott foglalkoztatottak jogviszonyára nézve, a felsőbb szintű általános szabályozás megalkotása nem jellemző.

A *Magyar Katolikus Püspöki Konferencia* körleveleinek és szabályzatainak egy kis része ugyan tartalmaz munkajogi rendelkezéseket, de ezek túlnyomórészt egyedi, az adott szabályozással érintett élethelyzetekre vonatkozó, azokhoz kiegészítőleg kapcsolódó munkajogi normák. Ilyen található például a *Kléruskongregáció* által is jóváhagyott *Magyar Kateketikai Direktórium*ban, mely rendelkezik a hitoktatás kapcsán megtartandó munkajogi szabályokról³⁶⁸. A püspöki kar által közreadott *Temetői Szabályzat* ugyancsak támaszt bizonyos követelményeket a temetőben végzendő munkákkal kapcsolatban³⁶⁹. A püspöki konferencia „*A boldogabb családokért*” kiadott körlevele szintén hangsúlyoz egyes, olyan munkaszervezési elveket, melyek a családbarát foglalkoztatás megvalósulását célozzák³⁷⁰. A „*Rerum novarum...*” enciklikához hasonlóan az „*Igazságosabb és testvériesebb világot!*” elnevezésű püspökkari körlevél is állást foglal a tulajdon és a munka kérdéskörében. Rögzíti a legalapvetőbbnek tartott munkavállalói alapjogokat: a tisztességes bérhez való jogot, továbbá a munkahelyi döntésekben való munkavállalói részvétel jogát és ezek megtartására buzdít³⁷¹.

Meg kell említeni még a szabályozóanyagok között *Magyar Katolikus Püspöki Kar Iskolabizottságának* megbízásából a *Katolikus Pedagógiai Szervezési és Továbbképzési Intézet* által összeállított *Etikai Kódex*-et, mely a *Magyar Katolikus Egyház* közoktatási intézményeiben dolgozó pedagógusok számára került kibocsátásra³⁷². Ez a kompendium számos lojalitáskövetelményt és alkalmazási előfeltételt tartalmaz az egy-

368 Lásd: MKPK: Magyar Kateketikai Direktórium, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2942#KD12.9>, (letöltés: 2020. december 18.).

369 Lásd: MKPK: Temetői Szabályzat, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2957>, (letöltés: 2020. december 18.).

370 Lásd: MKPK: Körlevél a boldogabb családokért, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2631>, (letöltés: 2020. december 18.).

371 Lásd: MKPK: Körlevél az igazságosabb és testvériesebb világért, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2658>, (letöltés: 2020. december 18.).

372 Lásd: MKPK: *Etikai Kódex*, <https://www.katped.hu/sites/default/files/etika.doc> (letöltés: 2021. február 06.).

házi fenntartású oktatási intézmények pedagógusai vonatkozásában, mely így a nevelési ágazatban a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok körébe tartozik. Rendelkezéseinek nagy része visszatükröződik az egyes intézmények szervezeti- és működési alapdokumentumainak általános normái között is³⁷³.

A munkaügyi joganyag egyházmegyei szintű egységesítésében hazánkban a Székesfehérvári Egyházmegye egyike az élenjáróknak. Itt a kétezres évek elején, a III. egyházmegyei zsinat eredményeinek felhasználásával alkottak önálló *egyházmegyei törvénykönyvet*, melyet a főpásztor 2007. augusztus 1-jével hatályba is léptetett³⁷⁴. Ez a kódex tartalmaz kifejezett munkajogi rendelkezéseket is, úgy törzsszövegében, mint mellékleteinek munkaügyi szerződésmintáiban. Mindezekon túlmenően rendelkezik az egyházmegye egy 2010-ben kiadott, olyan *papi direktóriummal* is, mely előírásokat tartalmaz a klerikusok, mint esetleges munkáltatói jogkör gyakorlók számára³⁷⁵. De az egyházmegye a normaalkotással továbbra sem hagyott fel. Előkészítés alatt áll az egyházmegye átfogó *bérgazdálkodási szabályzata*, elsősorban a köznevelési intézmények vonatkozásában. Ez nem csak a tisztességes bér megállapítását és kifizetését lehetővé tevő célirányos rendelkezéseket tartalmazza, hanem megfogalmaz egyes, a munkajogviszonyokkal szemben támasztott, általános követelményeket is.

A többi egyházmegye inkább egyedi intézkedésekkel rendezi az egyházi fenntartású foglalkoztató intézmények dolgozóinak munkajogi helyzetét. Tekintettel arra, hogy ezek túlnyomórészt oktatási-nevelési intézmények (iskolák és óvodák), a fenntartó egyházmegye a világi köznevelési jogszabályok által előírt formában, szervezeti- és működési szabályzatokkal alakítja a köznapi munkavégzést. Ezek a normagyűjtemények azonban egyházmegyénként – és sokszor még azon belül is – különböző tartalmúak és szabályozási minőségűek. Csak kevés egyházmegyére jellemző az egységesítés és a fenntartott foglalkoztató intézmények vonatkozásában majdnem azonos tartalmú szabályzatok megalkotása. Úgy tűnik, az egyes munkáltató szervezetek azok, melyek saját,

373 Lásd például: Szent István Katolikus Óvoda és Általános Iskola szervezeti- és működési szabályzata (Szeged-Csanádi Egyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201262 (letöltés: 2021. február 06.); Bocskai István Katolikus Gimnázium és Technikum szervezeti- és működési szabályzata (Egri Főegyházmegye) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/200886 (letöltés: 2021. február 06.).

374 Lásd: A Székesfehérvári Egyházmegye Törvénykönyve, https://www.szfvar.katolikus.hu/uploads/menu/4384/fajlok/et_rendeletek.pdf (letöltés: 2020. december 18.).

375 Lásd: A Székesfehérvári Egyházmegye Papi Direktórium, <https://www.szfvar.katolikus.hu/uploads/menu/4387/fajlok/papidirektorium.pdf> (letöltés: 2020. december 18.).

fenntartói jóváhagyást igénylő működési alapokmányaik megalkotására hivatottak és jogosítottak, ez azonban szükségszerűen maga után vonja ezek eltérő szabályozás-technikai minőségét is³⁷⁶.

4. MAGYAR ÁLLAMI MUNKAJOG

Magyarországon a foglalkoztatás modern formáinak megszületése óta az állami jogalkotás rendszeresen adott különféle szabályokat az egyházi munkajogviszonyokra. Ezek tartalmát és mélységét az állam és az Egyház mindenkor kapcsolta határozta meg. A második világháborút megelőzően leginkább a két entitás egymás működését támogató tevékenységének nyomai fedezhetőek fel. A második világháborút követő kommunista-szocialista jogrendszerben azonban az egyházi intézmények önálló működésének ellehetetlenítésére és az egyházi foglalkoztatóknak az állami szektorba történő integrálására irányuló szándék volt a jellemző³⁷⁷. A munkaalapú szocialista jogalkotás különös gondot fordított arra, hogy megszüntesse az egyházi foglalkoztatás különutas jellegét.

A szocialista társadalmi berendezkedés lebomlását követően a polgári demokrácia elveinek kiteljesedése az egyházi munkáltatásban is éreztette hatását. A jogalkotás, a jogalkalmazás egyre több területen, így a foglalkoztatásban is elismerte az Egyház önrendelkezési jogát, mely a foglalkoztatást szabályozó sajátos, az egyházak belső viszonyaira is tekintettel lévő normaanyag megjelenését hozta magával³⁷⁸. Ez hatott az ítélkezési gyakorlatra is, a bíróságok is egyre nagyobb mértékben ismerték és ismerik el az Egyház munkaügyi szempontjait és normáinak belső, kötelező érvényét.

376 Ezek a működési alapidokumentumok az egyes intézmények vonatkozásában megtalálhatóak az Oktatási Hivatal Köznevelési Információs Rendszerének (KIR) központi honlapján: https://www.oktatas.hu/hivatali_ugyek/kir_intezmenykereso (letöltés: 2021. február 06.).

377 Lásd: egyes egyházi állások betöltésének módjáról szóló 1951. évi 20. törvényerejű rendelet; az egyes egyházi állások betöltéséhez szükséges állami hozzájárulásról szóló 1957. évi 22. törvényerejű rendelet; az egyes nem parancsolt egyházi ünnepnapoknak munkanappá nyilvánítása tárgyában kiadott 3180/1948. (III. 20.) Korm. rendelet.

378 Lásd: a lelkiismereti és vallásszabadságról, valamint az egyházakról szóló 1990. évi IV. törvény; a volt egyházi ingatlanok tulajdoni helyzetének rendezéséről szóló 1991. évi XXXII. törvény; az egyházak hitéleti és közcélú tevékenységének anyagi feltételeiről szóló 1997. évi CXXIV. törvény; a Magyar Köztársaság és az Apostoli Szentszék között a Katolikus Egyház magyarországi közszolgálati és hitéleti tevékenységének finanszírozásáról, valamint néhány vagyoni természetű kérdésről 1997. június 20-án, Vatikánvárosban aláírt Megállapodás kihirdetéséről szóló 1999. évi LXX. törvény.

Az Egyház foglalkoztatási jogviszonyait speciálisan érintő világi jogszabályok közül mindenekelőtt az új egyházügyi törvényt kell megemlítenünk³⁷⁹. Ez elismeri az Egyház foglalkoztatói szerepét, mikor kimondja, egyes egyházas tevékenységek akár munkaviszony keretében is elláthatók³⁸⁰. Emellett szabályozza a közcélú tevékenységet ellátó egyházi intézmények munkavállalóinak bérével, a munkaidejével, valamint pihe-nőidejével kapcsolatos belső egyházi rendelkezéseket is³⁸¹. Ugyancsak bérfixáló tartalmú rendelkezést hordoz az *Apostoli Szentszékkal* kötött államközi megállapodást kihirdető törvény is³⁸². Szintén bérszabályokat, valamint egyes összeférhetlenségi rendelkezések alóli mentesítést tartalmaz az oktatási ágazatban a köznevelési törvény, mindezt az egyházi fenntartásban működő alap- és középfokú oktatási intézmények vonatkozásában³⁸³. Fontosak még az esélytörvény rendelkezései is, ezek ugyanis konkretizálják azokat a szabályokat, melyeket az egyenlő bánásmód követelményének megtartása során minden foglalkoztatónak követnie kell³⁸⁴. E szabályok alól azonban a törvény a világnézetileg elkötelezett foglalkoztatók vonatkozásában mégis felmentést nyújt. Az ilyen, alapvetően tilalmazó jogszabályi rendelkezések alóli mentesítésben is tehát konkrét, az egyházi munkaadókra nézve irányadó szabályok lelhetőek fel. Ugyancsak érinti az egyházi foglalkoztatás személyi összetételét a szakképzésre vonatkozó jogszabály³⁸⁵, illetve a szociális és gyermekjóléti intézmények alapítását és működésének felügyeletét rendező jogszabályok³⁸⁶.

Ezen túlmenően az egyházi jellegű foglalkoztatási jogviszonyok alapdokumentuma hazánkban is a *Munka Törvénykönyve*, mely rendelkezéseinek alapvetően minden

379 Lásd: a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény.

380 V. ö.: Ehtv. 12. §.

381 V. ö.: Ehtv. 21. §.

382 Lásd: az egyfelől Magyarország, másfelől az Apostoli Szentszék között a Katolikus Egyház magyarországi közszolgálati és hitéleti tevékenységének finanszírozásáról, valamint néhány vagyoni természetű kérdéstről szóló 1997. június 20-án aláírt Megállapodás módosításáról szóló Megállapodás kihirdetéséről szóló 2013. évi CCIX. törvény, 1. cikk.

383 V. ö.: a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 65. § (10) bekezdés, 67. § (2) bekezdés.

384 Lásd: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény.

385 Lásd: a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról kiadott 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 58. § (2) bekezdés.

386 V. ö.: a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet 5. sz. melléklet.

ilyen jogviszony meg kell, hogy feleljen³⁸⁷. Mivel a közcélú tevékenységet ellátók jogviszonyára – egyes rendelkezései tekintetében – az Egyházon belül is irányadó a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, ennek normáit is szem előtt kell tartani³⁸⁸. Különösen azért is figyelemmel kell lenni eme jogszabályra, mert a ma hatályos állami egyházügyi rendelkezések megalkotását megelőzően sok egyházi fenntartású foglalkoztató már önként is vállalta annak alkalmazását. Ezekben az önkéntes vállaláson alapuló esetekben a közalkalmazotti törvény alkalmazási köre is sokkal szélesebb, mint amit az egyházügyi törvényben foglalt, utaló szabály előír. Az egyházi foglalkoztatás rendszerében szintén fontos jogszabály a munkavédelemről szóló törvény³⁸⁹, illetve a munkaügyi ellenőrzés szabályrendszerét lefektető normák³⁹⁰, vagy a sztrájk törvény³⁹¹.

De ezek mellett megjegyzendő az is – mint arra már fentebb is utaltunk – hogy Magyarország is recipiált számos olyan egyezményt, melyeket az *ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének* védnöksége alatt alkottak meg. Ezek a jogszabályok a törvényi kihirdetés folytán hazánkban is közvetlen kötőerővel rendelkeznek, ezért normái nemcsak, hogy figyelembe veendőek az egyházi foglalkoztatás területén is, de azok megfelelő értelmezőközeget is biztosíthatnak a munkajog általános elveinek egyházspecifikus értelmezéséhez is³⁹².

5. AZ ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT

A munkajog alapelveinek feltárásakor és értelmezésekor a bírósági gyakorlat szerepe kiemelten jelentős. Ebben a körben figyelemmel lehetünk számos nemzetközi testület ítéltetésére, de a nemzeti bíróságok tevékenysége ugyanúgy hangsúlyos. E jogértelmező munkájuk körében mindannyian a munkajog általános alapelveit bontják ki. Azokat, melyek azonosak valamennyi jogállamban. Nem csak azért, mert egységesítette

387 Lásd: a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény; a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény.

388 Lásd: a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

389 V. ö.: a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.

390 Lásd: a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény.

391 Lásd: a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény.

392 A ratifikált és hatályba lépett egyezmények jegyzékéhez lásd: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102679 (letöltés: 2020. december 21.).

őket az ENSZ égisze alatt működő *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* tevékenysége, de azért is, mert túlnyomórészt a természetjogból erednek. Ezek pedig, mint az isteni jog elemei, különös jelentőséggel bírnak a kánoni jog területén is. A természetjog, a pozitív isteni jog tehát a világi- és a kánoni munkajogban az a klasszikus kapcsolódási pont, mely leginkább lehetőséget teremt e két jogterület összesimítására, szabályozó elveiknek egymáshoz igazítására, átfedésére. Az egyes nemzetközi, nemzeti, vagy – mint látni fogjuk – egyházi bíróságok munkája eme azonos tartalmú jogelvek egységes, általános érvényű értelmezéséhez kiemelkedő segítséget nyújthat. Nem állíthatjuk természetesen, hogy valamennyi világi bíróság döntése, alapelv-interpretációja kritika nélkül átvehető és elfogadható lenne a kánoni munkajog területén is. Az egyházi jogalkalmazásban a világi munkajog szabályait ugyanis az Egyház társadalmi tanításának szűrőjén keresztül kell megvizsgálunk. Csak a megfelelőségi vizsgálat pozitív eredményének birtokában, vagyis tehát csak akkor, ha az értelmezés egybevág az Egyház által adott elvekkel is, akkor állapíthatjuk csak meg, hogy az adott munkajogi szabályfelfogás az egyházi foglalkoztatási viszonyok között is követendő és irányadó.

5.1. A világi bíróságok gyakorlata

A nemzetközi bíróságok közül elsőként az *Emberi Jogok Európai Bíróságát* kell megemlítenünk. Ez a testület többször is foglalkozott a vallásszabadság alapjogának kibontásával³⁹³. Nem csak a vallásszabadság egyéneket illető aspektusával, hanem a kollektív vallásszabadsággal is, mely az egyházak önrendelkezési jogának képezi alapját. Számos döntésében elemezte más, egyéni szabadságjogokhoz való viszonyát, úgy mint a vélemény-, és a szólásszabadsággal való kapcsolatát³⁹⁴, vagy akár az életállapot-, családi állapot megválasztásának alapvető jogával való relációját³⁹⁵. Állást foglalt a bíróság

393 Lásd bővebben: SCHINKELE, Brigitte: „Kirchliches Arbeitsrecht in der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte“, in: *öarr* 59 (2012), 155-174. oldal.

394 Lásd: Rommelfanger kontra Németország ügy, EJEB 1989. szeptember 6-i, 12242/86. számú ítélete; SAVAGE, Ashley: *Leaks, Whistleblowing and the public interest. The law of unauthorised disclosures*, Cheltenham-Northampton: Edward Elgar Publishing, 2016, 129. oldal; Siebenhaar kontra Németország ügy, EJEB 2011. február 13-án meghozott 18136/02. számú határozata; Lombardi Vallauri kontra Olaszország ügy, EJEB 39128/05. számú ítélete.

395 V. ö.: Schüth kontra Németország ügy, EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott, 1620/03. számú ítélete; Obst kontra Németország ügy, EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott 425/03. számú ítélete; Fernandez Martinez kontra Spanyolország ügy, EJEB 2012. május 15-én meghozott 56030/07. számú ítélete.

az egyházi önrendelkezési jog és a szakszerveződés alapjogának viszonyáról is, illetve ezek összeütközése során az ellentét feloldásához vezető eljárás ismérveiről és lényegéről³⁹⁶.

Ugyancsak említést érdemel még e körben az *Európai Unió Bírósága* is. Ítélező tevékenysége során jelentős számú iránymutató döntést hozott, mely mind a mai napig meghatározza az európai bíróságok gyakorlatát. Foglalkozott a különböző személyeket illető szabadságjogok összeütközése során felvetődött jogértelmezési kérdésekkel, e körben egy döntésében az Egyház kollektív vallásszabadságon alapuló önrendelkezési jogának- és az egyének lelkiismereti szabadságának egymáshoz való viszonyával³⁹⁷. Tárgybani jogértelmezése során az *Emberi Jogok Európai Bíróságának* ítéleteivel azonos következtetésre jutott és annak joggyakorlatát erősítette meg. Megfelelően alkalmazni rendelte azt a belső, uniós, tagállami döntéshozatali mechanizmusok vonatkozásában is. A közösségi bíróság idevágó állásfoglalásának jelentős nívuma, hogy a nemzeti bíróságok számára azt is előírja, miszerint minden olyan esetben, mikor a tagállami jogban nincsen olyan szabály, mely közvetlenül biztosíthatná az egyenlő bánásmód megtartására vonatkozó uniós normák érvényre jutását – vagy mikor a nemzeti jogszabályok esetlegesen ellentétesek ezen irányelv rendelkezéseivel – a nemzeti bíróságoknak kötelező mellőzniük a nemzeti jogot és döntéseikben olyan jogalkalmazási álláspontot kell képviselniük, mely az unió alapjogi kartájának védőszabályait feltétel nélkül érvényre juttatja és az alapjogok hathatós védelmét biztosítja³⁹⁸.

A kánoni munkajog területén ez a döntés nem csak azért bír kiemelkedő jelentőséggel, mert az Egyház önrendelkezési jogának és a személyek szabadságjogainak összeütközése esetén követendő iránymutatót tartalmaz, de azért is, mert rögzíti, hogy a megalkotott pozitív tételesjog szerepe nem korlátlan. A jog általános elvei, melyek a személyek egyes alapjogait védik, közösségi szinten is elsőbbséget élveznek a jog írott

396 Lásd: Demir és Baykara kontra Törökország ügy, EJEB 34503/97. számú ítélet 87, 119, 120, 147-154, és 164. pontok; Sindicatul "Păstorul cel Bun" kontra Románia ügy, 2330/09. számú ítélet 170. pont; illetve: GONZALEZ, Gérard: „L'autonomie ecclésiastique dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme”, in: *RDLF* 29 (2013), 159. oldal.

397 V. ö.: az EUB 2018. április 17-én meghozott C-414/16. számú ítélete az Egenberger és az Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV ügyben, a Bíróság ítélete (nagytanács), 2018. szeptember 11., C-68/17. sz. ügy. Lásd még: SCHUHMANN, Alexander: „Die Grundordnung der Katholischen Kirche und die EuGH-Entscheidung in der Rechtssache «Egenberger»“, in: *ZAT* 6 (2018) 110-111. oldal.

398 V. ö.: EUB C-414/16. számú ítélet 83/3. pont.

szövegével szemben. Az egyházi foglalkoztatásban pedig kiemelkedő jelentősége van a természetjognak, a pozitív isteni jognak és ezek helyes értelmezésének, mely túlnyomórészt az Egyház társadalmi tanításában ölt testet. Ennélfogva az Egyház szociális tárgyú normáiban foglalt elvek akár meg is előzhetik a pozitív állami munkajog szabályait és felül is írhatják azok alkalmazását, feltéve, ha a világi szabályok ellentétesek a természetjogban, vagy isteni jogban megjelenő, védett alapértékekkel és jogalkalmazási alapelvekkel. Különösen fontos tehát a munkajog princípiumainak feltárása és ezek helyes értelmezése, melyre végeredményében az unió bíróságának ítélkezési gyakorlata is ráirányítja a figyelmet.

A munkajogi normák kánoni szempontokat figyelembe vevő, megfelelő értelmezéséhez segítséget nyújtanak az egyes európai polgári demokráciák alkotmánybíróságainak eseti döntései is. Ezen szintén olyan testületek, melyek az alapvető jogokat, jogalkalmazási elveket értékelik, elemzik és interpretálják, ennél fogva hasznos támpontot biztosíthatnak az egyházi foglalkoztatóknak ahhoz, hogy a munkajog szabályait a kánoni elveknek megfelelően, a jogrendszer egészébe szervesen beillesztve, helyesen tudják értelmezni.

A német Szövetségi Alkotmánybíróság (*Bundesverfassungsgericht*) is elemezte az egyházi foglalkoztatási viszony sarokkövét képező szolgálati közösség eszményét, már évtizedekkel azt megelőzően, hogy *Szent II. János Pál* pápa kiadta volna az *Apostoli Szentszék és Vatikánvárosi Állam* vonatkozásában az erről szóló, 1982-es normatív levelét és a „*Pastor Bonus...*” apostoli konstitúció idevágó részeit³⁹⁹. Állást foglalt továbbá a testület az egyházi önrendelkezési jog és a munkavállalói szervezeteket megillető kollektív munkaküzdő jogáról, azok viszonyáról is⁴⁰⁰. Döntött még az Egyház- és az egyházi foglalkoztatók irányába fennálló lojalitás-követelmények tartalmáról, az ezekkel szemben támasztható jogállamisági elvárásokról, illetve ezeknek az egyéb, személyeket illető alapjogokhoz való viszonyáról⁴⁰¹. A német *Szövetségi Munkaügyi Bíróság*

399 V. ö.: Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 2 BvR 209/76. számú ítélete, kelt: 1977. október 11., lásd: <https://openjur.de/u/182348.html> (letöltés: 2019. 02. 21.).

400 V. ö.: BVerfG 1 BvR 79/62. számú ítélete, kelt: 1964. május 06., <https://openjur.de/u/223270.html> (letöltés: 2020. december 22.) <https://www.servat.unibe.ch/dfr/bv018018.html> (letöltés: 2020. december 22.).

401 V. ö.: többek között: BVerfG 1985. június 04-én kihirdetett 2 BvR 1703/83, 1718/83 és 856/84. számú együttes döntése, <https://www.servat.unibe.ch/dfr/bv070138.html> (letöltés: 2020. december 22.), illetve az erre épülő, további eseti döntések. Lásd még a BVerfG 2014. október 22-én meghozott, 2 BvR 661/12. számú határozatát is.

ugyancsak számos ügyben érintette az egyházi foglalkoztatás területét. Döntéseiben foglalkozott a szolgálati közösség definiálásával, de leginkább egyes lojalitás-kötelezettségekkel, illetve kollektív munkajogi kérdésekkel⁴⁰².

A magyar állami bíróságok ítélkezési tevékenységében is egyre hangsúlyosabbá válik a sajátosan egyházas életviszonyokra vonatkozó rendelkezések értelmezése, vagy más, általános rendelkezések kánonilag is szabályozott életviszonyokra történő adaptálása. A magyar *Alkotmánybíróság* is érintette néhány határozatában az egyházi foglalkoztatottak munkajogi helyzetét és tevékenységük kapcsolatát az Egyház alapküldetésével⁴⁰³. A *Kúria*, illetve a *Legfelsőbb Bíróság* egyes döntései szintén az egyházi munkáltatókkal fennálló jogviszonyokra vonatkoznak. Ezek meghatározott része az alkalmazandó jogszabályi környezetet jelöli ki⁴⁰⁴. Más része az egyházi munkaadóval fennálló jogviszonyok jellegére, létesítésére, megszüntetésére, egyéb egyházi jogviszonyoktól történő elhatárolására vonatkozik⁴⁰⁵. Az egyházi munkaviszonyból fakadó egyes speciális lojalitás-követelményeket szintén tárgyal kúriai döntés⁴⁰⁶. Döntéseikben a magyar bíróságok nem minden tekintetben helyezkednek azonos álláspontra a nemzetközi-, vagy a német bíróságok állásfoglalásaival, alapelemeikben azonban csatlakoznak azok jogértelmezéséhez.

5.2. A kánoni bíróságok gyakorlata

A Katolikus Egyház egyes kánoni bíróságai szintén munkajogi kérdésekben döntenek. Fentebb már szó volt az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának* elsőfokú-, illetve a *Vatikánvárosi Állam Fellebbviteli Bíróságának* ehhez kapcsolódó, másodfokú munkaügyi ítélkező tevékenységéről, melynek eredményeként végül a közvetlen jogi szabályozóelemek között nyert elismerést az Egyház társadalmi tanítása. Emellett az el-

402 V. ö.: BAG 1984. december 12-én meghozott, 7 AZR 418/83. számú ítélete; BAG 2013. április 25-én meghozott, 2 AZR 579/12. számú ítélete. Lásd még az alábbi számú döntéseket: BAG 1 AZR 179/11 (2012. november 20.), BAG 1 AZR 611/11. (2012. november 20.). Bővebben: HAMMER, Ulrich: „Die Rechtsqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen im Spiegel der BAG-Rechtsprechung“, in: *AuR* 50 (2002) 56-57. oldal.

403 Lásd: 3193/2020. (VI. 11.) AB határozat; 3034/2016. (II. 23.) AB végzés.

404 V. ö.: BH 1996.4.234; BH 2001.1.37.

405 V. ö.: BH 2013.9.368, BH 2003.6.261, BH 2004.5.234.

406 V. ö.: EH 2017.10.M25.

sőfokú munkaügyi fórum többször is állást foglalt a méltányos bérezés követelménye kérdéskörében, illetve az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének érvényre juttatása kapcsán⁴⁰⁷. Értelmezte a munkavégzésre irányuló jogviszonyban részes felek együttműködési kötelezettségének szabályát, a munkáltatói jogkör gyakorlása vonatkozásában pedig rámutatott a foglalkoztatói szervek passzivitásának („hallgatásának”) jogkövetkezményére⁴⁰⁸. Több döntésében kitért a munkavállalók személyhez fűződő- és vagyoni jogai megfelelő védelmének szükségességére is⁴⁰⁹.

A *Fellebbviteli Bíróság* ítélezési gyakorlatában két korszak különíthető el. Az első *Mario Francesco Pompedda*, felsőbbírási elnök, a *Rota Romana* dékánja nevéhez köthető, aki – mint a fentebbiekben láthattuk – egyértelműen jogpozitivistá álláspontot képviselt. Ezen álláspontjához azonban nem volt mindig és minden tekintetben következetes. Egy döntésében ugyanis azt is kimondta, hogy ha valamely nemzetállam pozitív tételes joga alapján meghozott eseti határozat ellentétes az emberi méltóság megőrzésének követelményével, úgy az emberi méltóság – isteni jogban gyökerező – alapelve felülírja a nemzetállami, tételes pozitív jogot; az alapjogsértő tételesjog figyelembevételével meghozott határozat pedig az értékelés körén kívül kell, hogy essen⁴¹⁰. Ez a fajta jogértelmezés van összhangban napjaink európai jogfelfogásával, mely – mint láthattuk

407 V. ö.: az ULSA 13/91. számú, 1991. július 09-én meghozott ítélete, a 7/93. számú, 1993. november 12-én meghozott ítélete, a 9/93. számú, 1993. december 13-án meghozott ítélete, a 11/94. számú, 1994. december 28-án meghozott ítélete és a 9/95. számú, 1995. május 30-án meghozott ítélete. Lásd: http://www.ulsav.it/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html (letöltés: 2020. december 23.).

408 V. ö.: az ULSA 8/91. számú, 1991. március 18-án meghozott ítélete, 2/94. számú, 1994. május 03-án meghozott ítélete és a 9/95. számú, 1995. május 30-án meghozott ítélete. Lásd: http://www.ulsav.it/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html (letöltés: 2020. december 23.).

409 V. ö.: az ULSA 900.030. számú, 1990. november 23-án meghozott ítélete és 2/97. számú, 1997. október 23-án meghozott ítélete. Lásd: http://www.ulsav.it/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-del-collegio-di-conciliazione-e-arbitrato.html (letöltés: 2020. december 23.).

410 V. ö.: Corte di Appello 47/1995. számú, 1996. március 6-án meghozott ítélete: *“Nel territorio dello Stato della Città del Vaticano, nel quale prestano la loro opera persone provenienti da tutti i paesi del mondo, non avrebbe senso l'automatico riferimento, a fini disciplinari, alle sentenze di condanna di ordinamenti estremamente diversi e non tutti ugualmente affidabili sul piano della considerazione dei reati e delle garanzie processuali. Una sentenza penale di condanna emessa in applicazione di una legge di altro ordinamento che risulta iniqua perché contraria alla dignità dell'uomo e alle sue libertà fondamentali, non può determinare indegnità e immeritevolezza ai fini dell'ordinamento vaticano”*. http://www.ulsav.it/content/ulsav/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scv.html (Letöltés: 2020. december 23.).

– az *Európai Unió Bíróságának* eseti döntésében is felfedezhető⁴¹¹. A *Fellebbviteli Bíróság* az újabb kori, *José María Serrano Ruiz* – szintén a *Rota Romana* egykori prelátus auditora és a vatikáni felsőbíróság elnöke – nevével fémjelzett korszakától fogva viszont maga is az európai jogi közgondolkodás értelmezési elveivel azonos álláspontot foglal el, elvetve a korábbi, túlzó mértékben pozitivistá jogfelfogást. Jelenkori gyakorlatában elismeri a munkajog alapelveinek elsőbbségét akár a tételesjogi normák ellenében, azok kötőerejének kárára is⁴¹².

Németországban az alkotmányos fejlődés, az állam és egyház elválasztásának tág értelmezése magával hozta egyfajta sajátos, kollektív munkajogi bíraskodás megjelenését. Ennek oka – mint fentebb már utaltunk rá –, hogy német állam távol tartja magát az egyházak belügyeitől, így a munkaszervezés szervezeti kérdéseitől is. Elfogadja, hogy a köznapi munkavégzés a világi apostolkodás egyik megnyilvánulási formája. Ennek megfelelően az intézményes munkaszervezési kérdések az egyházak evangéliumhirdető tevékenységének szervezőelveiként nyernek elismerést, mely az adott egyház belügye, és melyre az állam befolyásoló hatással nem bírhat. Az egyházaknak ezért meg kellett alkotniuk egyfelől a saját, belső, kollektív munkajogi szabályait, másfelől pedig az ezekből fakadó munkaügyi jogviták elbírálására hivatott szerveket is⁴¹³.

A német egyházi munkaügyi bíróságok, valamint a németországi *Egyházi Munkaügyi Felsőbíróság* (*Kirchlicher Arbeitsgerichtshof*) hatásköre a kollektív munkaügyi jogvitákra terjed ki⁴¹⁴. E bíróságok illetékesek valamennyi olyan munkaügyi kérdésben, melyekben az állami bíróságokhoz fordulás joga kizárt, mivel az állam tartózkodik az egyházi belügyekbe történő beavatkozástól. Ilyenek lehetnek különösen az egyes belső, központi egyeztető bizottságok és az üzemi tanácsokhoz hasonló, belső szervezetek működésével kapcsolatos jogviták, vagy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásá-

411 V. ö.: az EUB 2018. április 17-én meghozott C-414/16. számú ítélete, Egenberger és az Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV ügyben.

412 V. ö.: Corte di Appello 82/2006. számú, 2007. január 24-i ítélete.

[Http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scw.html](http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/dottrina_e_giurisprudenza/massimario/massimario-della-corte-d-appello-scw.html) (Letöltés: 2020. december 23.).

413 V. ö.: BÖCKENFÖRDE-WUNDERLICH, Barbara / GOHM, Christian: „Die MAVO vor Gericht – Bestandsaufnahme und Perspektiven aus der Sicht der (katholischen) Kirchengenrichts“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 40-41. oldal. V. ö. még: német Alaptörvény (GG) 140. cikk, Weimari Alkotmány (WRV) 137. cikk 3. bekezdés.

414 V. ö.: HANDSCHUH, Wilhelm: *Diözesane Schieds- und Schlichtungsstellen in der katholischen Kirche*, Berlin: Frank & Timme, 2006, 157-158. oldal.

nak vitás ügyei⁴¹⁵. Nem tartoznak azonban e körbe az egyéni munkajogviszonyokat érintő munkaügyi perek. Nem tartozik ide továbbá a tételes kánoni munkajogi szabályok civil joggal való koherenciájának vizsgálata sem⁴¹⁶. Ez utóbbi ügyek ugyanis túlmutatnak az Egyház önrendelkezési joga által lefedett szabályozási körön. Már nem csak az egyházi működés szervezésének belső kérdéseit érintik, hanem az egyének, az állampolgárok személyes jogait, illetve a világi törvényhozás által rendezni hivatott egyes kérdéseket is.

Az elsőfokú kánoni munkaügyi bíróságok felállításának módja alapvetően követi azokat a régiós szervezőelveket, melyek mentén az egyes egyházmegyék közös munkaügyi szabályzataikat is megalkották. Egy egyházmegyeközi bírósága van ezért a bajor: a *müncheneri*, a *freisingi*, a *bambergi*, az *augzburgi*, az *eichstätti*, a *passaui*, a *regensburgi* és a *würzburgi* egyházmegyéknek. Szintén egyesített bírósággal rendelkeznek az alábbi székvárosok püspökségei: *Berlin*, *Dresda*, *Erfurt*, *Görlitz*, *Hamburg*, *Hildesheim*, *Magdeburg*, *Osnabrück* és *Münster*. Ugyancsak egy közös bíróságot tart fenn a *limburgi*, *mainzi*, *speyeri* és a *trieri* egyházmegye. Önálló bíróságokat működtetnek viszont az *aacheni*, az *esseni*, a *kölneri*, az *észak-rajna-vesztfáliai münsteri*, valamint a *paderborni* egyházmegyék⁴¹⁷. A jogorvoslati ügyekben a valamennyi egyházmegye vonatkozásában illetékes *Egyházi Munkaügyi Felsőbíróság (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof)* jár el⁴¹⁸. Egy ízben pedig az *Apostoli Szigatúra Legfelsőbb Bírósága* is delegált – pápai kegyből – munkaügyi, harmadfokú különbíróságot egy adott jogvita végleges elbírálására⁴¹⁹.

415 V. ö.: RICHARDI, Reinhard: „Leitprinzipien des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes der Katholischen Kirche”, in: MARTINEK, Michael / RAWERT, Peter / WEITEMEYER, Brigit (szerk.): *Festschrift für Dieter Reuter zum 70. Geburtstag am 16. Oktober 2010*, Berlin-New York: Walter de Gruyter, 2010, 792. oldal.

416 Lásd: Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010, 2. §, in: *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 150 (2010), 139-148. oldal; és BÖCKENFÖRDE-WUNDERLICH et al.: „Die MAVO...”40. oldal.

417 Lásd: <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-erste-instanz/koeln-muenster-nordrhein-westfaelischer-teil> (letöltés: 2020. december 27.).

418 Lásd: <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs> (letöltés: 2020. december 27.).

419 Lásd e körben az Apostoli Szigatúra Legfelsőbb Bírósága által delegált bíróság eseti döntését: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Kirchlicher_Arbeitsgerichtshof/Anonymisierte_%20Fassung.pdf (letöltés: 2020. december 27.).

A német speciális munkaügyi bíraskodás összeegyeztethető az egyetemes kánoni joggal is⁴²⁰. Az *Egyházi Törvénykönyv* 1401. kánonjának 2. pontja értelmében ugyanis „*az Egyház saját és kizárólagos jogon ítélkezik az egyházi törvények megsértése ügyében*”. A 221. kánon 1. §-a kimondja azt is, hogy „*a krisztushívők jogosultak arra, hogy az Egyházban őket megillető jogokat illetékes egyházi fórumon a jog szerint törvényesen igényeljék és védelmezzék*”. E jogok közé sorolhatóak az Egyház törvényhozó hatósága által kibocsátott, kollektív munkaügyi szabályokból eredeztetett jogok és kötelezettségek is⁴²¹. Nem összeférhetetlen az egyetemes joggal az sem, hogy a kánoni munkaügyi bíróságok hatóköre nem csupán a katolikus munkavállalók életviszonyaira terjed ki. Az 1476. kánon, valamint az 1400. kánon 1. §-ának 1. pontja biztosítja az egyházi peres jogvédelmet minden embernek, akár a meg nem keresztelteknek is, valamint a jogi személyeknek⁴²². Az önálló szervezetet illetően az 1733. kánon kifejezetten támogatja az egyházmegyei egyeztető különbizottságok felállítását és azok létrehozására buzdít a viták közös egyeztetésen nyugvó feloldása érdekében⁴²³. Az 1713. kánon engedi magát a választottbírói eljárást is⁴²⁴. Az egyházmegyei bíróságok és fellebbezési felsőbbbíróóságok felállítását pedig a kódex 1423. és az 1439. kánonjai teszik lehetővé.

Az *Apostoli Szigatúra Legfelsőbb Bírósága* 2005. január 31-i döntésében először öt éves próbaidőszakra, majd 2009-ben végleges hatállyal hagyta jóvá a német püspöki konferencia által felállított munkaügyi különbíróságot, melyet ezáltal integrált a kánoni bíróságok sorába⁴²⁵. A döntésnek köszönhetően a bíróság mentesült a kánoni jog

420 V. ö.: SCHÜLLER, Thomas: „Vergessenes Recht – die «Würzburger Kirchliche Verwaltungsgerichtsordnung»”, in: *PThI* 31 (2011), 186. oldal.

421 V. ö.: LÜDICKE, Klaus: „Möglichkeit und Notwendigkeit einer partikularrechtlichen kirchlichen Gerichtsbarkeit in Deutschland“, in: *DPM* 6 (1999), 61-62. oldal; és EDER, Joachim: „Gerichtlicher Schutz im kirchlichen Arbeitsrecht“, in: *DPM* 9 (2002), 242. oldal.

422 „*Felperes lehet mindenki, akár meg van keresztelve, akár nincs; a törvényesen perbevonat alperes pedig felelni tartozik*”, CIC 1476. kánon; és „*Per tárgyát képezik: természetes vagy jogi személyek jogainak érvényesítése vagy megvédése, illetve jogi tények kinyilvánítása*”, CIC 1400. kánon 1. § 1. pont.

423 „*Igen kívánatos, hogy ha valaki úgy érzi, hogy egy határozat sérelmes a számára, ne támadjon vita közte és a határozat szerzője között, hanem maguk közt közösen igyekezzenek méltányos megoldást keresni, esetleg tekintélyes emberek közvetítésének és fáradozásának igénybevételével, hogy így a vitát alkalmas módon elkerüljék vagy megszüntessék. A püspöki konferencia elrendelheti, hogy minden egyházmegyében hozzanak létre olyan állandó hivatalt vagy tanácsot, melynek feladata, a magától a püspöki konferenciától megállapítandó szabályok szerint, méltányos megoldásokat keresni és javasolni; még ha a konferencia nem rendeli is el, a püspök létesíthet ilyen tanácsot vagy hivatalt*”, CIC 1733. kánon 1-2. §.

424 „*A pereskedés elkerülésére hasznosan alkalmazható a peregyezés vagy békéltetés, valamint rá lehet bízni a vitát egy vagy több választottbíró döntésére*”. CIC 1713. kánon.

425 Lásd: Prot. Apostoli Szigatúra Legfelsőbb Bírósága Prot. Nr. 33637/02 VAR/SS, és Prot. Nr. 42443/09 VAR számú dekrétumai, in: *Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim* 4/2010, 90-91.

olyan eljárási szabályai alól, melyeket különleges működés módja miatt megtartani nem tudott volna⁴²⁶. Ezekben a bíróságokban ugyanis többnyire világi munkajogász, sokszor egy köztisztviselőben álló, nyugalmazott vagy még aktív állami munkaügyi bíró a társasbíróság elnöke, nem pedig klerikus⁴²⁷. A bírói turnus többi tagja pedig az esetek túlnyomó többségében szintén világi: az egyes munkáltatói- és munkavállalói érdek-képviselői szervek delegáltja. Ezek laikus-bíróként sokszor sem civiljogi-, sem kánonjogi végzettséggel nem rendelkeznek⁴²⁸.

A német kánoni munkaügyi bíróságok ítélezési gyakorlata a kollektív munkaügyi jogviták széles körét lefedi. Túlnyomórészt az egyenlő bánásmód alapelvét és a tisztességes bérezés alapszabályát értelmezik és alkalmazzák a legkülönbözőbb élethelyzetekre vonatkoztatva, a dolgozók megfelelő bérügyi besorolása kapcsán⁴²⁹. Döntései érintik a nemek szerinti megkülönböztetés tilalmát is, illetve az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét is⁴³⁰.

6. MÁS EGYHÁZAK ÉS VALLÁSFELEKEZETEK MUNKAJOGA

Az egyes akatolikus egyházak és keresztény vallásfelekezetek munkajogának ismerete hasznos szempontokkal gyarapíthatja a világi jog foglalkoztatási alapelveinek keresztény szemléletű, helyes értelmezését. Ezek az egyházak és vallásfelekezetek maguk is rendelkeznek olyan normákkal, melyekkel a foglalkoztatás jogviszonyait szabá-

oldal.

426 V. ö.: CIC 1402. kánon, és a Kirchliches Arbeitsgerichtshof (KAGH) K 10/2011. és K 08/2019 és K 12/2019 számú döntései.

<https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs> (letöltés: 2020. december 30.).

427 „Az egyházmegyében a püspök nevezzen ki egyházmegyei bírókat, akik klerikusok legyenek. A püspöki konferencia megengedheti, hogy világiak is bírói kinevezést kapjanak. Közülük szükség esetén egyet be lehet venni a társasbíróságba”, CIC 1421. kánon 1-2. §. V. ö. még: HARTMEYER: „Präjudizialität...”, 60. oldal.

428 V. ö.: <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/besetzung> (letöltés: 2020. december 27.).

429 V. ö.: KAGH M 13/2019., M 19/2019. számú ítéletei. <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs> (letöltés: 2020. december 30.).

430 V. ö.: KAGH M 17/2019. számú ítélete. <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs> (letöltés: 2020. december 30.).

lyozzák, hogy azok – sajátos szempontrendszerük alapján – megfeleljenek a munkáltatás keresztény ismérveinek.

A *Németországi Evangélikus Egyház* a német katolikus egyházmegyékhez hasonló munkaügyi szabályozóanyaggal rendelkezik. A német evangélikus jog előnye azonban a katolikus normarendszerrel szemben annak átfogó, országos egysége. A részegyházak ugyanis a német evangélikus egyházban nem alkottak különböző regionális-, vagy egyházmegyei munkaügyi szabályokat. Országos hatókörű egyházi törvényekben gondoskodtak a munkáltatás szabályinak lefektetéséről⁴³¹. Átfogó tarifaszerveződésben rendezik a munkaviszonyra vonatkozó, egyes speciális kérdéseket is⁴³². A német evangélikus egyház szintén megalkotta a katolikus püspökkari joghoz hasonló, a munkatársi képviseleti rendszerről szóló, kollektív munkajogi szabályozását⁴³³.

Az *Ausztriai Evangélikus Egyház* szolgálati szabályzata konkrét rendelkezéseket tartalmaz az egyházas munkaviszonyok létesítésével és fenntartásával kapcsolatban⁴³⁴. Külön rendelkezésben rögzítette ezen túl az egyház a kötelező heti pihenőidőre vonatkozó normáit, összhangban az hitbéli tanítással⁴³⁵. Ezen túlmenően az osztrák evangélikus egyház saját magatartáskódexet is kiadott a munkavállalói számára⁴³⁶. Önálló sza-

431 Lásd: Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzegesetz – ARGG-EKD), <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/28404> (letöltés: 2020. december 30.); és Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG), <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3830> (letöltés: 2020. december 30.).

432 Lásd: Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF) <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/3998> (letöltés: 2020. december 30.).

433 Lásd: Neufassung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vom 1. Januar 2019, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/28404>, (letöltés: 2020. december 30.).

434 Lásd: Dienstordnung 2012 für die bei der Evangelischen Kirche beschäftigten Dienstnehmer vom 1. September 2012, <https://www.kirchenrecht.at/document/39164> (letöltés: 2020. december 30.), és Ordnung über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der Evangelischen Kirche in Österreich (Ehrenamtsordnung) Vom 1. Jänner 2011, in: *ABl.* Nr. 195/2010, 209/2012, 167/2017, <https://www.kirchenrecht.at/document/39170/search/dienstgemeinschaft#s330000020001> (letöltés: 2021. január 26.).

435 Lásd: Arbeitsruheverordnung vom 16. Juli 1998, <https://www.kirchenrecht.at/document/39166> (letöltés: 2020. december 30.).

436 Lásd: Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 7. Juni 2011, <https://www.kirchenrecht.at/document/39167> (letöltés: 2020. december 30.).

bályzat határozza meg a mindenkori minimálbér összegét is⁴³⁷. Ugyancsak rendelkezett az ausztriai evangélikus közösség is a megfelelő, egyházon belüli munkavállalói képviselői rendszer kiépítéséről és működéséről⁴³⁸.

A *Magyar Evangélikus Egyház* szintén egyházi törvényeket adott ki a munkáltatás tárgykorét érintően. Ezek rendelkeznek az egyes munkakörök betöltésére létesített munkaviszony adott tartalmi követelményeiről, a munkakör betöltőinek összeférhetlenségéről, a munkáltatói jogkör gyakorlójának kijelöléséről. Találhatóak még rendelkezések egyes munkafeladatok ellátóival szemben támasztott képesítési szabályokról és az összeférhetlenség egyes eseteiről is⁴³⁹.

Érdemben ugyanezek a szabályok lelhetőek fel a *Magyarországi Református Egyház* törvényeiben is. Megjegyzendő, hogy a református közösség a katolikus normákhoz hasonlóan nyomatékosan és több helyütt utal a világi munkajog szabályainak figyelembevételére és kiemeli azok kötelező erejét. Emellett azonban a református törvénykönyv is tartalmaz bizonyos egyedi, összeférhetlenségi szabályokat, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlóját jogosító egyes részletrendelkezéseket⁴⁴⁰.

Hasonló normákat tartalmaz a *Magyar Unitárius Egyház Szervezeti és Működési Szabályzata* is⁴⁴¹.

Jóllehet ezen vallási közösségek és a Katolikus Egyház hitbeli tanítása és egyházfegyelmi normái nem minden tekintetben azonosak, társadalmi-szociális céljaik azonban alapjaiban mégis azok: mindannyian az üdvösség misztériumának hirdetésére helyezik a hangsúlyt és ennek rendelik alá a foglalkoztatási szabályaikat is. Ezért nyújthat segítséget a világi munkajog alapelveinek helyes, keresztény szellemiségű értelme-

437 Lásd: Mindestgehälter-Verordnung vom 1. Jänner 2003, <https://www.kirchenrecht.at/document/45709> (letöltés: 2020. december 30.).

438 Lásd: Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom 1. Jänner 2017, <https://www.kirchenrecht.at/document/39169> (letöltés: 2020. december 30.); és Meldepflicht von Betriebsratswahlen vom 6. November 2001, <https://www.kirchenrecht.at/document/40099> (letöltés: 2020. december 30.).

439 Lásd: a Magyarországi Evangélikus Egyház Törvénykönyve, <https://zsinat.lutheran.hu/torvenyek/hatalyos-toervenyek/toervenkyoenyv%2020190531.pdf/view> (letöltés: 2020. december 30.).

440 Lásd: A Magyarországi Református Egyház Törvénytára 2020, <https://www.reformatus.hu/egyhazi/dokumentumkereso/torvenyek/egybeszerkesztve/> (letöltés: 2020. december 30.).

441 Lásd: <https://unitarius.org/document/szervezeti-es-mukodesi-szabalyzat/> (letöltés: 2020. december 30.).

zéséhez az egyéb egyházak és vallási közösségek részegyházi jogának tanulmányozása. Összhangban áll ez a *II. Vatikáni Zsinat* által meghirdetett ökumenizmus elvével is.

7. RÉSZEREDMÉNYEK

A törvény-előkészítő bizottság elnöke által megfogalmazott kodifikációs irányelvekből – különösen a szubszidiaritás elvéből – valamint a konzultorok azt támogató álláspontjából levonhatjuk a következtetést, hogy az egyetemes kánonjog jelenleg hatályos munkajogi vonatkozású szabályaira túlnyomórészt természetjogi eredetű, általános rendezőelveket tartalmazó normákként kell tekintenünk. A kódex valamennyi, munkajogilag értékelhető kánonja csak a legfontosabb alapelveket tartalmazza, vagy csupán utal azokra.

A részegyházi jogalkotás és a helyi jogalkalmazás során kell az illetékes törvényalkotónak vagy a foglalkoztatói jogkör gyakorlójának értelmeznie ezeket az alapelveket. Ennek során alapul kell vennie a világi jogot, megtartva az isteni jog és a kánonok elsőbbségét. Megjegyzendő az is, hogy a kódex szabályai kifejezetten támogatják a részegyházi munkajogi jogalkotást.

Az egyetemes jogalkotó álláspontjával egyező tehát minden olyan törekvés, mely a foglalkoztatás kánoni-, és világi jogi alapelveiből kiindulva kísérli meg levezetni az egyházi foglalkoztatási jogviszonyokban alkalmazandó szabályokat, mindezeket az adott földrajzi hely hatályos világi jogán és az ehhez kapcsolódó joggyakorlaton keresztül. Irányadóak az így absztrahált normák még akkor is, ha azok kifejezett, részegyházi kánoni szabályként nem is kerültek megalkotásra.

A kánoni munkajog tehát az általános foglalkoztatási alapelvekből a hely világi jogán és joggyakorlatán keresztül leszűrt, olyan normaanyag, mely szabályozó erejét és tekintélyét is sokszor az isteni jogra vezeti vissza.

Mindezekből következik, hogy a kánoni munkajog és a teológia kapcsolata szoros. E két tudományterület egymástól nem elválasztható. Egymásra épülnek, egymást kiegészítik és támogatják. Ez elsősorban abból következik, hogy a kánoni jog jellege szerint a jog olyan speciális ága, melynek egyedülálló karakterét és elhatároló ismervét

pontosan a teológiával való szoros kapcsolata adja meg.

Hasonlóan gondolták ezt a kódexrevíziós bizottság konzultorai is. Egyhangú volt a véleményük abban, hogy a kódexalkotás során a teológiai elveket a megalkotandó vagyoni- és munkajogi kánonokkal szerves egységbe kell kapcsolni; továbbá az Egyház társadalmi tanítását munkajogi kötőerővel kell felruházni. A két tudományterület egységben kell, hogy szabályozza a kánoni munkajogi életviszonyokat.

A szentszéki munkajogi gyakorlatban is ez az álláspont kerekedett felül a lehetséges jogforrás-értelmezések közül. Mind a mai napig következetes a jogalkalmazó abban, hogy a dogmatikai tanítást és a pápai megnyilatkozások mögöttes szabályozó tartalmát a tételesjog erejével kell alkalmazni a munkaügyi jogviszonyokat érintő döntésekben. A római kúria: a vatikánvárosi állam munkajogi szabályrendszere, ítélkezési gyakorlata, de önmagában a „*jog általános elveinek a kánoni méltányosság szerinti alkalmazása*” (CIC 19. kán.) is abba az irányba mutat, hogy az Egyház bármely fórumon közvetített társadalmi tanítását minden részegyházban a jog kötelező erejével kell alkalmazni a munka- és a szociális jog viszonyrendszerében.

A kánoni munkajog személyi hatálya minden emberre kiterjed; az egyházi foglalkoztatói intézmények azon dolgozóira is, akik nincsenek teljes közösségben a Katolikus Egyhazzal. Ennek oka főként az, hogy a kánoni munkajog egyetemes szabályai túlnyomórészt isteni- vagy természetjogi eredetűek, ennél fogva személyválogatás nélkül mindenkire kötelezőek. Az *Egyházi Törvénykönyvben*, az egyéb tanítóhivatali állásfogalásokban, illetve személyes pápai nyilatkozatokban visszatükröződő jogi alapelvek ezért minden egyházi foglalkoztatott vonatkozásában alkalmazhatóak, vallásos meggyőződésüktől, felekezeti hovatartozásuktól függetlenül.

Jóllehet, az egyházi jogalkotó alapvetően nem terjesztette ki tisztán egyházi normáinak alkalmazási körét valamennyi emberre, azonban a kánoni munkajog szabályai elsődlegesen a foglalkoztatás céljára és intézményrendszerére vonatkoznak. Ennél fogva járulékosan érinti ezek hatálya azon közreműködő személyeket is, akik közvetlenül nem lennének címzettjei a tisztán kánoni jognak.

A kiterjesztett alkalmazhatóság létjogosultsága másik oldalról a kánoni- és a világi munkajog szimbiózisára vezethető vissza. Az egyetemes kánoni munkajog recipiálja a világi munkajogot. Ez utóbbi lehetővé teszi a kánoni jogalkotó számára olyan ma-

gatartási szabályok előírását, melyek tisztán világi jogi szabályanyagként, felekezetre tekintet nélkül, minden munkavállaló vonatkozásában alkalmazandóak az adott kánoni foglalkoztató szervezetrendszerén belül. Ennélfogva maga a kanonizált világi jogi szabályrendszer is jogi kötőerővel ruházza fel azokat a tisztán kánoni normákat, melyek hatálya – csupán a kánoni jog alapján – nem feltétlenül terjedne ki az akatolikus foglalkoztatottakra.

A nemzetközi munkajog szabályai szintén részét képezik a kánoni munkajognak. Itt mindenekelőtt az *Egyesült Nemzetek Szervezete* védnöksége alatt megalkotott egyezmények szabályozó szerepére kell gondolnunk. Az *ENSZ* szakosított intézménye: a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* számos, munkajogilag releváns tárgykörben működött közre államközi szerződések megkötésében, ugyanúgy, mint az *ENSZ Emberi Jogi Főbiztossága* is. Az *Apostoli Szentszék* maga is részese néhány munkajogilag is értékelhető nemzetközi egyezménynek; továbbá az Egyház központi hatósága intenzív kapcsolatot tart fenn az *ENSZ* szakosított intézményeivel, számos közös projekt résztvevőjeként.

Ugyancsak meg kell említeni e körben az *Európa Tanács* és az *Európai Unió* nemzetközi normaanyagát, mely több vonatkozásban is kitér a foglalkoztatási jogviszonyok szabályozására, különösen egyes alapvető emberi jogok feltétlen érvényre juttatása végett.

A fenti nemzetközi szervezetek közreműködése mellett megalkotott tételesjog egyfelől azért irányadó az egyházi foglalkoztatásban, mert az egyes államok szinte kivétel nélkül integrálták eme normákat a világi jogukba. Ezek kanonizációjával pedig a szabályok a kánoni munkajog elemeivé is váltak. Másfelől e normák kánoni alkalmazására sarkall a Szentatya számos megnyilatkozása is, valamint a római kúria gyakorlata, melyek a munkajog speciális jogforrásrendszerében jogi kötőerővel bírnak.

Ugyanezen okokból nem mellőzhető az *Európai Unió* közös jogának a megfelelő figyelembevétel sem. Jóllehet a foglalkozási részletszabályok megalkotását az Unió alapvetően a tagállamok hatáskörébe utalja, közösségi irányelveivel e nemzetállami normák tartalmát mégis befolyásolja. E közös jog szabályozóelvei a kánoni jogban is követendőek; nem csak tartalmilag, hanem formailag is. Az egyházi munkaügyi részletszabályokat ugyanis lehetőleg helyi szinten kell megalkotni az egyetemes jog iránymutató szerepe mellett. A szubszidiaritás elve – mint látható – mélyen gyökeredzik az egységes

európai gondolkodásban. Nemcsak a kódexrevíziós bizottság konzultorai hangoztatták ennek fontosságát, de az uniós alapértékek megfogalmazói is.

Az egyes részegyházak már megalkotott joga önmagában véve is kiemelkedő jelentőséggel bír a kánoni munkajog alapelveinek értelmezése során. E körben mindenképp előtt az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* saját munkajogára kell figyelemmel lennünk. Jóllehet, ennek rendelkezései csak az Egyház legfelsőbb intézményei vonatkozásában bírnak közvetlen jogi kötőerővel, mint a római kúria gyakorlata azonban, mégis iránymutatóak valamennyi részegyház számára.

Ugyancsak fontos a német ajkú államok kánoni munkajogának tanulmányozása is, melynek fejlődése sajátos utat járt be. Az állam és az Egyház elválasztásának szigorú értelmezésén alapulóan ezekben az országokban az Egyház belső szabályozási körébe tartozik a munkajog egyes normáinak a megalkotása. Ez főként *Németországban* és *Ausztriában* bőséges számú kánoni tételesjogi szabály megalkotásához vezetett, ideértve egyes átfogó, elvi jelentőségű munkajogi rendelkezések kiadását is. Ezek a kánoni jogszabályok szervesen kapcsolódnak az egyetemes joghoz, valamint az Egyház szociális tanításához. Nem csak pozitív jogi normaként tekinthetünk rájuk, hanem mint egyes természetjogi elvek és egyetemes érvényű szabályok megfelelő formában történő leképzésére. Mindemellettt alkalmasak e rendelkezések arra is, hogy mintaképpül szolgálhassanak bármely részegyház újonnan megalkotandó kánoni tételesjogához.

A *Magyar Katolikus Egyház* nem rendelkezik átfogó, részegyházi munkajogi szabályozással. Egyes normatív szabályzatokban, körlevelekben fellelhetőek ugyan munkajogi rendelkezések – melyek lehetnek közvetlenül kötelezőek és iránymutatóak is – azonban ezek esetiek és járulékos jellegűek. Az egyházmegyei jogalkotásban is csak elvétve találunk általános, egyházmegyei szintű munkajogi szabályozást, holott néhány egyházmegyére kifejezetten jellemző a helyi törvényalkotás. A magyarországi viszonyokra leginkább az jellemző, hogy az egyes egyházi foglalkoztató intézmények adnak ki normatív rendelkezéseket a náluk státuszban lévő munkavállalók jogviszonyának általános érvényű szabályozására is.

Magyarországon az egyházi foglalkoztatásra alapvetően az általános világi jogszabályok irányadóak. Ezek mellett azonban megalkotásra kerültek olyan, egyedi, álla-

mi rendelkezések is, melyekben a világi törvényhozó kifejezetten az egyházi foglalkoztatók vonatkozásában alkalmaz kötelező érvényű előírásokat. Ezek elsődleges célja az, hogy kiküszöbölje velük a közcélú tevékenységek, úgy mint az oktatás, vagy a szociális szféra feladatellátása vonatkozásában az állami és az egyházi munkáltatás közötti bérfeszültségeket és egyéb foglalkoztatási különbségeket. Ezen túlmenően hazánk is a ratifikált számos nemzetközi munkaügyi egyezményt, melyek – mint a belső jog részei – kötelezően alkalmazandóak minden jogviszonyban.

A munkajog alapelveinek értelmezése során fontos a bíróságok joggyakorlatának vizsgálata is. Az *Emberi Jogok Európai Bírósága* több döntésében is elemezte az Egyház önrendelkezési jogának viszonyát más alapjogokhoz; ezáltal meghatározta az egyes államok világi munkajogának kötelező viszonyulásmódját az Egyház belső normarendszeréhez. Jóllehet a másik oldalról e bírósági döntések az Egyházat közvetlenül nem kötelezik, azonban a recipiált világi munkajogi normák helyes értelmezésmódját felfedik. Így ezek járulékosan a kánoni munkajog területére is irányadóak. Az *Európai Unió Bírósága* az alapjogok védelme tekintetében tovább is fejlesztette az európai emberi jogi bíróság esetjogát: feltétlen elsőbbséget követel a tagállamoktól az alapvető jogoknak, ezek érvényre juttatása érdekében pedig még a nemzeti szabályok mellőzését is lehetségessé – adott feltételek fennforgása esetén kötelezővé – teszi. Különösen jelentős lehet ez akkor, ha az Egyház kánoni munkajogot meghatározó társadalmi tanítása – vagy egy abban visszatükröződő, konkrét isteni jogi alapelv – szerez feltétlen elsőbbséget a sokszor szekularizált, pozitív világi munkajog rendelkezéseivel szemben.

Az egyes nemzeti alkotmánybíróságok és általános hatáskörű felsőbbbíróságok ítélkező tevékenysége ugyancsak iránymutatással szolgál a munkajog alapelveinek kánoni szemponttól is helyes értelmezéséhez. Ezek a döntések az egyes államokra leginkább jellemző élethelyzetek alapulvételével bontják ki az egyes normákat. Általánosságban elmondható, hogy e határozatok leginkább az egyházi foglalkoztatási viszonyok más szolgálati jogviszonyoktól történő elhatárolásához kapcsolódnak. Hangsúlyos még az egyes kollektív munkaügyi jogosítványok értelmezése, illetve az egyénnel szemben támasztott, különféle lojalitás-követelmények jogi megítélése is.

Az Egyház maga is rendelkezik munkaügyi kérdésekben eljáró kánoni szakkbíró-

ságokkal. Ezek ítélkező tevékenysége szintén iránymutató az egyházi foglalkoztatás alapelveinek megfelelő értelmezéséhez. Döntéseikben ugyanis rendszerint a munkajog általános alapelveit helyezik egyházszerző megvilágításba, az Egyház által adott elveknek megfelelően, azok tükrében.

Ugyancsak fontos értelmezési forrás lehet az egyéb keresztény egyházak, vagy más vallásfelekezetek munkajogi gyakorlata is. A foglalkoztatás normarendszere ugyanis valamennyi keresztény egyház vonatkozásában az állami jog szabályaihoz kapcsolódik, melyeket azok igyekeznek sajátos hittani álláspontjuknak megfelelően értelmezni és alkalmazni. Jóllehet az Egyes keresztény egyházak és vallásfelekezetek tanítása és disziplináris szabályrendszere nem azonos, jellegükből fakadóan azonban alapjaikban mégis igen közel állnak egymáshoz. Különösen igaz ez a munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal érintett hitbéli és társadalmi tanítást illetően. Ennélfogva az egyes világi foglalkoztatási alapelvek helyes, az Egyház tanításának megfelelő értelmezését segítheti, ha figyelembe vesszük más keresztény vallási felekezetek munkajogi gyakorlatát: foglalkoztatási normáinak tartalmát, vagy egyházi bíróságaik idevágó ítélkezési tevékenységét.

IV. A KÁNONI MUNKAJOG KÜLÖNÖS ALAPELVEI

1. AZ ALAPELVEK ÁLTALÁBAN

A munkajog alapelvei úgy a világi-, mint a kánoni jog területén szoros összefüggésben vannak a jog általános alapelveivel. A foglalkoztatási jogviszonyok a vagyoni jogi kapcsolatok egy olyan, speciális ágának tekinthetők, melyekben változatlanul érvényre kell, hogy jussanak a jog általános szabályai. Ennélfogva tehát a munkajog területén is érvényes alapelvnek minősülnek mindazon követelmények, melyek a jog – különösen a vagyoni jog – egyéb területeit is áthatják⁴⁴². Ezek a munkajog szempontrendszer szerint négy főcsoportba sorolhatóak, melyek az egyházi foglalkoztatás főbb szervezőelveit is adják.

Mindenek előtt a *szolgálati közösség elvét* kell megemlítenünk. Ebben nyer különleges, munkajogi értelmet az egyházi közösség egyetemességének (*communio*) elve (CIC 209. kánon 1. §; CCEO 12. kánon 1. §), az üdvtörténeti örömhír terjesztésének elve (CIC 211. kánon; CCEO 14. kánon), vagy a laikus apostolkodás elve (CIC 216. kánon; CCEO 19. kánon). Megjelenik itt az Egyházon belüli tevékenységek pasztorális jellege is⁴⁴³.

A második szervezőelv, mely az egyházi foglalkoztatási jogviszonyokra különösen jellemző: a *lojalitás elve*. Kifejeződik benne a szent életre törekvés szabálya (CIC 210. kánon; CCEO 13. kánon), a keresztényi engedelmesség követelménye (CIC 212. kánon 1. §; CCEO 15. kánon 1. §). Mint látni fogjuk, a lojalitás elvéhez fűződő viszonyán keresztül értelmezhető igazán az Egyházon belüli vélemény szabadság elve (CIC 212. kánon 3. §; CCEO 15. kánon 3. §), a kutatási- és közlési szabadság elve (CIC 218. kánon; CCEO 21. kánon), valamint az életállapot szabad megválasztásának elve (CIC 219. kánon; CCEO 22. kánon) is.

442 V. ö.: KALB, Herbert: „Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht in Deutschland und Österreich”, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert: *Handbuch des Katholischen Kirchenrechts*, Regensburg: Pustet, 1999, 255-256. oldal; és AHLERS, Reinhild: „Die Rechtliche Grundstellung der Christgläubigen”, in: LISTL / SCHMITZ: *Handbuch...*, 289-302. oldal. Lásd még: LÜDECKE, Norbert / BIER, Georg: *Das römisch-katholische Kirchenrecht. Eine Einführung*, Stuttgart: Kohlhammer, 2012, 58-59. oldal.

443 V. ö.: SZENT VI. PÁL pápa: „Allocutio ad Em.mos...”, 988. oldal.

A harmadik csoport a *tisztességes munkafeltételek biztosításának elve* köré szervezhető. Ide tartozik a tisztességes bérezés elve (CIC 1286. kánon 2. pont; CCEO 1030. kánon 2. pont), az emberi méltóság tiszteletben tartásának elve (CIC 208. kánon, 212. kánon 3. §; CCEO 11. kánon, 15. kánon 3. §), a jó hírnév-, és a magánszféra védelmének elve (CIC 220. kánon; CCEO 23. kánon), továbbá a bölcs egyenlőség elve (CIC 208. kánon; CCEO 11. kánon).

A negyedik csoport a *kollektív érdekközelítés elve* köré gyűjthető. Ebben ölt testet az érdekközelítés szabadságának elve (CIC 212. kánon 2. §; CCEO 15. kánon 2. §), a társadalmi igazságosság előmozdításának elve (CIC 222. kánon 2. §; CCEO 25. kánon 2. §), az önkormányzatiság elve (CIC 586 kánon 1. §), a szakszerveződés szabadságának- és a kollektív munkavállalói jogok szabad gyakorlásának elve (CIC 215. kánon 2. §; CCEO 18. kánon, LE 93., 99. pont), valamint személyek jogvédelmének elve (CIC 223. kánon; CCEO 26. kánon).

A következőkben e négy fő szervezőelvet kívánom részletesen is bemutatni. Fel-tárom kifejtésük folyamatát, jogtörténeti gyökereiket. Bemutatom érdemi tartal-mukat. Keresem megjelenési formájukat a kánoni-, és a világi tételesjog területén, illet-ve az egyes államok és részegyházak ítélkezési gyakorlatában, különös tekintettel a ma-gyarországi sajátosságokra.

2. A SZOLGÁLATI KÖZÖSSÉG ELVE

2.1. A szolgálati közösség fogalma és eredete

A „*szolgálati közösség*”-nek nincsen az egész világegyház vonatkozásában érvé-nyes definíciója. Jelenleg még a magyar terminológia sem kellőképpen kiforrott; a ma-gyar kánonjogi értekezésekben a szolgálati közösség fogalma eddig még semmilyen for-mában sem jelent meg. A nyugat-európai részegyházi példákból kiindulva mégis ennek a kifejezésnek a meghonosítása látszik indokoltnak. A fogalom hivatalos, latin megjelölése a „*communitas laboris*”⁴⁴⁴ forma, olasz megfelelője pedig a „*comunità di lavoro*”

444 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: *Epistula ad Augustinum S.R.E. Cardinali Casaroli, a publicis Ecclesiae negotiis de laboris significatione qui Apostolicae Sedi praebetur*, 4. pont,

szóösszetétel⁴⁴⁵, melyek magyar fordításban „*munkaközösséget*” vagy „*munkavégzési közösséget*” jelentenek. Ennek a szónak, szófordulatnak azonban a huszadik század-vegi magyar kommunista-szocialista munkajogi berendezkedés tükrében sajátos jelentéstartalma van. Mindenekelőtt az egyházidegen társadalomfelfogás és munkaszervezési modell egy sajátos intézmény-egységére utal, melybe a klasszikus szocialista vállalatirányítási rendszerbe nehezen integrálható foglalkozások gyakorlóit: ügyvédeket, földmérőket, táncitanítókat, vagy éppen gépjárművezető-oktatókat igyekeztek állami kényszerrel integrálni⁴⁴⁶.

Sokkal megfelelőbbnek látszik a német terminológia alkalmazása e körben. A német ajkú államok az Egyházon belüli munkaszervezés központi elvét a „*Dienstgemeinschaft*” megjelöléssel illetik⁴⁴⁷. Ennek plasztikus fordítása a „*szolgálati közösség*” kifejezés, melyről azonban tudni kell, hogy tartalmában a szolgálat szó, mint a munkavégzés régies szinonimája szerepel benne. A német terminológia ugyanis a munkaszerződéseket „*szolgálati szerződés*” (*Dienstvertrag*) szóval is illeti, a munkavállaló pedig szolgálattevő (*Dienstnehmer*) megjelöléssel is szerepel az egyes jogszabályok szövegében és a jogirodalomban. A munkáltató elnevezése gyakorta „*szolgálat-adó*” (*Dienstgeber*), mely a magyar „*munkaadó*” kifejezéssel mutat bizonyos párhuzamosságot⁴⁴⁸.

A II. Vatikán Zsinatot követően az Egyház szervezetrendszeri önmeghatározásában is a horizontális egyházkép lépett a hierarchikus egyházfelfogás helyébe⁴⁴⁹. Ennek megfelelően az Egyházban is különös hangsúlyt kapott a kölcsönösség, az egyenrangúság és a közös szolgálat elve, ahogy *Szent II. János Pál* pápa is írja: „[a]z Egyház mos-

http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/letters/1982/documents/hf_jp-ii_let_19821120_cardinale-casaroli.html (letöltés: 2021. január 21.).

445 V. ö.: PERSIANI: *Il lavoro...*, 28. oldal.

446 V. ö.: az ügyvédségről szóló 1983. évi 4. törvényerejű rendelet 18. § (1) bekezdés; a földmérő munkaközösségek létesítésének engedélyezéséről szóló 7/1955. (II. 6.) MT rendelet; a munkaközösségbe tömörült táncitanítók adóztatásáról szóló 6330/N/49/1951. (XII. 31.) PM rendelet; a gépjárművezető-képző munkaközösségekről szóló 7/1971. (VIII. 27.) KPM rendelet.

447 V. ö.: LOB-HÜDEPOHL, Andreas: „Dienstgemeinschaft als Führungsmaxime und Achtsamkeitsgebot. Eine moraltheologische Spurensuche“, in: REICHOLD, Hermann (szerk): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 13. oldal.

448 V. ö.: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie, JGS Nr. 946/1811, 1153. §; Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3256) geändert worden ist, 611. §.

449 V. ö.: LG 8, 11, 13, 14. pontok, és lásd: V. ö.: BEYER, Heinrich / NUTZINGER, Hans: „Hierarchy or co-operation: labour-management relations in church institutions”, in: *Voluntas* 4 (1993), 64-65. oldal.

tanában minden látszat ellenére egységesebb a szolgálat közösségében és az apostolság tudatában”⁴⁵⁰. Mindezek okáért a zsinat vívmányaival is nagyobb összhangot mutat az egyházi „szolgálati közösség” terminológia jogirodalmi alkalmazása a „munkaközösség”, vagy „munkavégzési közösség” kifejezések helyett. Ezért szerepeltetem magam is ezt a dolgozat egyes részeiben.

A *szolgálati közösség* definíciójának megalkotásához szükséges fogalmi ismerveket az egyes szentszéki megnyilatkozásokból, a részegyházi tételesjogból, a jogirodalmából és a joggyakorlat fejlődésének eredményeiből nyerhetjük ki. Az intézmény körvonalai a 20. század első harmadában sejlenek fel, még jóval a II. Vatikáni Zsinat összehívása előtt. Elsőként XI. Piusz pápa „*Quadragesimo anno...*” kezdetű enciklikája említi meg a munkáltatói jogkört gyakorlók – itt még, mint vállalat-tulajdonosok – és a munkavállalók szoros együttműködésének kötelezettségét, mint a keresztény szellemű munkaszervezés és munkavégzés legelemibb követelményét. Így olvashatjuk:

„Valamennyi munkásnak és vezetőnek minden erejével arra kell törekednie, hogy a vállalat úrrá legyen [...] a nehézségeken és akadályokon [...]. Éppen az ilyen súlyos helyzetekben van szükség a vezetők és a munkások egymásra utaltságának, keresztény összetartásának erejére és hatékony működésére”⁴⁵¹.

A szolgálati közösség tehát mindenekelőtt a foglalkoztatottak és a foglalkoztatók szoros együttműködésését takarja. A két, alapvetően eltérő érdekcsoport munkahelyi kooperációjának szükségessége az újabb szentszéki megnyilatkozásokban is egyre plasztikusabban jelenik meg. A *Szent XXIII. János* pápa által kiadott „*Mater et magistra...*” kezdetű enciklika már azt is szükségesnek tartja, hogy a munkavállalók részt kapjanak a vállalat-irányításból. A foglalkoztatók és a foglalkoztatottak így közösen tehetik mindannyiuk számára előnyösebbé, jövedelmezőbbé és biztonságosabbá a munkahelyi termelést, vagy szolgáltatást⁴⁵². A Szentatya szavai a következők:

450 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Redemptor hominis...” kezdetű első enciklikája az ember Megváltójáról, <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=206#RH5> (letöltés: 2021. január 18.), 5. pont.

451 Lásd: QA 73. pont, fordította Dér Katalin, magyarul: <http://tarsadalomformalas.kife.hu/xi-pius-papa-quadragesimo-anno/> (letöltés: 2021. január 18.).

452 Lásd: MM 77. pont, fordította: Dér Katalin, magyarul: <http://tarsadalomformalas.kife.hu/xxiii-janos-papa-mater-et-magistra/> (letöltés: 2021. január 18.).

„Ez viszont sürgetőleg követeli, hogy a munkaadók, a vállalati vezetők és a munkások kapcsolatait a kölcsönös tolerancia, tisztelet és jóakarát határozza meg; követeli továbbá, hogy munkájukat, ami végül is közös munka, mindannyian erőik tiszta szándékú egyesítésével végezzék [...]. Ez jelenti azt is, hogy a vállalati fejlesztés és a nyereség kérdésében alkalmas körülmények között hallgassák meg a munkások kívánságait, és vegyék is figyelembe ezt a közösségi megnyilatkozásukat [...]. [A]z olyan vállalatnak, amely kiemelt helyen ügyel az emberi méltóságra, éppenhogy kötelessége biztosítani az irányítás szükséges és hathatós egységességét; ám ebből semmiképp sem következik, hogy azokat, akik ott végzik mindennapi tevékenységüket, parancsok néma teljesítésére teremtett szolgálkként kezeljék, olyanokként, akik nem adhatnak hangot kívánságaiknak és érdekeiknek, akiknek passzívan kellene várniok, míg mások megszervezik és megtervezik foglalkoztatásuk mi-kéntjét”⁴⁵³.

A Szentatya „*Pacem in terris...*” kezdetű enciklikájában szintén arra buzdít – ezúttal a jogalkotókat célozva – hogy olyan szabályozási környezet hozzanak létre a munkajogviszonyok körére, mely lehetővé teszi, hogy a dolgozók részt vehessenek a termelési folyamat feltételrendszereinek meghatározásában, ennél fogva „*a javak termelésére alakított társaságokban a munkában részt vevő munkások az általuk termelt munka szerzőinek tarthassák magukat*”⁴⁵⁴.

A szolgálati közösség intézményének első fogalmi jellemzői a fentiekből következően tehát statikus jellegűek; az intézményi felépítést határozzák meg. Nem mások ezek az ismérvek, mint a foglalkoztatói jogkör gyakorlók és a foglalkoztatottak *szoros együttműködése, keresztényi szellemiségű összetartása és szervezeti egyenrangúsága*, mindez a termelés- és szolgáltatás hatékonyságának előmozdítása érdekében. Jóllehet a munkaadók és a munkavállalók a munkavégzésre irányuló jogviszonyok két, fogalmilag ellentétes pólusán helyezkednek el, a szolgálati közösség tagjaiként ezt a formális szembenállást levetkőzik. A közös együttműködés leghatékonyabb formáját megtalálva vesznek részt a vállalat-irányításban és a tényleges termelő, szolgáltató tevékenységben is, ki-ki képességeinek és a szervezetben elfoglalt helyének megfelelően. A 20-21. század-

453 Lásd: MM 92. pont, *ibid.*

454 Lásd: PT 64. pont, magyarul: http://www.vatican.va/content/john-xxiii/hu/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem.html (letöltés: 2021. január 18.).

ban ugyanis már nem a termelőeszközök tulajdonjogi helyzete meghatározó, ellentétben a korábbi évszázadok társadalmi berendezkedésével. Korunkban a munkaszervezésben, a termelőeszközök és a munkaerő felhasználásában, az ezek kiaknázását érintő döntéshozatalban való hathatós és eredményes részvétel a döntő. Ennélfogva a modern kor szolgálati közössége akkor felel meg a fenti enciklikákban foglalt követelményeknek, ha a foglalkoztatón – különösen az egyházi fenntartású foglalkoztatón – belüli döntéshozatali folyamatba szervezetten, intézményesen és hatékonyan is bevonja a termelési-, szolgáltatási folyamat valamennyi, meghatározó egységének képviselőjét. Akkor tehát, ha a foglalkoztatói szervezetben felállításra kerül egy olyan kollektív irányító tanács, vagy kialakításra kerül egy olyan döntési mechanizmus, mely alkalmat és lehetőséget biztosít arra, hogy a termelési-, szolgáltatási folyamatok körülményeinek és jellemzőinek meghatározásában valamennyi munkavállalói érdekcsoport részt vehessen. Különösen fontos ez azoknál az egyházi foglalkoztatóknál, ahol a klasszikus tulajdonosi felfogás nehezen értelmezhető. Az egyházi fenntartású intézmények tulajdonosa ugyanis végső soron maga a Katolikus Egyház, tehát a krisztushívők teljes közössége. Ez a körülmény különösen is indokolttá teszi, hogy az egyháztagek valamennyi, jól körülhatárolható érdekcsoportja részt vehessen a termelést, szolgáltatást befolyásoló döntések meghozatalában⁴⁵⁵.

A szolgálati közösséget jellemző ismérvek második csoportja tevékenység-leíró, tehát dinamikus jellegű, mely megadja a szolgálati közösség központi célját. Ez valamennyi foglalkoztató vonatkozásában azonos, függetlenül tevékenységük jellegétől vagy ágazati specifikumaitól. A szolgálati közösség működésének végső célja ugyanis nem más, mint Krisztus Evangéliumának, vagyis a megváltás örömhírének hirdetése a foglalkoztatási szektorban, a köznapi munkavégzés során.

A világiak laikus apostoli küldetésének illetően hangsúlyozása a II. Vatikáni Zsinat eredménye. A zsinati dokumentumok szinte mindegyike, de számos más pápai megnyilatkozás is kiemeli annak fontosságát, hogy a krisztushívők folyamatosan, minden cselekedetükkel törekedjenek az evangélium hirdetésére. Így olvashatjuk a „*Lumen gentium*...” kezdetű dogmatikus konstitúcióban:

455 V. ö.: SCHWENDELE, Thomas: „Zum Stellenwert von corporate governance für die Mitarbeitervertretung“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand, Berlin: LIT Verlag, 2017, 52-54. oldal.

„Krisztus tanítványai valamennyien [...] a földön mindenütt Krisztusról tanúskodjanak, s az érdeklődőknek adjanak számot az örök élet bennük élő reményéről”⁴⁵⁶.

„A keresztség által az Egyház tagjaivá vált hívőket a szentségi karakter [...] rendeli [...] arra, [t. i.: hogy] Krisztus igazi tanúiként [...] életmódjukkal terjesszék és védelmezzék a hitet”⁴⁵⁷.

„Isten szent népe Krisztus prófétai küldetéséből is részesedik, leginkább azért, hogy a hívő és szerető élettel egyre szélesebb körben tesz tanúságot róla [...] Isten ígését [...] egyre inkább alkalmazza életében”⁴⁵⁸.

„A világi hívek apostolsága részesedés magának az Egyháznak üdvözítő küldetésében [...] A világi hívek különösen arra hivatottak, hogy jelenlévővé és tevékenyvé tegyék az Egyházat olyan helyeken és körülmények között, ahol csak általuk lehet az Egyház a föld sójává”⁴⁵⁹.

„Krisztus, a nagy próféta [...] nem csupán a Hierarchia által [...] tanít, hanem a világi hívek által is [...] hogy az evangélium ereje a mindennapi életben, a családban és a társadalomban megnyilvánuljon [...] a világi élet struktúráin keresztül is [...]”⁴⁶⁰.

„Jóllehet tehát az Egyházban nem mindenki ugyanazt az utat járja, valamennyien meghívottak az életszentségre, és ugyanabban a hitben részesültek Isten igazságossága szerint. Bár egyeseket Krisztus akarata tanítóknak, a misztériumok sáfárainak és pásztoroknak rendelt mások javára, teljesen egyenlő mindnyájuk méltósága és tevékenysége minden hívő közös feladatában, Krisztus Teste építésében”⁴⁶¹.

A II. Vatikáni Zsinat külön dekrétumot is kiadott a világiak apostoli tevékenységéről, mely kifejezetten érinti annak munkahelyi aspektusát is. Az „*Apostolicam actuositatem*...” kezdetű rendelkezés az alábbiakat rögzíti:

456 V. ö.: LG 10. pont.

457 V. ö.: LG 11. pont.

458 V. ö.: LG 12. pont.

459 V. ö.: LG 33. pont.

460 V. ö.: LG 35. pont.

461 V. ö.: LG 32. pont.

„A világi hívek pedig – részesei lévén Krisztus papi, prófétai és királyi tisztségének – Isten egész népének küldetésén belül az Egyházban és a világban töltik be a maguk szerepét. Valóban apostoli munkát végeznek, amikor az evangelizáción és az emberek megszentelésén fáradoznak, s a földi dolgok rendjét evangéliumi szellemmel igyekeznek áthatni és tökéletesíteni, úgy, hogy e tevékenységük fényes tanúságtétel Krisztusról, és az emberek üdvösségét szolgálja”⁴⁶².

„A társadalmi környezetben való apostolkodás, vagyis az a törekvés, hogy keresztény szellemmel hassák át közösségük gondolkodását és erkölceit, törvényeit és szervezeteit [...] a világiak feladata és kötelezettsége [...]. A munkahelyen, hivatáskörben [...] jó alkalmakat találnak a testvérek megsegítésére [...]. Cselekvésmódjuk így a környezetükben lassanként áthatja [...] a munka egész területét”⁴⁶³.

Tartalmilag hasonló elveket foglal magába Szent II. János Pál pápa „*Laborem exercens...*”-, illetve „*Centesimus annus...*” kezdetű enciklikája⁴⁶⁴, továbbá XVI. Benedek pápa „*Deus caritas est...*” kezdetű apostoli megnyilatkozása is⁴⁶⁵.

Az egyházi foglalkoztatási jogviszonyok sarokkövét képező *szolgálati közösség* tehát – definícióját tekintve – *az adott foglalkoztató intézmény valamennyi dolgozójának olyan szervezett közössége, melyben a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőik és a beosztott munkavállalók egyenrangú félként, szorosan együttműködnek a foglalkoztató intézmény irányításában és az ahhoz kapcsolódó döntéshozatalban annak érdekében, hogy mint szolgálattevők, köznapi munkavégzésük által és annak során is hatékonyan láthassák el a laikus apostolságukban rejlő, evangéliumhirdető szeretetküldetésüket.*

A szolgálati közösséget intézményesen a paritás és az egyenlőség kell, hogy jellemezze. A munkáltatói döntéshozatal szintjén azonos súllyal kell, hogy jelen legyenek a vezetői- és a beosztotti csoportok képviselői, akik tevékenységét a kölcsönös tisztelet,

462 Lásd: II. Vatikáni Zsinat: „*Apostolicam actuositatem...*” kezdetű dekrétuma a világi hívek apostolkodásáról, <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=12#AA2> (letöltés: 2021. január 18.), 3. pont.

463 Lásd: AA 13. pont.

464 V. ö.: LE 6-7. pontok; CA 3, 5. pontok.

465 V. ö.: DC 20-21. pontok.

odafigyelés és folyamatos konszenzuskeresés kell, hogy jellemezze⁴⁶⁶. A szervezeten belüli hierarchia csak látszólagos. A vezető beosztású dolgozók alárendeltjeikkel együttműködve kell, hogy törekedjenek a mindannyiuk számára legmegfelelőbb, valamennyiük érdekeit kölcsönösen figyelembe vevő foglalkoztatási feltételek meghatározására és megvalósítására, illetve ennek során Krisztus Evangéliumának gyümölcsöző terjesztésére⁴⁶⁷.

Megemlítendő még az is, hogy a szolgálati közösség nemcsak foglalkoztatói szervezetenként, hanem magasabb intézményes síkokon is jelen lehet, illetve megszervezhető. Ugyanúgy szolgálati közösséget alkothatnak ugyanis egy adott ágazat munkaerőpiaci résztvevői – például az egyházi oktatási intézmények, az egészségügyi-, vagy a szociális ellátóhelyek közössége –, de lehetőség van egyházmegyei, vagy egyháztartományi szinten is a dolgozók illetően társaságának létrehozására. A keresztényi együttműködés és az evangélium hirdetése, mint intézményi ismérvek a valóságban minden foglalkoztatási szervezeti egységben természetüknél fogva jelen lehetnek és jelen is kell, hogy legyenek, különösen az egyházi fenntartású munkáltatóknál. Ennélfogva csupán az adott strukturális szintű közösség tagjainak, a fenntartó és a munkavállalói csoportok képviselőinek megegyezésén és szándékán múlik, hogy e jogintézmény intézményes formáját a két érdekcsoport paritásos részvételével működőképesen is megszervezzék.

2.2. Szolgálati közösség a kánoni jogban

2.2.1. Szolgálati közösség a kódex-előkészítés folyamatában

A szolgálati közösség intézményének létrejöttét lehetővé tévő jogi elgondolások egyrészt a 20. század eleji, vállalatirányítást érintő pápai állásfoglalásokban találhatóak, másrészt a *II. Vatikáni Zsinat* eredményeinek kodifikálása során fogalmazódtak meg. A fentebb idézett, századeleji megnyilatkozások a szervezeti struktúra lényegét érintették,

466 V. ö.: REIN, Michael: „Arbeitsrechtliche Konsequenzen von Ethikrichtlinien im Unternehmen“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 81-82. oldal.

467 V. ö.: SCHWENDELE: „Zum Stellenwert...“, 52-53. oldal. Lásd még: SCHINKELE, Brigitte: „Religionsfreiheit und europäisches Antidiskriminierungsrecht – einige grundsätzliche Überlegungen“, in: *öarr* 55 (2008), 196. oldal.

a kodifikációs munkák pedig a jogintézmény célját állították a középpontba. Ez utóbbi állásfoglalások a világiak laikus apostoli tevékenysége köré szerveződtek.

Az Egyház tervezett Alaptörvényének (*Lex Ecclesiae Fundamentalis*) előkészítése során konzultori munkacsoport foglalkozott a laikus világi apostolátus legelemibb szabályozóelveinek összegyűjtésével és azokból megfelelő jogi normák absztrahálásával. Később ezt az önállóan be nem fejezett munkát folytatta a kódex-előkészítő bizottság laikusok jogaival foglalkozó testülete is. Ennek a munkának a gyümölcse a ma hatályos egyházi törvénykönyvekben érett be: az ekkor megfogalmazott és előkészített normák megtalálhatóak úgy a latin-, mint a keleti kódexben⁴⁶⁸.

Az *Egyház Alaptörvényének* tervezett szövege a kezdetektől tartalmazta azt a kánonot, mely elismeri valamennyi krisztushívó jogát az önálló apostoli tevékenységre. E szerint a krisztushívók mindegyike saját életállapotának és életkörülményeinek megfelelően részt vehet az Egyház missziós küldetésében. Mindannyian jogosultak arra, hogy saját kezdeményezéseikkel előmozdítsák és támogassák az Egyház apostoli tevékenységét, megőrizve természetesen az egységet az Egyház pásztoraival és figyelembe véve a jog mindenkor hatályos előírásait is⁴⁶⁹.

Boldog Álvaro del Portillo konzultor a laikusok Egyházon belüli szerepről, jogairól és kötelességeiről összeállított, belső használatú kéziratában utalt arra, hogy ennek a missziós tevékenységnek az élet legkülönbözőbb területein is helye van. A laikusok apostoli tevékenységük ellátásával tudják csak igazán megszentelni a köznapi, szakmaspecifikus munkavégzésüket („*sanctificatio laboris professionalis*”), mely ezáltal válik tökéletesen végzett munkává. Így vesznek részt a laikusok a Teremtő művében; ekként lesznek részesei személyesen is az emberiség történelmén átívelő Isteni Gondviselés érvényesülésének⁴⁷⁰. *Boldog del Portillo* rámutat arra is, hogy az Egyház nemcsak intéz-

468 Lásd: GLORIEUX, Achille: *Elementa quaedam pro revisione Codicis Iuris Canonici quae laicos in Ecclesia respiciunt*, Prot. N. 685/66, Pos. V.

469 „*Christifideles cuncti, quippe qui, unusquisque secundum proprium statum et propriam conditionem, in Ecclesiae missione participant, ius habent, ut propriis etiam inceptis, apostolicam actionem promoveant vel sustineant, debita ad normam sacrorum canonum cum sacris Pastoribus relatione servata*”, in: PCCICR: *Schema Legis Ecclesiae Fundamentalis. Textus emendatus cum relatione de ipso Schemate deque emendationibus receptis*, Vaticanum: Typis Polyglottis Vaticanis, 1971, 18. oldal.

470 „*Sanctificatio laboris professionalis, quod fieri debet ut opus perfectum, ad cooperandum in opere Creatoris et tamquam personalis contributio ad executionem ordinis providentialis Dei circa historiam*”, in: PORTILLO, Alvarus del: *Introducenda in iure canonico. De laicorum notione deque eorum iuribus et officiis in Ecclesia*, Romae: kézirat, 1966. octobris 2, 124. oldal. in: PCCICR: Pos. V.

ményes formában részese a világi társadalomnak, így az evangéliumot sem csak a „hivatalos kereteken belül” hirdeti, hanem a krisztushívők egyes csoportjai, vagy maguk az egyes hívő személyek is jogosultak és képesek arra, hogy lehetőségeik és adottságaik figyelembevételével az Örömhírt az élet különböző területeire elvigyék⁴⁷¹. Ezzel azonos álláspontot képviselt a kodifikáció során *Stanislaus Lokuang tajpeji*-⁴⁷², valamint *Rafael Sarmiento Peralta ocaña*-i püspök, későbbi *nueva pamplona*-i érsek is⁴⁷³.

A kodifikációs folyamat során kérdésként merült fel, hogy a köznapi apostolkodás joga vajon kötelezettséggel is jár-e a laikusok számára? Másfelől fogalmazva, vajon kötelesek-e arra a laikus krisztushívők, hogy a hétköznapi életben cselekedeteikkel minden körülmények között aktív, missziós tanúságot is tegyenek Krisztusról? A munkajog körében ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert amennyiben a foglalkoztatottakat a munkavégzés során missziós kötelezettség is terheli, akkor azt kell megállapítanunk, hogy az Egyház által adott elveknek és az Egyház tanításának csak az a fajta munkavégzés feleltethető meg, mely kielégíti az Örömhír hirdetésére vonatkozó kötelezettség teljesítését is⁴⁷⁴. Ennélfogva az Egyházi foglalkoztatóknál a *de iure* kialakítandó – vagy önmagától *de facto* ki is alakuló – szolgálati közösségben minden tagnak arra kellene törekednie, hogy felfedezze és megélje munkavégzésében a missziós elemet és lelkületet. Ez azonban különös helyzet kialakulását eredményezheti olyan egyházi foglalkoztatottak vonatkozásában, akik bár egyházi fenntartású munkahelyen dolgoznak, nincsenek megkeresztelve; vagy keresztények bár, csupán nincsenek teljes közösségben az Egyházzal, illetve annak fejével; esetleg korábban szervesen részt vettek az Egyház életében, de mára azt – ha nem is formálisan – elhagyták. Az ilyen körülmények között követelmény ugyanis ellentétbe kerülne a polgári demokráciák általános előírásaival, melyeket azok a munkavállalókkal szemben támasztható elvárások kapcsán fogalmaztak meg.

A konzultorok álláspontja a fenti kérdésben nem volt egyhangú. Többen voltak, akik úgy vélték, az Egyházzal való tartozás megköveteli, hogy a krisztushívők életállapotuknak és személyi körülményeiknek, adottságaiknak megfelelően, láthatóan is hirdessék

471 V. ö.: PORTILLO: *ibid.*, 100. oldal.

472 V. ö.: LOUKANG, Stanislaus: *Memorandum pro reformatione Codicis Juris Canonici*, in: PCCICR: Prot. N. 608/66, Pos. V, Fol. 2.

473 V. ö.: PERALTA, Rafael Sarmiento: *De laicis*, in: PCCICR: Prot. N. 609/66, Pos. V, Fol. 2.

474 V. ö.: CIC 1286. kánon, CCEO 1030. kánon.

az Örömhírt és igyekezzenek az élet minden területén – így a munkavégzés során is – tevőlegesen tanúságot tenni Krisztusról⁴⁷⁵. *Boldog del Portillo* álláspontja szerint azonban a missziós elhivatottság jóllehet valóban isteni rendelésen alapul, amely magában hordoz egyfajta nyilvánvaló felelősséget is; nem szabad elfelejteni, hogy az evangélium hirdetésében való közreműködés kötelezettsége csak erkölcsi jellegű és semmiképpen sem bír jogi kötőerővel. Ez az elhivatottság ugyanis mindenkiben csak annyira lehet erős, amennyire azt a Szentlélek akarja és amilyen mértékben az erre való fogékonyságot az ember lelkében elhintette. A Szentlélek ajándékainak gazdagságáért pedig senki sem tehető felelőssé, ennél fogva az Egyház apostoli küldetésében való részvétel csupán a krisztushívők joga, de semmiképpen sem jogi értelemben vett kötelezettsége⁴⁷⁶.

Ugyanerre a következtetésre jutott a jezsuita *Nemeshegyi Péter* is. A kodifikációs munkálatokhoz küldött észrevételeiben hangsúlyozta, hogy nem helyes a hit térítésének kötelezettségéről beszélni a világi krisztushívők viszonylatában. Egyetértett ezzel az előkészítő bizottság is annyiban, hogy *Boldog del Portillo* véleményével egybehangzóan kijelentette: a laikus apostolátus csak erkölcsi kötelezettség, semmiképpen sem a kánoni jog sztrikt előírása⁴⁷⁷.

A kérdésre adott válasz a szolgálati közösség elve szempontjából azért is jelentős, mert a 20. század derekától kezdve Európában a valóságban is egyre növekedik az Egyháztól eltávolodók száma: Egyre jelentősebb azok köre, akik nem vesznek részt az intézményes Egyház életében. Vallásukat nem gyakorolják, az egyházi közösségi életnek nem részesei, azonban alkalmazottai egy-egy olyan, egyházi foglalkoztató intézménynek, melyben a dolgozók egyfajta szolgálati közösség tagjaiként hivatottak a munkavégzés terén megvalósított keresztényi együttműködéssel az Evangélium hirdetésére⁴⁷⁸. Ezeket az egyházi fenntartású szervezeteket, egészségügyi-, szociális és oktatási intézményeket ezért manapság számos kritika is éri, hogy a világi apostolkodás jellege és természete miatt sokszor annak ellenére tartanak igényt az egyházi fenntartói státusz-

475 V. ö.: *Lex Ecclesiae Fundamentalis. Animadversiones factae ab Em. mis Cardinalibus, membris Commissionis, a S. Congregatione pro doctrina Fidei, necnon a theologis membris Commissionis internationalis theologorum*, in: PCCICR: Prot. N. 2298/70, Pos. I, 44. oldal.

476 V. ö.: PORTILLO: *ibid.*, 119. oldal.

477 V. ö.: *Lex Ecclesiae Fundamentalis. Animadversiones...*, in: PCCICR: Prot. N. 2298/70, Pos. I, 38. oldal.

478 V. ö.: BRAUNE-KRICKAU, Tobias: „Die gelebte Religion der Diakonie Praktisch-theologische Perspektiven auf diakonisches Handeln”, in: *ZThK* 113 (2016), 389-390. oldal.

ból fakadó, világi jogpolitikai előnyökre, hogy munkavállalóinak jó része sem külső, sem belső jelekkel nem kapcsolódik az egyházi közösséghez⁴⁷⁹. A szolgálati közösség definíciója ezért napjainkban bizonyos tekintetben pontosítást és újraértelmezést is igényel.

A jogirodalom szerint megoldás lehet, ha a szolgálati közösség szervezésében nem az egyházi kapcsolatok súlya és az egyházi fenntartás ténye válik hangsúlyossá, hanem a tevékenység végzését motiváló felebaráti szeretet, mint a világi apostolkodás mozgatórugója. Az ilyen magatartás ugyanis nem csupán az intézményes Egyház sajátja, hanem magáé minden egyes jóakarátú emberé és azok szerveződéseie, világnézettől és vallási hovatartozástól függetlenül⁴⁸⁰. *Fernando Retamal* konzultor is hangsúlyozza, hogy a világiak apostoli tevékenységének valójában az emberek szükségleteihez kell alkalmazkodnia, figyelemmel kell lennie az emberek élethelyzeteire. Nem csak a spirituálisakra vagy erkölcsi jellegűekre, hanem társadalmi, demográfiai gazdasági körülményeikre is⁴⁸¹. Napjaink jogfelfogása szerint tehát már nem mutatkozik szükségesnek, hogy a szolgálati közösség *valamennyi* tagja intézményes kapcsolatot ápoljon az Egyházzal és az sem, hogy *mindannyian* aktív, missziós tevékenységet is folytassanak a szakmaspecifikus kereső-tevékenységük ellátása során. Elegendő a felebaráti szeretet tényleges kifejeződésre juttatása az intézményi működés során, illetve annak biztosítása, hogy a szolgálattevők egy jól meghatározható – talán többségi – csoportja szervezetileg is az Anyaszentegyházhoz legyen köthető. Ez alapján már megállapíthatóvá válik az adott intézmény tevékenységének keresztényi, katolikus minősége, illetve egyértelműen felismerhető lesz a krisztushívők – világi apostolkodás formájában kifejtett – evangelizációs tevékenysége⁴⁸². Ez pedig már kellő létalapját képezi az a szolgálati közösségnek az ilyen egyházi intézményeknél.

479 V. ö.: POLLACK, Detlef: „Konjunktur oder Verfall? Gründe für den religiösen Wandel aus religionssoziologischer Perspektive“, in Herder Korrespondenz 69 (2015), 531. oldal. Lásd még: DROEGE, Michael: „Die Kultur der Altruismus – rechtliche Determinanten christlicher Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand, Berlin: LIT Verlag, 2017, 18-19. oldal.

480 V. ö.: KOSTKA, Ulrike: „Von der Überzeugungs- zur biblisch geprägten Handlungsgemeinschaft. Gemeinsames caritatives Handeln als Basis der Dienstgemeinschaft“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft, Regensburg: Pustet, 2018, 30-31. oldal; és DROEGE: „Die Kultur...“, 17. oldal.

481 V. ö.: RETAMAL, Fernando: *Votum de officiis et iuribus christifidelium*, in: PCCICR: Prot. N. 1028/67, Pos. V, Fol. 2.

482 V. ö.: BACHERT: „Corporate Governance...“, 44-46. oldal.

Az Örömhír közvetítése tehát a szolgálati közösség tagjai részére mindenekelőtt egy őket természetből fogva megillető alapjog és keresztényi felelősségen alapuló, erkölcsi köteletség. Semmiképpen sem olyan tételesjogi kötelezettség, melynek teljesítése a jog erejével és szankcióival is kikényszeríthető lenne. A szolgálati közösségnek ezért valójában az alkalmat kell biztosítani ahhoz, hogy tagjai köznapi munkavégzésük során eleget tehessenek evangelizációs alapküldetésüknek, amennyiben erre nézve a kellő képességet és elhivatottságot magukban érzik. Ez azonban azt is jelenti, hogy az egyházi foglalkoztatónál működő szolgálati közösségnek nem csak azok lehetnek tagjai, akik szakmaspecifikus munkavégzésük során az Egyház missziós küldetésének teljesítésében közreműködni készek és képesek, hanem olyanok is, akik akár jogilag, akár ténylegesen nem ápolnak intézményes jellegű kapcsolatot az Egyházzal⁴⁸³. Ez utóbbiakkal szemben a kánoni jog elvárása csak annyi, hogy magatartásukban és cselekedeteikben ne helyezkedjenek szembe az Egyház missziós tevékenységével. Ne gyengítsék, vagy hiteltelenítsék laikus munkatársaik világi apostoli tevékenységének azt a megnyilvánulási formáját, melyet e tevékeny krisztushívők foglalkozásuk mindennapi gyakorlása során fejtenek ki. Megfelelő ugyanis, ha a szolgálati közösség tagjainak meghatározó hányada hordozza csak láthatóan is az Egyház missziós tevékenységében való közreműködés szándékát⁴⁸⁴. Ez a közösségrész mutatja fel azt a csoportjellemzőt, mely az egyházi foglalkoztató keresztényi működésmódját és ehhez kapcsolódó szemléletét meghatározza és a külvilág számára egyfajta szolgálati közösség formájában is láthatóvá teszi⁴⁸⁵.

A szolgálati közösség működését azonban a katolikus fenntartású munkáltatóknál nemcsak tartalmi mélységében, hanem szervezeten is biztosítani kell. A krisztushívők morális kötelezettségen alapuló missziós küldetésének gyakorlása ugyanis önmagában még nem eredményezi egy ilyenfajta jogintézmény formális létrejöttét. Ki kell épí-

483 V. Ö.: SECRETARIATUS PRO NON CHRISTIANIS: The attitude of the Church towards the followers of other religions, <https://www.pcinterreligious.org/the-attitudes-of-the-church-towards-the-followers-of-other-religions> (letöltés: 2021. január 25.) és lásd még: PONTIFICAL COUNCIL FOR INTERRELIGIOUS DIALOGUE: *Dialogue in Truth and Charity Pastoral Orientations for Interreligious Dialogue*, Vatican City: LEV, 2014, 24., 39. oldal.

484 V. ö.: KOSTKA: „Von der Überzeugungs...”, 28. oldal.

485 V. ö.: HENSE, Ansgar: „Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeit von anders- und nichtgläubigen Personen in katholischen Einrichtungen aus der Sicht des Staatskirchenrechts”, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 97-99. oldal; és DROEGE: „Die Kultur...”, 17. oldal.

teni azokat a belső döntéshozatali mechanizmusokat és fórumokat is, melyekben a krisztushívők tevékenységüket összehangolhatják és a foglalkozó intézmény működését érintő döntéseiket a keresztényi egymásra figyelés jegyében együttműködve, közösen meghozhatják. A kodifikációs munkálatok során már *Retamal* konzultor is hangsúlyozta, hogy hasznos és szükséges lenne a világi apostolkodás egyes formáit végző személyeket intézményesen is összefogni egy megfelelő szervezet keretei között. Ebben – megőrizve individuális cselekvési szabadságukat – hatékonyabban tudnák örömhír-közvetítő tevékenységüket kifejtteni⁴⁸⁶. Mint látható, igaz ez a munka-kötelezettségek teljesítése során kifejtett evangelizációs tevékenységre is. Ezzel egyező álláspontot képviselt a konzultációs folyamatban *John Ludvik Morkovsky*, a galveston-houstoni egyházmegye apostoli kormányzója is. Indokoltnak tartotta egyfajta egyházmegyei koordinációs hivatal, vagy bizottság felállítását abból a célból, hogy ezen keresztül hangolják össze az egyházmegyében kifejtett, laikus apostoli tevékenységet⁴⁸⁷.

2.2.2. Szolgálati közösség a tételes kánoni jogban

A fentebbi szabályozási igényeket kielégítő szervezeti normákat – a szubszidiaritás elvét követve – leginkább részegyházi szinten lehet megalkotni, praktikusán egyházmegyénként, vagy egy-egy nemzeti püspöki konferencia illetékességi területét követve. A püspöki szintű jogalkotás hatékonyabb és rugalmasabb, a körülmények változásaihoz jobban igazodni képes, egy esetleges püspökkari szabályozás viszont az általánosság és a kiszámíthatóság, illetve a stabilitás előnyeit hordozza magában.

A világegyház egyetemes jogában nincs olyan rendelkezés, mely a munkajogi jelentéstartalommal bíró szolgálati közösség intézményes létrehozására, illetve annak működésére vonatkozna. A németajkú egyházmegyék, illetve az Apostoli Szentszék által megalkotott, részegyházi tételesjogban fedezhetjük fel azokat a szervezőelveket és alapszabályokat, melyek a szolgálati közösség intézményének érdemi szabályozását adják. Jóllehet ezek hatályossági körükben területileg behatároltak, irányadóak lehetnek azonban annyiban, amennyiben az isteni jogot tükrözik vissza; illetve mintájául szolgálhatnak más nemzetek, részegyházak, így a Magyar Katolikus Egyház-, vagy a fenntartásá-

486 V. ö.: RETAMAL, Fernando: *Votum pro Coetu "De laicis"*, in: PCCICR: Prot. N. 653/66, Pos. V, Fol. 3.

487 Lásd: PCCICR: Prot. N. 144/65, Pos. III, Fol. 1-3.

ban álló egyházmegyei foglalkoztató intézmények részére kialakítandó, sajátjogú szabályozáshoz.

Az Apostoli Szentszék vonatkozásában *Szent II. János Pál* pápa alkalmazta először a szolgálati közösség fogalmát („*communitas laboris*”). Az *Agostino Casaroli* bíboros államtitkárhoz írt normatív szabályozólevelében a Szentatya utal arra, hogy az Apostoli Szentszék különleges módon veszi igénybe mindazon férfiak és nők, papok és szerzetesek, továbbá más világiak hathatós és különösen hasznos szolgálatait, akik az egyes dikasztériumokban, vagy a Szentszék más szervezeti egységeinél, mint munkálattóknál állnak alkalmazásban. Ők munkavégzésük során az Egyetemes Egyházat szolgálják és annak működtetésében vesznek részt. Ezek a foglalkoztatottak valójában a római pápa legközvetlenebb segítői, akik közreműködése elengedhetetlenül szükséges ahhoz, hogy a világegyház kormányzása valóban hatékony módon valósulhasson meg. Munkavégzésük során ezért tisztában kell, hogy legyenek azzal is, miszerint feladatellátásuk – legyen az szellemi, vagy fizikai jellegű – valójában egyfajta különleges részvétel az apostolfejedelem utódjának egyházkormányzati szolgálatában. A római pápa tevékenységének kifejtéséhez szorosan kapcsolódó munkavégzésüket ezért át kell, hogy hassa annak különleges, pasztorális jellege, mely nem más, mint a „*munka evangéliumának*” („*evangelium laboris*”⁴⁸⁸) hirdetése⁴⁸⁹.

A Szentatya a néhány évvel később kiadott, a Szentszék szervezeti felépítését szabályozó „*Pastor bonus...*” kezdetű apostoli konstitúciójában részletekbe menően is

488 V. ö.: LE 26, 28, 115, 119. pontok.

489 “*Apostolica Sedes, in suo munere exercendo, efficaci et perutili opera utitur peculiaris communitatis ex iis constantis — viris et mulieribus, sacerdotibus, religiosis, laicis — qui, in eius dicasteriis et officiiis, Ecclesiae universae operam navant.*

[...] qui Romanum Episcopum adiuvant in suo Pastoris universalis Ecclesiae ministerio [...].

Omnes enim qui ad haec explenda vocantur, unicam et continuam participant actionem Apostolicae Sedis, eam videlicet «sollicitudinem omnium Ecclesiarum» [...].

*Haec animadversio tum ecclesiasticos et religiosos tum laicos contingit, tum qui partes magnae rationis agunt, tum officiales et operosis artibus destinatos, quibus ministeria auxiliaria delegantur. Contingit prorsus eos et qui recte proximeque Apostolicae Sedi serviunt, utpote cum suam navent operam apud ea Corpora, cui nomen est «Sancta Sedes», et qui in ministeriis sunt Vaticanae Civitatis, quae Apostolicae Sedi tam arcte coniungitur. In recentibus Litteris Encyclicis a verbis «Laborem Exercens» incipientibus praecipuas commemoravimus veritates de «evangelio laboris» deque doctrina catholica ad laborem humanum pertinente, semper sane in Ecclesiae traditione valida. Ad has veritates oportet se conformet peculiaris haec communitas quae sub umbra Petri operatur, tam cum Sede Apostolica coniuncte”. V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: *Epistula ad Augustinum S.R.E. Cardinali Casaroli, a publicis Ecclesiae negotiis de laboris significatione qui Apostolicae Sedi praebeatur*, 1. pont,*

http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/letters/1982/documents/hf_jp-ii_let_19821120_cardinale-casaroli.html (letöltés: 2021. január 21.).

körülírja a szolgálati közösséget és bemutatja annak főbb ismérveit. A konstitúció II. számú függeléke szerint a szolgálati közösségnek azok a szentszéki munkavállalók a tagjai, akik a központi apostoli hivataloknál vagy a Szentszék más intézményeknél bármiféle jogcímen vagy feladatkörben foglalkoztatást nyernek, függetlenül attól, hogy püspöki rangra vannak-e emelve, netán szerzetesek, klerikusok, vagy világiak; férfiak, vagy nők. E tevékenységük végzése során végeredményében a római pápát segítik az Egyház egységét előmozdító, egyetemes küldetésének beteljesítésében. Szükségszerűen összeköti őket az a felebaráti szeretet, mellyel munkájukat az egész világegyház vonatkozásában, annak javára, összehangoltan fejtik ki⁴⁹⁰. A pápa „*Nel primo anniversario...*” kezdetű motu proprio-jában a szolgálati közösséget szintén úgy definiálja, mint mindazon férfiak, nők, papok, szerzetesek vagy világiak közössége, akik a dikasztériumoknál és a Szentszék egyéb intézményeinél kifejtett munkájukkal az Egyetemes Egyház szolgálatában állnak Szent Péter Székének segítőiként⁴⁹¹.

Tarcisio Bertone bíboros államtitkár pedig a 2007-ben írt levelében – már *XVI. Benedek* pápa gondolatait tolmácsolva – a szolgálati közösségről megjegyezte: a „vaticáni személyzet” foglalkoztatása kapcsán nem valamiféle egyszerű munkajogviszonyról van szó. A szolgálati közösség keretei közötti tevékenység valójában egy sajátos apostoli küldetés kifejtése, melynek célja a krisztusi példa követése. Krisztusé, aki maga sem

490 „*Huic ministerio Petriano, quod in universum terrarum orbem assiduo labore protenditur, atque hominum et instrumentorum opem in tota Ecclesia requirit, adiutricem operam directa, immo nobiliore ratione ii omnes præstant, qui, variis muneribus addicti, in Romana Curia necnon in variis institutis adlaborant, quibus Apostolicæ Sedis compositio ad agendum formatur: sive in episcopali vel in sacerdotali ordine constituti, sive qua Religiosarum Familiarum atque Institutorum Sæcularium Deo consecrati viri et mulieres, sive utpote fideles utriusque sexus e laicorum ordine ad hæc officia exercenda vocati.*

Quam ob rem huiusmodi compositione peculiaria quædam rerum lineamenta et grave officiorum momentum exoriuntur, quæ nil prorsus æquale habent in ullo alio civilis societatis ambitu, cum qua Romana Curia suapte natura omnimodo comparari nequit: hic propterea principalis innititur ratio illius laboris communitatis ab iis omnibus constitutæ, qui, una eademque fide caritateque nutriti veluti «cor unum et anima una» (Act 4, 32), illas memoratas adiutricis operæ conformationes efficiunt. Ii igitur qui cooperando Romano Pontifici ecclesiam communitatem promoventi universalem Eius missionem quovis titulo vel modo adiuvant, etiam ad consiliorum propositorumque consuetudinem atque vitæ normarum constabiliendam communionem vocantur, cui communitatis appellatio melius quam ceteris omnibus consortionibus competit”. PB II. számú függelék, 2. pont.

491 „*[I] peculiari caratteri di quella particolare comunità costituita da quanti - uomini e donne, sacerdoti, religiosi e laici - prestano la loro opera nei dicasteri ed organismi della Sede Apostolica, al servizio della Chiesa universale. In tale prospettiva devono armonizzarsi tanto la chiara consapevolezza di ciò che significa la partecipazione alla “sollecitudine per tutte le Chiese” (2 Cor 11, 29), che caratterizza il servizio prestato presso la Cattedra di Pietro, quanto le esigenze di giustizia e di equità dettate dall’autentico rispetto della dignità della persona di ciascun collaboratore”.* V. ö.: NPA preambulum, 1. bekezdés.

azért jött erre a világra, hogy szolgáljanak neki, hanem azért, hogy maga is másoknak szolgáljon⁴⁹².

Ferenc pápa a Vatikánvárosi Állam kormányzati szervezetének felülvizsgálata és újrászabályozása kapcsán kiadott világi törvényében kifejezett definíciót adott a szolgálati közösség számára. Eszerint mindazok, akik bármiféle jogcímen, különféle funkciókban és különböző felelősség mellett a központi szervek és intézmények mellett fejtik ki a munkavégzési tevékenységüket, egy sajátos szolgálati közösség tagjai. Ők tevékenységüket kölcsönös együttműködésben kell, hogy végezzék, szakmai alaposággal és az Egyetemes Egyház szolgálata iránti odaadó lelkülettel⁴⁹³.

A szentszék-vatikánvárosi részegyházi szabályozásban a szolgálati közösség intézményi jellemzői jól láthatóak⁴⁹⁴. Összhangban vannak ezek a századeleji szentszéki állásfoglalásokkal, a *II. Vatikáni Zsinat* tanításával, illetőleg a kódex-előkészítő munkálatok során megfogalmazott, konzultori vélemények tartalmával is. Jóllehet, a szentszéki tételesjogi szabályozás célja az Egyetemes Egyház központi szervezeti egységeinél foglalkoztatott dolgozók és szolgálattevők közösségének szabályozása, e szabályozásban azonban általános érvényű rendezőelvek is visszaköszönnek, melyek világszerte bármelyik részegyházban megfelelően irányadóak és alkalmazhatóak. A szentszéki rendelkezések okszerűen a központi hivatalok tevékenységét érintik, mely túlnyomórészt egyházkormányzati jellegű. Ennélfogva a római részegyházi jogi normák a szolgálati jogviszonyoknak az egyházkormányzati tevékenységben betöltött helyét és az azzal való szerves kapcsolatát hangsúlyozzák. Bár az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam*

492 „[P]er il «personale vaticano» non si tratta infatti di un mero rapporto lavorativo, ma di una vera e propria missione apostolica, de compiere imitando l'esempio di Cristo, che è «venuto non per essere servito, ma per servire» (Mt 20,28)”. Lettera del cardinale Tarcisio Bertone al Cardinale Francesco Marchisano, Presidente dell'Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica del 19 Novembre 2007, in: PERSIANI: *Il lavoro...*, 159-161. oldal.

493 V. ö: FERENC pápa: Legge sul Governo dello Stato della Città del Vaticano, N. CCLXXIV. 21. cikk; http://www.vatican.va/content/francesco/it/motu_proprio/documents/papa-francesco-20181125_leggegoverno-cittadelvaticano.html (letöltés: 2021. január 21.): „*Quanti, a qualsiasi titolo e con diverse funzioni e responsabilità, svolgono le loro attività per il Governatorato formano una comunità di lavoro e sono tenuti a cooperare con dedizione, professionalità e spirito di servizio. Con il loro lavoro essi attuano una responsabilità ecclesiale in funzione delle esigenze della Chiesa universale, al cui servizio lo Stato della Città del Vaticano è costituito*”.

494 V. ö. például: Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Basilica Vaticana, https://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsa_b11_8_it.pdf (letöltés: 2021. február 08.), 22. cikkely, 1-2. §§: “*Il personale in quanto partecipe alla missione universale del Romano Pontefice presta un servizio ecclesiale, contrassegnato da carattere pastorale. Il personale insieme a quello degli altri Organismi della Sede Apostolica forma una comunità di lavoro che deve distinguersi per lo spirito che la anima*”.

is tart fenn egészségügyi-, szociális-, illetve oktatási intézményeket, ezek érintettsége a római szabályozásban nem kifejezetten hangsúlyos. Ettől függetlenül tényként állapítható meg, hogy a római dikasztériumok és egyéb szervek, szervezetek foglalkoztatottjainak szolgálati közössége létező jogintézmény, melyre a szoros együttműködés, a keresztényi szellemiségű összetartozás és a kooperáció jellemző. A római pápa munkáját segítő szervezeten belül az egyenrangúság elve is érvényre jut. A dikasztériális vezetők és a beosztott dolgozók a munkaügyi szabályozás kialakításának folyamatában és e normák végrehajtásában ugyancsak paritásos alapon megszervezett testületek keretében, kölcsönös együttműködéssel hozzák döntéseiket⁴⁹⁵.

A szentszéki szolgálati közösség tevékenységét a pasztorális szellemiség is áthatja, amint erre az apostolfejedelem valamennyi utóda rámutatott az általa kiadott normákban vagy egyéb megnyilatkozásokban. Ez a pasztoralitás az Egyház központi szerveinek vonatkozásában szintén leginkább a kormányzati tevékenység síkján érezhető. *Szent II. János Pál* pápa azonban többször utalt a „*munka evangéliumának*” hirdetésére is, illetve az evangelizációs tevékenységnek a munkavégzés során és annak kapcsán történő kifejtésére⁴⁹⁶. Érvényesek tehát az Apostoli Szentszék szolgálati közösségében is mindazok a szervezőelvek és ismérvek, melyek a szolgálati közösséget jellemzik és melyek más személyi kapcsolatrendszerektől megfelelően elhatárolják. Ezek az Egyház központi szerveinél is a krisztushívők keresztényi együttműködése, összetartó kooperációja, egyenrangú közreműködése a pasztorális feladatellátásban, a munka evangéliumának hirdetésében, akár a klerikusi szolgálati papság, akár a laikusok királyi papságának apostoli tevékenysége útján⁴⁹⁷.

Jóllehet, e szabályok csak az Apostoli Szentszék központi szerveinél és a Vatikánvárosi Állam egyéb intézményeinél rendelkeznek a maguk közvetlen jogi kötőerejével, azonban mint az Egyetemes Egyház Főpásztorá által megfogalmazott elvek, minden részegyházban érdemesek a jogalkotók és a jogalkalmazók figyelmére. Részben azért, mert összhangban állnak a *II. Vatikáni Zsinat* tanításaival, részben pedig azért, mert a laikusok egyházon belüli apostoli szerepvállalásának isteni eredetű szabályaira utalnak vissza. A szentszéki szabályozás technikai elemei nyilván a tiszta egyházi tételesjog kö-

495 V. ö.: XVI. BENEDEK pápa: „Venti anni orsono...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala megújított alapidokumentumának kiadásáról, in: *AAS* 101 (2009), 712-726. oldal, 2. cikk.

496 V. ö.: LE 26, 28, 115, 119. pontok.

497 V. ö.: LG 9, 10, 26. pontok.

rébe tartoznak és e szerint is ítélendők meg. Ettől függetlenül azonban a szolgálati közösség működési alapelveit megfogalmazó pápai részleges jog, mint a római kúria gyakorlata, a latin kódex 19. kánonja megfelelő figyelembevételével segítheti az isteni jogi normák megfelelő és helyes értelmezését ahhoz, hogy a világegyház valamennyi részegyházában kialakulhasson a szolgálati közösség jogintézménye, ellátva természetesen az adott hely társadalmi viszonyainak megfelelő és az intézmény strukturális felépítésére, illetve működésére vonatkozó részegyházi szabályozással.

A szolgálati közösség tagjainak apostoli tevékenysége a nem római részegyházak jogában még inkább kifejeződik. Ezeknél ugyanis nem a klerikusok, hanem a világi apostoli küldetésüket betöltő laikusok közreműködése hangsúlyos. Ennélfogva a szolgálati közösség tagjainak nem annyira az egyházkormányzatban ellátott közreműködői szerepe jelentős, hanem az apostoli tevékenység egyéb aspektusai. Azok, amelyek ténylegesen is közvetlen kapcsolatban vannak a felebaráti szeretet kifejezésével, a szegények és elesettek megsegítésével. Hangsúlyosabb ezért itt a szociális-, karitatív-, egészségügyi- és oktatási szférában való részvétel, ennélfogva plasztikusabban jut kifejezésre a világiak apostolságának elsődlegessége és meghatározó szerepe a szolgálati közösség működésén belül.

A németországi püspökök testülete által egyedi jogalkotói aktusokként kiadott, az egyházi munkaviszony keretében folytatott munkavégzésre vonatkozó alapvető szabályok gyűjteménye (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*) szintén meghatározza a szolgálati közösség (*Dienstgemeinschaft*) mibenlétét és rögzíti annak általános ismérveit. E szerint mindenki, aki a Katolikus Egyház valamely intézményében nyer foglalkoztatást, beosztására tekintet nélkül a közösségen belül azért munkálkodik, hogy az adott intézmény betölthesse célját az Egyház küldetésében. Mindenki tehát, maga a foglalkoztató, a vezető állású munkavállalók és a beosztott dolgozók is el kell, hogy fogadják és mindvégig szem előtt is kell, hogy tartsák, miszerint a munkáltatói intézmény célja, tevékenysége, szervezeti felépítése és vezetése igazodik és alkalmazkodik az Katolikus Egyház hitéhez és erkölcsi tanításához, valamint a kánoni jogrendhez⁴⁹⁸.

⁴⁹⁸ „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln

Az üzemi szintű munkatársi képviseleti rendszer szabályozásáról kiadott rendelkezésük (*Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung*) preambulumban a német püspökök szintén rámutatnak arra, hogy az egyházi munkajogviszonyokban a kiindulási pont magának az Egyháznak a küldetése. Ez a küldetés magában foglalja az evangélium hirdetését, melyet hatékonyra tesz Krisztus és az emberiség különleges, szentségi kapcsolata. Ugyancsak fontos ismérve az egyházi foglalkoztatási jogviszonyoknak a közreműködő munkavállalók hitből kinövő szolgálatkészsége felebarátaik iránt. Ez teszi ugyanis különlegessé az Egyházon belüli szolgálatot és ez ad annak egyfajta vallásos karaktert. A rendelkezés szerint a foglalkoztatók és a foglalkoztatottak számára munkavégzésük lényege nem csak az, hogy az intézmény közvetlen célját megvalósítsák, de az is, hogy az Egyház küldetésének beteljesedését is előmozdítsák a világban⁴⁹⁹.

A *Magyar Katolikus Egyház* normái a szolgálati közösség fogalmát nem bontják ki olyan részletességgel, mint a szentszéki rendelkezések, vagy mint a német egyházmegegyék – központilag egyeztetett tartalommal megalkotott – részegyházi szabályzatai. Ettől függetlenül azonban a magyar püspökkari megnyilatkozásokban is megtalálhatjuk azokat a szervezőelveket, melyek a szolgálati közösség intézményének sajátjai. Ennél fogva kijelenthetjük azt is, hogy a *Magyar Katolikus Egyház* életében is ismert a szolgálati közösség intézménye és annak lényege, jóllehet vonatkozásában önálló, témaspecifikus szabályzatok és átfogó rendelkezések még nem készültek⁵⁰⁰.

zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben“. Lásd: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 (GrO), in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal; lásd még: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/Grundordnung_GO-30-04-2015_final.pdf (letöltés: 2021. január 22.), 1. cikk.

499 „*Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken“.* V. ö.: *Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung*, lásd: https://www.dbk-shop.de/media/files_public/ea10019943f1f1b37f72e5058b898e79/DBK_1195001.pdf (letöltés 2021. január 22.).

500 Megjegyzendő azonban e körben, hogy az oktatási-nevelési szféra részére összeállított *Etikai Kódex*-ben már megjelennek a szolgálati közösség egyes jellemzői, különösen, amelyek az evangelizációs feladatellátást érintik. V. ö.: MKPK: *Etikai Kódex*, <https://www.katped.hu/sites/default/files/etika.doc> (letöltés: 2021. február 09.).

A püspökkar az „*Igazságosabb és testvériesebb világot!*” címmel kiadott főpásztori állásfoglalásában az alábbiakat rögzíti:

„A munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek a gazdaság minden szegletében egyensúlyba kell kerülniük: munkájukért megfelelő bért kell kapniuk, s biztosítani kell számukra a munkahelyi döntésekben való részvétel lehetőségét. Az intézményi rend létrejöttéhez azonban nem elegendő néhány törvény megalkotása, ez csak az egyének erőfeszítésével együtt alakulhat ki. Az egész társadalmi-etikai rend legelső elve a javak közös használatának elve”⁵⁰¹.

A munkavállalói jogok és kötelezettségek egyensúlyán keresztül ez a rendelkezés is a munkaviszonyban részes felek egyenrangúságát hangsúlyozza. Kiemeli annak szükségességét is, hogy a munkavállalók és a munkaadók a foglalkoztatás egészét érintő döntéseiket közösen, egymással együttműködve hozzák meg, melynek során tekintettel lehetnek a másik foglalkoztatási csoport törvényes és méltányos érdekeire is. A társadalmi rend alapja ugyanis morális szempontból a javak közös használatának elve, mely nyilvánvalóan magában rejti a munkavégzéshez használt termelő javak közös – a munkaviszonyban valamennyi részes fél javát szolgáló – használatának szabályát is.

A szolgálati közösség szervezet-meghatározó fogalmi ismérvei: a munkaviszonyban részes felek *szoros együttműködése, keresztényi szellemiségű összetartása és szervezeti egyenrangúsága* a magyar püspökkari rendelkezésben is testet ölt. A püspökkari rendelkezés nem szól arról, hogy a munkaviszonyból fakadó jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során milyen mértékben kell a krisztushívőknek ellátniuk a világi apostolkodásból eredő feladataikat. Nem részletezi, hogy köznapi munkavégzésüket milyen mértékben kell áthatnia a felebaráti szeretetnek, hogy cselekedeteiken tükröződjék Krisztus örömhíre. Ennek nyilvánvaló oka az, hogy a szóban forgó körlevél elsődleges célja nem az volt, hogy rendelkezéseket tartalmazzon a foglalkoztatási jogviszonyokra – különös tekintettel az egyházi fenntartású intézményekben foglalkoztatottak jogviszonyaira –, hanem az, hogy a társadalmi igazságosság kérdéseiben általánosan állást foglaljon. A társadalmi igazságosság kérdésének valóban meghatározó szegmense a tulajdon és a köznapi munka, azonban ez nem olyan elődleges kérdéskör, melynek a

501 V. ö: MKPK: Körlevél az igazságosabb és testvériesebb világért, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2658>, (letöltés: 2021. január 22.).

rendelkezés szellemét egészében át kellett, volna, hogy hassa, vagy meg kellett volna, hogy határozza.

A magyar püspökök az Apostoli Szentszék által jóváhagyott *Kateketikai Direktóriumában* foglalkozik kellő részletesség mellett a világiak apostoli küldetésével. Ebben fejti ki álláspontját az élet egyes speciális területein végzendő missziós tevékenységről, melyben való részvétel a krisztushívők keresztséggel szerzett, elidegeníthetetlen joga és erkölcsi kötelessége. Utal ez a rendelkezés arra, hogy a munkahely is egy olyan területe a köznapi életnek, mely lehetőséget biztosít a krisztusi Örömhír közvetítésére, mely a felelős, felnőtt krisztushívőknek minden körülmények között erkölcsi feladata.

„A fiatalok és a felnőttek napjuk jelentős hányadát az iskolában, a munkahelyen, illetve a szórakozóhelyen töltik. Korunk társadalmában más nevelési területek is hozzájárulnak magatartásuk alakításához”⁵⁰².

„A felnőttek katekézisének további feladatai: [...] hangsúlyozza ki az Egyház missziós megbízatását, ami abban áll, hogy az egész világnak, minden embernek, minden időben hirdesse Krisztus teljes igazságát (vö. Mt 28,20)”⁵⁰³.

„Felnőtt keresztény az, aki [...] folyamatosan törekszik arra, hogy életében megvalósítsa Jézus tanítását”⁵⁰⁴.

A fentiekből következik, hogy a szolgálati közösség gondolata a *Magyar Katolikus Egyház* jogfelfogásától sem idegen, még ha az kifejezett formában, speciális szervezeti szabályozó eszköz képében nem is jelenik meg benne. A *dolgozók egyenlősége, együttműködési kötelezettsége és tevékenységüknek evangéliumhirdető jellege* a magyar főpásztorok tanításában is fellelhető, nemcsak az egyetemes szentszéki dokumentumokban. Ennek megfelelően megállapíthatjuk, hogy a világi munkajog szabályainak az Egyház tanítása szerinti értelmezése *Magyarországon* is a szolgálati közösség életre hívásának támogatását jelenti. Elengedhetetlen ezért, hogy valamennyi magyar, egyházi fenntartású foglalkoztató úgy szervezze meg a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerét, hogy a

502 Lásd: Magyar Kateketikai Direktórium, 3.3.2.3. pont. <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=413#KD12.9> (letöltés: 2021. január 22.).

503 Lásd: *ibid.*, 3.3.2.1. pont.

504 Lásd: *ibid.*, 6.7. pont.

munkahelyi döntések meghozatalában ne csak a vezető állású munkavállalók kapjanak részt, hanem a beosztott dolgozók is. Lehetőséget kell biztosítani számukra ahhoz, hogy a foglalkoztatási viszonyrendszerek feltételeit saját érdekeik figyelembe vétele mellett, a foglalkoztató képviselőivel együtt, közösen alakíthassák ki. Szükséges még az is, hogy a foglalkoztatottak tevékenységét áthassa a missziós lelkiület, hogy a munkavégzés is az apostoli tevékenység egyik megnyilvánulási formája lehessen. Ez utóbbi követelmény megfogalmazása azonban már napjainkban is egyre plasztikusabban jelenik meg az egyes egyházi fenntartású nevelési-oktatási intézmények szervezeti- és működési szabályzataiban, illetve pedagógiai-nevelési programjaiban⁵⁰⁵.

2.3. A szolgálati közösség és a világi tételesjog

Mint látható, a kánoni tételesjogi szabályok és az egyes püspöki konferenciák egyéb, normatív jellegű megnyilatkozásai leginkább a szolgálati közösség keretein belüli, szakmaspecifikus munkavégzés mögöttes *célját*: az evangélium hirdetését állítják középpontba. Ennélfogva ezek a szabályok túlnyomórészt tartalom-központúak. A szolgálati közösség jogintézményének *formáját*, létrejöttét, működését és – adott esetben – megszűnését leíró tételes munkajogi rendelkezések tekintetében a kánoni részleges jog leginkább a világi munkajogra hagyatkozik. A világi jog viszont kellő távolságtartással kívánja kezelni ezt a szabályozási kört, hiszen a szekuláris jogállamok mindegyike tisz-

505 Lásd e körben az katolikus egyes intézmények küldetésnyilatkozatait: „*Katolikus intézményünk ezért olyan missziós feladatot lát el, ahol a katolikus nevelésnek át kell fognia az egész intézményt, egységbe kell foglalnia dolgozóit, az odajáró gyermekeket és szülőket. Közös alapokon álló közösségben valósulhat meg a gyermekek személyiségének kibontakoztatása, az evangélium örömhírének megismerése, életük Istenre való bízása*”. A Komlói Kodály Zoltán Ének-zenei Katolikus Általános Iskola és Óvoda pedagógiai programja (Pécsi Egyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027208 (letöltés: 2021. január 06.) és a Boldog Gizella Katolikus Általános Iskola és Óvoda pedagógiai programja (Pécsi Egyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027217 (letöltés: 2021. február 06.). „*Iskolánk ezen kívül részt vállal az egyház küldetéséből is a keresztény hitre nevelés területén [...] Mindig tudatában kell lenni annak a ténynek, hogy hogy a pedagógus és nem pedagógus munkatársak sajátosan keresztény hivatást élnek meg, és tevékeny részesei az Egyház missziós tevékenységének*”. A Szent Imre Katolikus Általános Iskola pedagógiai programja (Pécsi Egyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027218 (letöltés: 2021. február 06.) és Szent József Katolikus Általános Iskola és Óvoda Pedagógiai Program – Nevelési Program (Kalocsa-Kecskeméti Főegyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027803 (letöltés: 2021. február 06.). „*Katolikus iskolánk része az Egyház üdvösséget szolgáló küldetésének*”. Szent Imre Katolikus Általános Iskola és Jó Pásztor Óvoda, Alapfokú Művészeti Iskola pedagógiai programja (Egri Főegyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/031455 (letöltés: 2021. február 06.). „*Iskolánk és óvodánk részt vállal az egyház küldetéséből is a keresztény hitre való nevelésben*”. Prohászka Ottokár Orsolyita Gimnázium, Általános Iskola és Óvoda pedagógiai programja (Győri Egyházmegye), https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/030549 (letöltés: 2021. február 06.).

teletben tartja az egyházak önrendelkezési jogát⁵⁰⁶. Ennélfogva még a látszatát is el akarják kerülni annak, hogy akár csak a legkisebb mértékben is beleavatkozzanak az egyházak belügyének tekintett pasztorális, evangéliumhirdető tevékenységbe.

Az egyes nemzetközi szervezetek, államalakulatok szintén az Egyház önrendelkezési jogának hangsúlyozásával kívánnak lehetőséget biztosítani az Egyháznak arra, hogy a munkavégzés szféráját lefedő, szolgálati közösségre vonatkozó szabályokat maga, önállóan alkothassa meg. Figyelembe véve természetesen a világi jog egyes, nem mellőzhető előírásait is. Az Egyház viszont a világi munkajog recepciójával – ahol ez lehetséges – inkább az államra, a világi jog kibocsátójára hárítaná vissza annak felelőségét, hogy a foglalkoztatás egyes jogintézményeinek lét- és működés-alapját képező jogi szabályozás kialakításáról gondoskodik. Mindezekre tekintettel a nemzetközi szervezetek és az egyes államalakulatok világi munkajogának adott rendelkezéseit áttekintve kell felfedeznünk ezek között azokat a jogintézményi szabályozóelemeket, melyeknek szerepe lehet a szolgálati közösség tagjaiként történő munkavégzés lehetővé tételében és előmozdításában. Feltéve, hogy az adott nemzeti jogban – vagy magában a nemzetközi jogban – találhatóak ilyen rendelkezések.

A nemzetközi szervezetek által megalkotott normáknak az elsődleges rendeltetése értelemszerűen nem az, hogy a szolgálati közösség működés-mechanizmusának részletes szabályrendszerét adják. Az *ENSZ*, az *Európa Tanács* és az *Európai Unió* által megalkotott emberi jogi alapidokumentumok és kompendiumok pusztán a vallásszabadság jogát deklarálják, mely alapja az egyházak önrendelkezési jogának⁵⁰⁷. A vallásgyakorláshoz fűződő emberi alapjog ugyanis nem csak az egyént illeti meg, de azok szervezett csoportjait is⁵⁰⁸. Ennélfogva az adott vallási közösség: az Egyház maga is jogosult arra, hogy meghatározza a csoportos vallásgyakorlás legkülönbözőbb módozatait és azok intézményi kereteit. Az Egyháznak tehát elismerten jogában áll, hogy a köznapi munkavégzés során kifejtendő evangélium-hirdető tevékenység szabályrendszerét létre-

506 V. ö.: SCHANDA: „Az egyházjog...”, 281. oldal.

507 V. ö.: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 18. cikk. Lásd:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=hng> (letöltés: 2021. január 25.); Emberi Jogok Európai Egyezménye, 9. cikk, https://www.echr.coe.int/documents/convention_hun.pdf (letöltés: 2021. január 25.); Európai Unió Alapjogi Kartája, 10. cikk, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN> (letöltés: 2021. január 25.).

508 V. ö.: SCHANDA, Balázs: *Magyar állami egyházjog*, Budapest: Szent István Társulat, 2000, 76. oldal.

hozza, ennek keretében maga rendelkezék a szolgálati közösséget, mit jogi entitást meghatározó normákról. Eme jogalkotó munkát a nemzetközi jog teljesen az egyházak hatáskörébe utalja. Ez az oka annak, hogy a szolgálati közösség jogintézményének nincsen közvetlen kapcsolata a nemzetközi jog egyes elemeivel és normáival. Azok csupán mögöttes szabályozóelemként támogatják az arra vonatkozó rendelkezések megalkotását a nemzeti-, tagállami jogalkotásban, a szubszidiaritás elvét is hangsúlyossá téve⁵⁰⁹.

Ugyanezt a szigorú felfogást képviseli a német világi jog is. Mint arra már utaltunk, a német állami jog teljes mértékben magáévá teszi azt az egyházi álláspontot, hogy minden szakmaspecifikus munkavégzés legfőbb ismérve a laikus apostolátus, eredendő célja pedig az Egyház evangélium-hirdető alapküldetésének ellátása. A német világi jog ezért teljeskörűen elhatárolódik az Egyház belső, munkaügyi felépítésének kialakításától, illetve annak befolyásolásától. A német állami jogrend szervezet-szabályozó normái (lényegében a teljes kollektív állami munkajog) ezért nem vonatkoznak az egyházas jellegű munkajogviszonyokra⁵¹⁰. A németországi részegyházak így maguk kényszerültek belső, kollektív munkajoguk megalkotására, ennél fogva a német világi jogrend a szolgálati közösség körében például szintén nem szolgálhat. E vonatkozásban az előzőekben már bemutatott, gazdag részegyházi kánoni tételesjog szerepe meghatározó.

A magyar jogrend – bár ugyancsak elismeri az Egyház önrendelkezési jogát – nem biztosít teljes önállóságot az egyházas szolgálati viszonyrendszer kialakításában. Mindennek köszönhetően a magyar állami munkajog szabályai között kereshetünk és találhatunk olyan, általános rendeltetésű jogszabályhelyeket, melyek az egyházi szolgálati közösség vonatkozásában sajátos jelentéstartalmat nyernek. Ezek a szolgálati közösség intézményképeinek meghonosítását hazánkban is lehetővé teszik, rendeltetészerű működését pedig támogatják. E vizsgálat során azokat a munkajogi szabályokat kell feltárni, melyek alkalmat biztosítanak a a dolgozók kooperatív együttműködésére, a foglalkoztatói intézmény vezetését érintő döntések közös meghozatalára, a keresztényi elveknek

509 V. ö.: PCCICR: „*Principia...*”, 11. oldal.

510 Lásd: Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 4e des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) geändert worden ist, 5. § (2) bekezdés 3. pont; illetve: Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist, 112. §.

megfelelő egymásra figyelésre. Az evangélium hirdetésének elve, mint a szolgálati közösség dinamikus ismérve a magyar világi jogi szabályozásban sem jelenik meg. Az állami szabályozás feladata ugyanis csupán az intézményes működési keretek kialakításának támogatása az egyházas tevékenység végzése érdekében. A tevékenység vallásos tartalmára azonban a világi jogalkotásnak nem lehet további befolyása. Ezt a szabályozási kört az Egyetemes Egyház jogának, a részegyházi normáknak, valamint főpásztori megnyilatkozásoknak kell megtölteniük tartalommal.

A szóban forgó világi jogi rendelkezések közül legfontosabb a Munka Törvénykönyve. Ez olyan keretjogszabály, mely a foglalkoztatási viszonyokat átfogóan rendezi, a legnagyobb közös nevező elve mentén⁵¹¹. Az egészségügyre, a közoktatásra és köznevelésre, a szociális ellátóhelyek működésére, vagy a közszféra egészére vonatkozó, ágazati jogszabályok között pedig találhatunk további, olyan rendelkezéseket is, melyek értékelhetőek a szolgálati közösség – jellemzően egyházas – karakterjegyei szempontjából. A magyar egyházi foglalkoztatás ugyanis túlnyomórészt ezeket az ágazatokat fedi le annak ellenére, hogy az utóbbi időkben egyre hangsúlyosabbak az egyéb, profitorientáltak tűnő, egyházi tulajdonú gazdasági vállalkozások is a turizmus, a vendéglátás, a borászat vagy a gasztronómia területén⁵¹². Megjegyzendő, ez a hangsúlyeltolódás a szolgálati közösség dinamikus definíció-elemének ismételt újraértelmezését is szükségessé teszi. Meg kell ugyanis találni azokat a kapcsolódási pontokat, melyekkel ezek a vállalkozások is csatlakozhatnak az egyházi foglalkoztatás sarokkövéhez, a felebaráti szeretet- és Krisztus Evangéliumának hirdetéséhez.

A foglalkoztatottak közötti kooperáció és a kollektív munkahelyi döntéshozatal lehetőségét rejtik magukban a Munka Törvénykönyvének az *üzemi tanácsra* és az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezései. A hatályos jogszabályi rendelkezések szerint minden olyan, a törvény hatálya alá tartozó foglalkoztatónál, ahol a dolgozók száma meghalad egy törvényileg meghatározott mértéket, kötelező az üzemi megbízott kijelö-

511 V. ö.: a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

512 Lásd például: <https://apatsagipincszet.hu>; <https://viator.co.hu>;

<https://benedict.accenthotels.com/hu/rolunk/bences-rendhaz> (letöltés: 2021. január 25.). Lásd még: AA. VV.: *Ökonomische Effekte der öffentlichen Leistungen der römisch-katholischen Kirche in Österreich*,

https://www.katholisch.at/dl/LtLOJmoJLOJqx4KJKJmMJLlo/Kurzfassung_Studie_Wirtschaftsfaktor_Kirche_pdf (letöltés: 2021. január 26.).

lése, vagy az üzemi tanács megválasztása⁵¹³. Az üzemi tanács egyfajta munkaügyi egyeztető szerv, mely olyan, nem vezető beosztású munkavállalókból áll, akik választás útján nyerik el tisztségüket. A szerv az adott munkáltatónál jogosult arra, hogy a foglalkoztatás szabályszerűségét felügyelje, a foglalkoztatás központi kérdéseiben pedig véleményalkotási jog illeti meg. Ilyen kérdéskör többek között a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egységének önálló szervezetté alakítása, vagy a termelési-, beruházási program meghatározása, illetve új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése. Ilyen még a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása, az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló-, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés meghonosítása, de az új munkaszervezési módszer-, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása is. Ide sorolandó még a képzéssel összefüggő tervek meghatározása, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele is, továbbá az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetének megalkotása. A fenti kategóriába tartozik még a munkarend meghatározása is, illetve a munka díjazása elveinek kimunkálása, a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések kidolgozása, az egyenlő bánásmód követelményének megtartására-, valamint az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés bevezetése, továbbá a családi élet és a munkatevékenység összehangolásának intézményes kérdései⁵¹⁴. A foglalkoztató intézmény jóléti célú pénzeszközeinek felhasználásában pedig az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg, melyet a vezető állású dolgozókkal közösen gyakorolhat⁵¹⁵.

Az alsó- és középfokú oktatásban ezen túlmenően a köznevelési törvény létrehozta a *nevelőtestületet*, mint foglalkoztatói intézményegységet. A nevelőtestületet széles körű döntési jog illeti meg az oktatással összefüggő, egyes kérdések vonatkozásában, ideértve a pedagógiai program-, a szervezeti- és működési szabályzat-, az éves munkaterv elfogadását, a nevelési-oktatási intézmény munkáját érintő elemzések, értékelések, beszámoló- és a továbbképzési program jóváhagyását. A nevelőtestület joga-

513 A dolgozat készítésének időpontjában hatályos jogszabály rendelkezései szerint jelenleg 15 fő feletti munkavállalói létszámnál kötelező üzemi megbízott delegálása, míg 50 fő foglalkoztatott felett kötelező az üzemi tanács választása. Vö.: Mt. 236. § (1) bekezdés.

514 V. ö.: Mt. 264. § (2) bekezdés.

515 V. ö.: Mt. 263. §.

sult képviselőjének kiválasztására, az iskolai házirend elfogadására, a tanulók előrehaladásának értékelésére és fegyelmi ügyeinek elbírálására⁵¹⁶. A törvény ezen túlmenően teljesszámú véleményalkotási jogot ad a nevelőtestület számára az oktatást érintő, valamennyi kérdéskör vonatkozásában⁵¹⁷. A felsőoktatásban hasonló jogkörök illetik meg a felsőoktatási intézmény szenátusát, illetve az intézményi érdekegyeztető tanácsot⁵¹⁸.

Mint láthatjuk, a magyar világi jogi szabályozás rendelkezésre bocsátja azokat az intézményi jogi kereteket, melyek a szolgálati közösség elvének gyakorlatba ültetését lehetővé teszik. Az egyházi foglalkoztatók többségénél ugyanis kötelező az üzemi tanács megválasztása. A jogszabály diszpozitivitása pedig nem zárja ki azt sem, hogy azoknál a foglalkoztatóknál is megalakításra kerüljön a beosztott dolgozók effajta kollektív testülete, melynél az alkalmazotti létszám alapján csak üzemi megbízott kinevezése lenne kötelező, vagy még az sem. A közoktatás helyzete speciális: minden oktatási intézményben jogszabály hozza létre a nevelőtestületet, mely szintén alkalmas fórum a foglalkoztatást érintő döntések közös meghozatalára az Egyház által fenntartott több száz iskolában és oktatási intézményben. Az állami jogszabályok ezen túl lehetővé teszik azt is, hogy a foglalkoztató és a munkavállalók e képviselői szervei megállapodásukban részletekbe menően is szabályozzák együttműködésük területét⁵¹⁹.

Egyes hazai katolikus oktatási intézmények éltek is ezzel a lehetőséggel. Nem csak a jogszabályok kötelező rendelkezései alapján felállítandó nevelőtestületet működtetik, de olyan belső, „kibővített” vezetői testületeket is, melyek formáit a jog általános szabályai nem nevesítik. Ezekben a testületekben az intézmény vezető állású munkavállalói és az egyes beosztott dolgozói érdekcsoportok képviselői (munkaközösség-vezetők, a technikai dolgozók képviselője) együttműködésben készítik elő a közös munkát és az intézményi életet érintő döntéseket⁵²⁰. Ez a működésmód némiképp hasonlít az

516 V. ö.: A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nkt.) 70. § (2) bekezdés.

517 V. ö.: Nkt. 70. § (3) bekezdés.

518 V. ö.: A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 12. § (3) bekezdés; 38. § (2) bekezdés.

519 V. ö.: Mt. 267-268. §§.

520 Lásd például: Szent János Katolikus Óvoda, Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola Szervezeti és Működési Szabályzata (Debrecen-Nyíregyházi Egyházmegye), 17-20. oldal, <http://sztjanos.hu/sztjanos-szmsz-2018.pdf> (letöltés: 2021. február 06.); Szent Imre Katolikus Óvoda és Általános Iskola Szervezeti és Működési Szabályzata (Kalocsa-Kecskeméti Főegyházmegye) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/200702 (letöltés: 2021. február 06.); Szent István Katolikus Óvoda és Általános Iskola (Szeged-Csanádi Egyházmegye) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201262 (letöltés: 2021. február 06.); Nagyboldogasszony Katolikus Általános Iskola (Szeged-Csanádi Egyházmegye) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201608 (letöltés: 2021. február 06.).

osztrák modellre is, melyben a munkáltatói jogkör gyakorlója – vagy maga a fenntartó – egyfajta önkormányzattal vállalja azt, hogy a munkavállalók képviselői szervei hozzájárulásának hiányában nem hoz meg bizonyos, egyoldalúan is meghozható, foglalkoztatói döntéseket⁵²¹.

2.4. A szolgálati közösség és a joggyakorlat

A tételesjogi szabályozással ellentétben a szolgálati közösség intézményi képe a joggyakorlatban hangsúlyosabban tűnik fel. Az egyes bíróságok, vagy a hozzájuk hasonló jogvita-elbíráló szervek és jogértelmező testületek számos esetben foglaltak állást a szolgálati közösség működését érintő és azokkal összefüggésben lévő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatban. Ugyancsak foglalkoztak a szolgálati közösség elvének és más alapelveknek az összeütközéséből fakadó jogvitákkal és jogértelmezési problémákkal. E testületek döntései mindannyiunk számára segítenek értelmezni a szolgálati közösség mibenlétét és a világi jog más intézményeivel való kapcsolatát. A joggyakorlat áttekintését most is Németországnál érdemes kezdeni. A német bíróságok ugyanis – e témakörben gazdag – munkásságukban ugyanazon kollektív vallásszabadság jogát és az abból fakadó járulékos egyházi jogosítványokat értelmezik, illetve bontják ki, melyeket a nemzetközi emberi jogi alapokmányok, továbbá az európai közös jog is tartalmaznak. Ezek hazánk Alkotmányának, majd Alaptörvényének is részét képezték, illetve képezik, ezért németországi értelmezésük figyelemre méltó lehet a magyarországi életviszonyok vonatkozásában is⁵²².

A német *Szövetségi Alkotmánybíróság (Bundesverfassungsgericht)* ítélezési gyakorlatában már 1985-ben kimondta, hogy az egyházak belső ügyei közé tartozik a munkáltatói intézményrendszer önálló megszervezésének módja. Ennek megfelelően az adott egyház jogosult arra, hogy a mindenkire érvényes, alapvető – túlnyomórészt természetjogi eredetű – törvények keretei között, önmeghatározása figyelembevételével érvényesítse foglalkoztatási normáiban a szolgálati közösségre vonatkozó, speciális szer-

521 V. ö.: Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, 16. §,

<http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2021. január 25.).

522 V. ö.: a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló, többször módosított, 1949. évi XX. törvény 60. § (1)-(3) bekezdése; Magyarország Alaptörvénye VII. cikk (1)-(3) bekezdése.

vezőelveket. Az pedig – mondta ki a bíróság –, hogy az adott belső, egyházi munkajog szükségyszerű kapcsolatban áll a világi munkajoggal, még nem szünteti meg ennek a szabályozási területnek a egyház belső ügyei közé történő sorolását⁵²³. Ez a normaalkotási autonómia azonban – egy másik alkotmánybírói döntés értelmében – csak akkor állhat fenn, ha az egyházi foglalkoztató intézmény az adott egyház értelmezése szerint is az egyház küldetésének megvalósítását törekszik előmozdítani, akár csak részlegesen is⁵²⁴. A német alkotmánybírói döntés szerint ez az egészségügy területén plasztikusan úgy valósulhat meg, hogy jóllehet valamennyi kórház arra törekszik, hogy a lehető legjobb orvosi kezelést nyújtsa a betegeknek, az egyházi szolgálati közösség keretében működtetett intézményeknél azonban mindez a különleges vallásos tevékenység szem előtt tartásával történik. A betegek ápolását áthatja ugyanis az intézmény szellemisége, mely tekintettel van a betegek vallási-erkölcsi szükségleteire, mikor számukra szentségi és spirituális segítséget is nyújt⁵²⁵.

A németországi *Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht)* szintén több döntésében is igyekezett definiálni a szolgálati közösség fogalmát és ismértvrendszert. Egy 2012-es határozatában ez a testület is kimondta, hogy az adott vallási közösség önrendelkezési jogának gyakorlása körébe tartozik, amikor úgy dönt, hogy a foglalkoztatói berendezkedését a szolgálati közösség elvének megfelelően építi fel. Érvényes ez a bíróság álláspontja szerint akkor is, ha a szolgálati közösség intézményfelfogása az adott egyházon belül teológiailag nem teljeskörűen kimunkált, vagy nem egységes. A bíróság döntésének értelmében a szolgálati közösség az egyház önmeghatározása szerint egyfelől a hívők királyi papságának megnyilvánulási formája, melyben a keresztséggel kapott küldetés alapján Isten a világ szolgálatára hívta meg az embereket. Másfelől – így a bíróság – a szolgálati közösség az Egyház különleges missziós küldetéséhez kapcsolódik és átfogja a szolgálati közösség keretében tevékenykedő krisztushívők teljes körét függetlenül attól, hogy milyenfajta intézményben és milyen jogviszony keretében nyernek foglalkoztatást. A szolgálati közösségen keresztül maga a hívők világi apostoli küldetése nyilvánul meg, melynek eredményességéért közös a foglalkoztatók és a fog-

523 V. ö.: BVerfG 1985. június 04-én meghozott, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 szám alatti, egyesített döntése, B/II/1/d. pont.

524 V. ö.: BVerfG 1980. március 25-én meghozott, 2 BvR 208/76 szám alatti döntése, C/I/2/a. pont és C/I/3. pont.

525 V. ö.: BVerfG 1977. október 11-én meghozott, 2 BvR 209/76. számú döntése, B/II/5. pont.

lalkoztatottak felelőssége⁵²⁶. Ebből azonban a bíróság álláspontja szerint az is következik, hogy a szolgálati közösség fennállása a foglalkoztatottak részéről nem követel meg semmiféle intézményes, személyi kapcsolódást az adott egyházhoz, vagy vallásfelekezethez. Az Evangélium szavakkal és tettekkel történő hirdetése ugyanis nem az adott egyházhoz kötődik, hanem magának a tevékenységnek a meghatározó ismérve. Ennél fogva minden ember, aki a Krisztusi Örömhír terjesztésében a köznapi munkavégzés során részt vesz, aktív és teljesjogú tagja a szolgálati közösségnek akár anélkül is, hogy erre kifejezett tudatossággal törekedne, vagy hogy szervezeti kapcsolatban állna az adott tevékenységet kifejtő egyházzal. Emellett – a bíróság álláspontja szerint – annak sincs jelentősége, hogy az adott, elvégzett munkakör szorosan kapcsolódik-e az egyház intézményes örömhír-közvetítői tevékenységéhez, vagy sem⁵²⁷.

Annak ellenére, hogy a vallásszabadság joga és az abból eredeztetett járulékos jogok Európa-szerte azonosak, a magyar *Alkotmánybíróság* a németországi bíróságok jogértelmezésétől eltérő álláspontra helyezkedik. Egy egészen friss döntésében különbséget tesz az egyházi munkáltatóknál ellátott tevékenységek egyes fajtái között, és eltérően ítéli meg az egyes tevékenységformák missziós jellegét. A döntés az alábbi:

„A közcélú tevékenységet ellátó egyházi jogi személy foglalkoztatottjainak jogviszonya közvetlenül nem kapcsolódik a vallásszabadsághoz. E foglalkoztatottak elsődlegesen nem vallási tevékenységet végeznek, hanem valamilyen közcélú feladatot látnak el, azzal, hogy munkáltatójuk az egyház (vagy annak egy jogi személye) ”⁵²⁸.

Hasonló álláspontra helyezkedett az Egyenlő Bánásmód Hatóság is. A szervezet Tanácsadó Testülete egy 2011-es állásfoglalásában kimondta, hogy vallási tevékenységnek csak a hitéleti tevékenység gyakorlásával közvetlenül összefüggő tevékenység minősül. Ilyen a szakrális tevékenység és az ehhez közvetlenül kapcsolódó funkciók gyakorlása, melyeket az adott vallási szervezet maga jogosult belsőleg meghatározni. Mindezek okáért – így a Tanácsadó Testület –:

526 V. ö.: BAG 2012. november 20-án kelt, 1 AZR 179/11. számú ítélete, 98. pont.

527 V. ö.: BAG 2012. november 20-án kelt, 1 AZR 611/11. számú ítélete, 39. pont.

528 V. ö.: Alkotmánybíróság 2020. május 19-én kelt, 3193/2020. (VI. 11.) AB számú határozata, 69. pont, in: *Az Alkotmánybíróság határozatai* 2020/14. szám, 1031. oldal.

„nem minősül hitéleti tevékenységgel közvetlen összefüggő jogviszonynak, az egyháznak a nem szakrális funkciót betöltő dolgozójával létesített munkaviszonya (pl. fűtő, takarító-nő.)”⁵²⁹.

Mint látható, napjainkban úgy a német-, mint a magyar alkotmánybírósági ítélezési gyakorlat is elfogadja azt a jogirodalomban megjelenő elvet, mely szerint a szolgálati közösség intézmény-központúságát fel kell, hogy váltsa annak tevékenység-központúsága; ennek keretén belül pedig nem a munkát végzők egyházi kötődése, hanem tevékenységének jellege kell, hogy a szolgálati közösség működésének alapja legyen⁵³⁰. Ez persze magával hozza egyes tisztán egyházi jogszabályok alkalmazásának szükségességét olyan személyek vonatkozásában is, akikre a kánoni jog saját meghatározása szerint nem terjedne ki. Mint azonban azt fentebb már kifejtettük, a szervezőelvek természete, valamint a kánoni normáknak a világi jog lojalitás-követelményein keresztüli, általános alkalmazása biztosítja mindennek lehetőségét.

Amiben mégis eltér a magyar és a német alkotmánybírósági gyakorlat, az az egyházon belüli tevékenységek hangsúlyosságának megítélése. A német gyakorlat nem tesz különbséget az egyes munkavégzési tevékenységek között az egyházak intézményes evangéliumhirdető tevékenységéhez fűződő viszonya alapján⁵³¹. Az adott munkakör feladatainak ellátása akkor is a szolgálati közösség egységes cselekvőségének részét képező, közös, evangéliumhirdető tevékenység megnyilvánulási formája, ha az jellege szerint nem áll szoros kapcsolatban az adott egyház szigorúan vett szakrális, vagy pasztorális tevékenységével. Megjegyzendő azonban, hogy a német jog sem általánosít az egyes munkakörök között: az eltérő munkakörökhöz eltérő lojalitáskövetelményeket kapcsol, mint azt a következő fejezetben látni fogjuk⁵³². Ettől függetlenül azonban, semelyik munkakörtől sem tagadja meg annak elismerését, hogy az annak teljesítése során ellátott tevékenység valamilyen módon az egyház örömhír-közvetítő tevékenységének része.

529 V. ö.: Egyenlő Bánásmód Hatóság, 309/2/2011. (III.25.) TT. számú állásfoglalás.

530 V. ö.: HOFMANN, Beate: „Die Mitarbeit von Nichtchristen aus theologischer Perspektive“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 43-61. oldal; és KOSTKA: „Von der Überzeugungs...“, 30-31. oldal; és DROEGE: „Die Kultur...“, 17. oldal.

531 V. ö.: VÖLKER, Kathrin: „Neue Herausforderungen bei der Behandlung kirchlicher Mandate“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterführung?* Berlin: LIT Verlag, 2015, 42-43. oldal.

532 V. ö.: GrO 4. és 5. cikkely.

Nem vagyok meggyőződve arról, hogy a megszorító, magyar alkotmánybírósági jogértelmezés a helyes. Egyfelől azért, mert a szóban forgó alkotmánybírósági döntés célja nem az egyházas jellegű munkaviszony természetének mélyreható elemzése és kifejtése volt, így e körben nem teljesen kimunkált. A döntés csupán érintette az egyházi foglalkoztatás egyes sajátosságait, de azokban nem mélyedt el. Emellett a német ítélkezési gyakorlat ebben a témakörben több évtizedes múltra tekint vissza, így kellően kiforrottnak tekinthető. Mint a későbbiek során látni fogjuk, a német felsőbb bíróságoknak az egyházi foglalkoztatás specifikumait érintő döntései megalapozottsága sok esetben nemzetközi bíróságok által is visszaigazolt⁵³³. Emellett pedig úgy vélem, hogy az egyházi foglalkoztatóknál betöltött munkakörök állami bíróság vagy hatóság általi „súlyozása”, kategorizálása sérti az egyházak önrendelkezési jogát is. Meggyőződésem szerint a világi bíróságoknak és hatóságoknak – az állam és az egyházak elválasztásának követelménye miatt – nem áll módjában állást foglalni abban a kérdéskörben, hogy az adott egyház tevékenysége vonatkozásában mely munkakörök ellátása során mutatkozhat meg az egyház missziós alapküldetése, illetve melyek kapcsán nem. Minden olyan intézmény esetében ugyanis, mely munkaerőpiaci szereplőként bármely módon részt vesz az örömhír közvetítésében, valamennyi dolgozó tevékenységét – mint a komplex egész részegységéét – akként kell tekintenünk, hogy az valamely vonatkozásban – akár csak kis hányadban is, de – a közösen kifejtett evangelizációs tevékenység hatékonyságát és eredményességét támogatja, illetve mozdítja elő; ennél fogva az vallási, hitéleti tevékenység.

2.5. A szolgálati közösség más egyházak és vallásfelekezetek jogában

A Katolikus Egyházzal teljes közösségben nem lévő egyházak és más vallásfelekezetek foglalkoztatási joga változatos képet mutat. Egyeseknél a társadalmi körülmények, a világi jogi szabályozókörnyezet szintén átfogó munkajogi normarendszer kidolgozását tette szükségessé, másutt ez a kérdéskör nem annyira hangsúlyos. Ez utóbbiaknál a belső egyházi jog teljes mértékben a világi jogra hagyatkozik és nem határoz meg

533 V. ö.: Rommelfanger kontra Németország ügy, EJEB 1989. szeptember 6-i, 12242/86. számú ítélete; Schüth kontra Németország ügy, EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott, 1620/03. számú ítélete; EUB 2018. április 17-én meghozott C-414/16. számú ítélete az Egenberger és az Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV ügyben; a Bíróság ítélete (nagytanács), 2018. szeptember 11., C-68/17. számú ügy.

olyan különleges, egyházas értelmező elveket, melyek mentén a világi jogot alkalmazni kellene.

A protestáns vallásfelekezetek jogában a *Németországi Evangélikus Egyház* joga iránymutató. A szolgálati közösség fogalmát maga is ismeri, mikor rögzíti, hogy az egyházi munkavégzést az Evangélium szavakkal és tettekkel történő hirdetésére kapott megbízás határozza meg. Minden férfi és nő ezért, akik munkájukat tekintve az egyházban vagy annak intézményében nyernek foglalkoztatást, ennek a küldetésnek a munkatársaiként tevékenykednek. A közös feladat sikeréért való felelősség kapcsolja ezért a szolgálati közösséghez úgy a vezető állású-, mint a beosztott munkavállalókat és ez kötelezi őket a bizalmi elven alapuló együttműködésre⁵³⁴.

Az *Ausztriai Evangélikus Egyház* joga a német evangélikus közösség normáit követi. Szolgálati szabályzata szintén kimondja, hogy az egyházban minden megkeresztelt közreműködik abban, hogy az egyház ellása küldetését Krisztus Evangéliumának – szavakkal és tettekkel történő – hirdetésében. Minden tevékenység ezért, mely ennek a különleges küldetésnek a szolgálatában áll, nagy jelentőséggel bír, függetlenül attól, hogy az illetén közreműködést főállásban, mellékfoglalkozás-szerűen, vagy önkéntes munka keretében fejtik-e ki⁵³⁵.

Ugyanezek a rendelkezések találhatóak meg a magyarországi protestáns egyházak törvénykönyveiben is. A *Magyarországi Református Egyház* külön egyházi törvényben rendezi a szolgálati közösség szabályait, melyet maga szeretetszolgálatnak nevez. Rögzíti, hogy a *Második Helvét Hitvallás* a szeretetszolgálatot az egyház alapvető tevékenységének ismeri el, melyet az erre elhívott és odaszánt egyháztagok végeznek az

534 „*Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit*“. Lásd: Neufassung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vom 1. Januar 2019, <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/28404>, (letöltés: 2020. január 26.).

535 „*In der Evangelischen Kirche in Österreich wirken alle Getauften an dem Auftrag der Kirche mit, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen. Aller Dienst an diesem Auftrag hat seine besondere Bedeutung, unabhängig davon, ob er haupt-, neben- oder ehrenamtlich geschieht*“. Lásd: Ordnung über den Dienst, die Begleitung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen in der Evangelischen Kirche in Österreich (Ehrenamtsordnung) Vom 1. Jänner 2011, in: *ABl.* Nr. 195/2010, 209/2012, 167/2017, <https://www.kirchenrecht.at/document/39170/search/dienstgemeinschaft#s330000020001> (letöltés: 2021. január 26.).

egészségügy és a szociális szféra területén, munkajogviszony keretében⁵³⁶. A református vallásfelekezet szolgálati közösségképe úgy tűnik, szűkebb, mint a katolikus meghatározás. Nem teszi ugyanis lehetővé, hogy a köznapi élet akármely területét érintő, bármely foglalkoztatási jogviszonyban életre hívják a szolgálati közösséget, tehát még akkor is, ha az elvégzett tevékenység csak laza kapcsolatban áll az evangélium-hirdető szolgálattal. Szigorúan csak a szociális- és karitatív szervezetek tevékenységét sorolja e körbe, ezáltal maga szűkíti le a szolgálati közösség hatókörét egy olyan feladatellátási csoportra, melybe nem minden egyházi tevékenység sorolható be.

A *Magyarországi Evangélikus Egyház* szabályrendszere hasonló a reformátuséhoz, normái ugyanazon érdemi, szűkítő tartalommal definiálják a szeretetszolgálati közösség ismérveit⁵³⁷. Ugyancsak ismeri a szeretetszolgálat közösségét a *Magyar Unitárius Egyház* is⁵³⁸.

Végezetül meg kell jegyeznünk azt a tényt is, hogy az *ortodox egyházak* foglalkoztatási joga számára idegen a szolgálati közösség intézménye. A hazánkban is jelen lévő *Román Ortodox Egyház* az állami munkajog szabályainak abszolút elsőbbségét hirdeti és még lelkészeivel is egyszerű munkajogviszonyt létesít⁵³⁹. Ugyanez igaz a *Magyarországi Bolgár Ortodox Egyház* jogfelfogására is⁵⁴⁰.

2.6. A szolgálati közösség jövőképe Magyarországon

A Magyar Katolikus Egyháznak meggyőződése szerint napjainkban két fontos lépést kell megtennie ahhoz, hogy a foglalkoztatási feltételeket összhangba hozza az Egyetemes Egyház szabályozási szándékával és tanításával, illetve a tanítást már sikeresen gyakorlatba is átültető szentszéki és német joggal.

536 V. ö.: 2000. évi II. törvény a Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálatáról, preambulum, 1. §, 17-18. §§.

537 V. ö.: 2005. évi V. törvény az egyházi szolgálat külön területeiről, 22-25/A. §§.

538 V. ö.: A Magyar Unitárius Egyház Szervezeti és Működési Szabályzata, 59. § (5) bekezdés, 89. §, 137. § (10) bekezdés, 146. § (6) bekezdés, 251. § (8) bekezdés, 257. § (6) bekezdés, 273. § (4) bekezdés.

539 V. ö.: VALLASEK Magdolna: „A Román Ortodox Egyház papságának munkajogi helyzete, különös tekintettel a kollektív munkajogi jogintézmények kérdésére”, in: *Magyar Jog* (63) 2016, 739-744. oldal.

540 V. ö.: az Alkotmánybíróság 3034/2016. (II. 23.) számú végzése, 3 és 8. pontok, in: *Az Alkotmánybíróság határozatai* 2016/4. szám, 190. oldal.

Először is: a püspökar egésze, vagy az egyes püspökök, mint részegyházi jogalkotók egyfajta közös előkészítést követően egyházmegyei- vagy püspökkari tételesjogban kell, hogy lefektessék a szolgálati közösség legalapvetőbb szervezőelveit és az arra vonatkozó leelemibb szabályokat⁵⁴¹. Ez az egységes országos szabályozás fel kell, hogy váltsa az egyes oktatási-nevelési intézmények – különféle szabályozási színvonalú működési normáiban rögzített – szerteágazó előírásait is. Az így lefektetett egyházmegyei törvények lennének egységesen alkalmazandóak valamennyi hazai, egyházi fenntartású foglalkoztatónál. Az ilyenfajta jogalkotási munkában kitűnő segítséget nyújthat a már megalkotott szentszéki és német jog.

Második körben az egyes intézményvezetőknek kell a világi munkajog által már életre hívott jogintézményeket (üzemi tanácsokat, nevelőtestületeket) működési tartalommal megtölteni a megalkotandó kánoni tételesjog alapján. Az egyes üzemi tanácsok létrehozása, vagy a már létrehozott szervezetek, nevelőtestületek feladatkörének megfelelő kibővítése alkalmas lehet arra, hogy a foglalkoztató intézmények működtetését érintő kérdések eldöntése során megvalósulhasson a vezető állású munkavállalók és a besorozott dolgozók közös döntéshozatala, továbbá az általános együttműködés az evangélium hirdetésének szolgálatában, melynek részletszabályait szintén a szubszidiaritás elve mentén megalkotott egyházmegyei törvényeknek kell tartalmaznia.

Ez a részegyházi jog jelölhetné ki azokat a sarokpontokat is, melyek alapján a külvilág számára is nyilvánvalóvá válhat az egyes intézmények pasztorációs küldetése. Ez a foglalkoztatási szektorban a világi apostolkodás célterületének és cselekvésmódjának intézményi szintű meghatározását jelenti, mellyel az adott foglalkoztató részt vesz és szerepet vállal az Egyetemes Egyház központi küldetésében. Ez különösen fontos azért is, mert csak így integrálhatóak a szolgálati közösségbe azok az egyházi gazdálkodó szervezetek, melyek elődegesen profitorientáltak tünnek⁵⁴². A különféle egyházi borászatok, sörfőzdék, szállodák és éttermek mindannyian meg kell, hogy határozzák ugyanis, hogy tevékenységük hol, mikor és mennyiben kapcsolódik az Egyetemes Egyház evangelizációs alapfeladatának kötelező ellátásához. Nem tartható állapotot eredményez ugyanis, ha az Egyház egyes intézményei deklaráltan és nyilvánvalóan is ellátják az Egyház pasztorális alapküldetését, más egyházi szervezetek tevékenységére nézve

541 V. ö.: PCCICR: „Principia...”, 11. oldal.

542 V. ö.: BERG, Peter: „Kirche in der Wirtschaft. Ordensgemeinschaften auf dem karitativen Dienstleistungsmarkt“, in: Diakonia 43 (2012) 245-246. oldal.

azonban – a külső szemlélő számára – ez nem jellemző⁵⁴³. Az egyházi foglalkoztatás rendszere strukturálisan is egységes kell, hogy legyen; a kettősség e körben az Egyház küldetésének egyetemessége miatt kizárt. Nem fordulhat elő ezért, hogy egyes egyházi foglalkoztatók elkötelezettek legyenek a krisztusi evangélium hirdetése irányába, míg mások magukat e körön – és a szolgálati közösség körén – kívül állókként határozzák meg. Ellentétes lenne ez a helyzet az Egyház társadalom-felfogásával, önmeghatározásával és a II. Vatikáni Zsinat tanításával is, illetve az állami jogalkalmazás során félreértésekre adhatna okot⁵⁴⁴.

3. A LOJALITÁS ELVE

3.1. A lojalitás fogalma és jelentősége

A szolgálati közösség, mint munkaszervezési modell megköveteli a szervezeten belüli lojalitást. Ennek az egyházas foglalkoztatási formának ugyanis a tartalmi specifikuma csak akkor tud kellő hatékonysággal érvényesülni, ha a közösség valamennyi tagja adott szinten elkötelezett a közös célok és működési módszerek iránt. Csak abban az esetben tud hitelesen kifejeződésre jutni az egyházi foglalkoztatás különleges, keresztényi-katolikus jellege, amennyiben minden munkavállaló kész elfogadni legalább azokat a minimum-követelményeket, melyek az ilyenfajta munkáltatás sarokpontjait képezik⁵⁴⁵.

A munkajogi lojalitás, mint egyfajta elvhűség alapvetően azt követeli, hogy a munkaviszonyban részes felek önként megélik, képviseljék és megvédjék azokat a közös értékeket, melyeket a munkaviszony másik pólusán álló fél fontosnak tart és kövendőnek ítél. Ez túlnyomórészt a beosztott dolgozók részéről igényli, hogy magukévá tegyék a foglalkoztató szervezet által vallott elveket és ki is tartsanak mellettük. Ez a kötelezettség azonban az ilyesfajta relációban nem kizárólagosan ebben az irányban áll fenn. A munkáltató is köteles a dolgozók javát szolgáló morális elvárások megfelelő fi-

543 V. ö.: O'BOYLE, Edward: „Profit Maximisation and the Subjective Dimension of Work“, in: *The Catholic Social Science Review* 17 (2012), 179-195. oldal.

544 V. ö.: 3193/2020. (VI. 11.) Abh., 309/2/2011. (III.25.) EBH TT. számú állásfoglalás.

545 V. ö.: BEER, Peter: „Loyalitätspflichten als Beitrag zur Funktionellen Gewährleistung des Sendungsauftrag in der Dienstgemeinschaft“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 121-135. oldal.

gyeembevételére, leginkább a tisztességes foglalkoztatás feltételrendszerének megteremtése és fenntartása körében. Nem csak a dolgozók tartoznak tehát lojalitással a munkáltató felé, de a foglalkoztató is lojális kell hogy legyen a dolgozói irányába⁵⁴⁶.

A munkajogi lojalitás azt is megköveteli, hogy az erre kötelezett fél még akkor is kiálljon a munkaviszony lényeges elemeinek tekintett értékek mellett, ha azokkal nem is minden vonatkozásban ért egyet. Ez persze nem jelent meghasonulást a lojalitásra kötelezett saját, belső véleményével. A kötelezettség minimum-követelménye ugyanis csupán az, hogy eltérő saját értékítélet esetén a lojalitásra kötelezett ne vonja kétségbe a másik fél által vallott, képviselni és közvetíteni kívánt morális elveket legalább abban a körben és mértékben, amelyben és amennyiben az a szervezet céljainak az eléréséhez, vagy értékeinek megőrzéséhez és képviseléséhez elengedhetetlenül szükséges. A lojalitás ennél fogva nem csak a felek belső viszonylatában bír relevanciával, hanem harmadik személyek irányába is. A lojalitásra kötelezetteknek ugyanis általánosságában, külső szemlélők által is észlelhetően kell a munkavégzésük során olyan magatartást tanúsítaniuk, amely egyfajta biztos elköteleződést jelez a foglalkoztató intézmény *éthosz*-a mellett⁵⁴⁷. A lojális elkötelezettségre ezért az önkéntesség és a felelős magatartás ismérvei mindenképpen jellemzőek kell, hogy legyenek.

Az egyházi fenntartású foglalkoztatói intézményekben alkalmazott, munkavállalókkal szembeni lojalitás-követelmények az Egyház tanításához és pasztorális céljaihoz való elvhűséget foglalják magukba. A dolgozóknak saját belső meggyőződésükön alapulóan kell csatlakozniuk az Egyház által képviselt értékekhez, munkafeladataikat pedig felelősen és úgy kell ellátniuk, hogy tevékenységük végzése során hiteles képviselői legyenek az Egyház által adott tanításnak.

A lojalitás követelményének vizsgálata két vonatkozásban fontos. Egyfelől a lojalitás kedvezményezettje szemszögéből – amely főszabályként túlnyomórészt a foglal-

546 V. ö.: BEER, Peter: „Kirchliches Arbeitsrecht im Umbruch: Für das Reich Gottes”, in: *Herder Korrespondenz* 74 (2020), 41-45. oldal.

547 V. ö.: SCHMITZ-SCHOLEMANN, Christoph: „Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterführung?* Berlin: LIT Verlag, 2015, 52. oldal.

koztató – másfelől pedig a lojalitásra kötelezett – javarészt a foglalkoztatott – nézőpontjából. A foglalkoztató oldaláról a lojalitás a köteles engedelmisség (*oboedientia*) követelményét helyezi előtérbe. Az egyházi foglalkoztatási viszonyok között ez a fajta kötelességtudat egyrészt az Egyház tanításának követésére való fogékonyságot jelenti, másrészt az Egyház pásztorai iránti általános tiszteletet és a velük szembeni engedelmisséget. A foglalkoztatottak szemszögéből viszont ez a fajta lojális elköteleződés az ember egyéb, természettől fogva meglévő jogai viszonylatában bír jelentőséggel. Az Egyház által megkívánt értékkövetés ugyanis – egyes megnyilvánulási formáiban – összeütközhet az ember más alapjogaival és azok gyakorlását korlátozhatja, vagy akadályozhatja. Ebben a viszonylatban bír különös jelentőséggel, hogy a lojalitás kedvezményezettjeinek jogai miként képesek viszonyulni a lojalitás kötelezettjeinek egyéb típusú jogaihoz. Felállítható-e vajon ezek között egyfajta rangsor, vagy adott-e bármiféle lehetőség az egymással konkuráló alapjogok összeütközésének elkerülésére?

Az egyházi jogirodalomra, illetve a kánoni tételesjogi szabályokra leginkább a lojalitás-kedvezményezetti jogosultságok engedelmisségi normáinak és a kapcsolódó jogelméleti téziseknek a kimunkálása jellemző. Az egyházi szabályozás központi elemének ugyanis a munkaviszony teljesítése során elvárt, olyanfajta együttműködő engedelmisség tűnik, mely lehetővé teszi az Egyház általános, missziós céljainak előmozdítását a foglalkoztatás viszonyrendszerében is⁵⁴⁸. Ezzel ellentétben, a világi jogalkotás és jogalkalmazás inkább az egyes alapjogok összeütközésének lehetőségére figyelmeztet és az ilyen konfliktusok jogelméleti feloldására helyezi a hangsúlyt. Arra keresi a megoldást, hogy miként biztosíthatóak megnyugtató módon a munkaerőpiaci szereplők mindegyikének érdekei: miként lehetséges az Egyház számára a foglalkoztatás területén is szavatolni az önrendelkezés jogát anélkül, hogy indokolatlanul sértenék az egyes individuumok lelkiismereti-, vagy vélemény szabadságát, illetve életállapot szabadságukat. A világi jog tehát inkább arra próbálja megadni a választ, hogy milyen módon lehetséges összekapcsolni a keresztényi engedelmisség kánoni követelményét⁵⁴⁹ és a szent életre törekvés szabályát⁵⁵⁰ a kánoni- és világi normák által egyaránt elismert és biztosított vé-

548 V. ö.: PERLASCA, Alberto: “Conferimento e cessazione dell’ufficio ecclesiastico. Problemi di rapporto con l’ordinamento civile”, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 149-153. oldal.

549 V. ö.: CIC 212. kánon 1. §; CCEO 15. kánon 1. §.

550 V. ö.: CIC 210. kánon; CCEO 13. kánon.

leményszabadság jogával⁵⁵¹, a kutatási- és közlési szabadság jogával⁵⁵², valamint az élet-állapot szabad megválasztásának a jogával⁵⁵³.

3.2. Lojalitás a kánoni jogban

3.2.1. Az engedelmesség követelménye a kódex-előkészítés során

A keresztényi engedelmesség (*oboedientia*) követelménye látszólag nem teljesen fedi le a lojalitás kötelezettségét. Ez utóbbi munkajogi szabályozóelv tárgyalása kapcsán azonban mindenképpen ki kell térnünk a köteles engedelmességre is, hiszen a lojalitás követelménye a zsinati dokumentumokban megjelenő elvek közül ezzel mutatja a legnagyobb átfedést. A keresztényi engedelmesség és annak tanúsítása ugyanis végső soron a lojális magatartás egyik megnyilvánulási formája.

A II. Vatikáni Zsinat záródokumentumaiban hangsúlyosan jelenik meg a köteles engedelmesség kérdésköre. A „*Lumen gentium...*” kezdetű dogmatikus konstitúció rendelkezései szerint:

„[a] világi hívek, mint minden Krisztus-hívő, keresztény engedelmességgel, készségesen fogadják el mindazt, amit a felszentelt pásztorok Krisztus képviselőiként mint tanítók és vezetők kimondanak az Egyházban; ezzel Krisztus példáját követik, aki mindhalálig való engedelmisségével minden ember számára megnyitotta az Isten fiai szabadságának boldog útját”⁵⁵⁴.

Hasonló engedelmisséget követel a hívektől a „*Presbyterorum ordinis...*” kezdetű zsinati dekrétum is⁵⁵⁵.

A kódex-előkészítés során a kodifikátorok mindvégig arra törekedtek, hogy a fenti rendelkezéseket lehetőség szerint tartalmi változtatás nélkül ültessék át a tételes-jogba, akár az *Egyház Alaptörvényébe*, akár – a későbbi elképzelés szerint – a kódex lai-

551 V. ö.: CIC 212. kánon 3. §; CCEO 15. kánon 3. §.

552 V. ö.: CIC 218. kánon; CCEO 21. kánon.

553 V. ö.: CIC 219. kánon; CCEO 22. kánon.

554 V. ö.: LG 37. pont.

555 V. ö.: II. Vatikáni Zsinat: „*Presbyterorum ordinis...*” kezdetű dekrétuma a papi szolgálatról és életről, 9. pont; http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decree_19651207_presbyterorum-ordinis_hu.html#PO9 (letöltés: 2021. február 01.).

kusokkal foglalkozó részébe. Nem volt vita abban, hogy ez az emberemlékezetet meghaladó, évezredes, isteni jogi gyökerekkel bíró kötelezettség az Egyház joganyagának központi részét képezi⁵⁵⁶. Szükségesnek látszott azonban, hogy meghatározásra kerüljön az engedelmisségi szabályozás személyi és tárgyi hatóköre, illetve annak korlátai is. Különösen *Klaus Mörsdorf* kánonjogi professzor képviselte ezt a nézetet⁵⁵⁷.

Pedro Lombardía, a navarrai egyetem kitűnő jogtudósa fontosnak tartotta hangsúlyozni, hogy az engedelmisségi kötelem (*oboedientia*) nem csak a laikus hívek vonatkozásában értelmezendő, az a klerikusokra és a szerzetesekre is egyaránt vonatkozik. Ennélfogva személyi hatóköre általános, mely nem feltétlenül mutatkozik meg a zsinati konstitúció szóhasználatában⁵⁵⁸. Ez az értelmezés megfeleltethető a szolgálati közösség specifikumainak is: a munkavállalók lojalitás-kötelezettsége nem magához a klerikusivagy a laikus állapothoz kapcsolódik, hanem minden alkalmazott vonatkozásában megkülönböztetés nélkül fennáll.

Stefan Wyszyński bíboros a kötelezettség személyi hatókörét még tovább bővítette. Álláspontja szerint a keresztényi engedelmisség meghatározó jelentőséggel bír a Katolikus Egyházban, hiszen maga Krisztus is engedelmes volt egészen a kereszthalálig. Ennélfogva a keresztényi engedelmisség olyan, isteni jogi eredetű kötelezettség, mely belülről formálja a közösséget, így nem csupán a jogszabály előírásának megfelelően kell és lehet gyakorolni. A keresztényi engedelmisség szabálya ezért tágabb értelemben véve – *Wyszyński* szerint – nem csak a krisztushívőket, de azok pásztorait is kötelezi valamely helyzet-adekvát módon⁵⁵⁹. A bíboros álláspontjának a kánoni munkajog szempontjából azért van jelentősége, mert alátámasztja azt a napjainkban képviselt jogirodalmi nézetet, mely szerint a keresztényi engedelmisség, vagyis a munkahelyi lojalitás kötelezettsége a kánoni foglalkoztatási jogviszonyokban nem csupán a munkavállalókat kötelezi a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkört gyakorlók irányába. Éppen ellenkezőleg: az kánoni döntéshozóknak, az egyházi foglalkoztatóknak is megfelelően lojálisnak kell lenniük a dolgozóik felé. A keresztényi szellemiségű foglalkoztatás ugyanis

556 V. ö.: ENRIQUE Y TARANCÓN, Vicente: *Animadversiones*, in: PCCICR: Prot. N. 680/66, Pos. V, Fol 5.

557 V. ö.: PCCICR: Coetus Studii «De lege fundamentali Ecclesiae», Sessio II, Conventus dd. 03-07. martii 1969 habitii, 14. oldal. Kézirat, nem publikált.

558 V. ö.: LOMBARDIA, Pedro: *Statutum iuridicum fundamentale omnium christifidelium*, in: PCCICR: Prot. N. 1015/67, Pos. V, 11-12. oldal.

559 „*Oboedientia profundius apprehensa applicanda est non solum ad christifideles, sed quoque ad pastores*”. WYSZYŃSKI, Stephanus: *Animadversiones particulares*, in: PCCICR: Prot. N. 456/LF.

nemcsak a beosztott munkavállalókra nézve állapít meg erkölcsi alapokon nyugvó magatartás-követelményeket, hanem a munkáltatói jogkört gyakorlókat és a munkáltatói intézményeket is egyaránt arra kötelezi, hogy a foglalkoztatás során a keresztényi elveknek megfelelően cselekedjenek, függetlenül a kánoni hierarchiában elfoglalt helyüktől és ott betöltött szerepüktől⁵⁶⁰.

Ennek az álláspontnak némiképp ellentmond *Willy Onclin*, a leuven-i egyetem professzorának véleménye. *Onclin* azt tartotta fontosnak hangsúlyozni, hogy az engedelmességi kötelelem a krisztushívőket csak a saját pásztoraik irányába kötelezi, más irányba nem⁵⁶¹. A munkaviszonyok vonatkozásában azonban ez az álláspont alkalmazási nehézségekhez vezethetne. Különösen akkor, ha elfogadnánk, hogy a szolgálati közösség tagjaként végzett, a köznapi munkavégzés során kifejtett laikus apostoli tevékenység – mint végső soron pasztorális feladatellátás – csak a klerikusi hierarchiába tartozó személyek irányába indukálna bizonyos engedelmességi-, vagyis lojalitás-kötelezettséget. Az egyházi foglalkoztató intézmények vezetői ugyanis napjainkban túlnyomórészt maguk is laikusok, akik a fenti személyi körön kívül esnek. Az pedig nem tartható helyzet kialakulását eredményezné, ha minden egyes munkáltatói intézkedést ordináriusi jóváhagyáshoz kellene kötni, vagy azzal megerősíteni. Végeredményben azonban *Onclin* álláspontja – javarészt más szempontból bár, de – nem talált támogatásra a konzultorok között, így a munkajog normarendszerére sem bírhat befolyással⁵⁶².

A köteles engedelmisség tárgyi hatóköre *Boldog Álvaro del Portillo* konzultor olvasatában egyfelől az Egyház hitbéli tanító feladatának gyakorlásához kapcsolódik, másfelől annak jurisdikciós jogköréhez⁵⁶³. E jogkörében eljárva az egyházi hatóság az egyes jogalanyok részére különböző magatartási szabályokat állapíthat meg, melyeket azok követni kötelesek. Az Egyház kormányzati hatalmának alávetett dolgok tekintetében azonban az engedelmisség követelménye csak a világi szabályozás alá tartozó életviszonyok kezdetéig tart, illetve a privátszféra határáig, mely már az egyes individuumok cselekvőségének területe. Ezekben a viszonylatokban a laikusok szabadságot él-

560 V. ö.: BEER: „Kirchliches Arbeitsrecht ...”, 41-45. oldal.

561 ONCLIN, Willy: *Animadversiones*, in: PCCICR: Prot. N. 2008/69, Pos. I, Fol.20.

562 V. ö.: PCCICR: „Coetus studiorum «De Laicis» Conventus habitus diebus 28 novembris – 3 decembris anni 1966, in: *Communicationes* 17 (1985), 165-166. oldal.

563 V. ö.: PORTILLO, DEL: *Introducenda...*, 74-75. oldal.

veznek *Boldog del Portillo* szerint, összhangban a zsinati rendelkezésekkel is⁵⁶⁴. Különösen a magánszférában – így *Boldog del Portillo* – itt ugyanis az egyének természetből való egyenlősége jut kifejeződésre, melynél fogva az élet ezen területén bármiféle egyház kormányzati hatalom fogalma és gyakorlása még csak nem is értelmezhető⁵⁶⁵.

A konzultorok ilyenén jogfelfogása azonban napjainkban szintén újraértelmezést igényel. Egyfelől azért, mert a foglalkoztatás kétségtelenül olyan terület, mely jellege szerint alapvetően a világi jog szabályozási körébe tartozik. Ezért is rendelik a kánoni kódexek a világi munkajogi normák megfelelő alkalmazását ezekre az életviszonyokra⁵⁶⁶. Másfelől pedig az sem mellőzhető, hogy az egyének lelkiismereti- és vélemény-szabadsága⁵⁶⁷, valamint életállapotuk megválasztásának joga⁵⁶⁸ a privátszféra legbelsőbb köreihez tartozik. Mindezekből kiindulva – és csupán a konzultorok jogértelmezésére hagyatkozva – arra kellene következtetnünk, hogy az Egyház a köznapi munkavégzés vonatkozásában semmifajta magatartási szabályt nem írhat elő sem a krisztushívőknek, sem pedig az Egyházon kívül álló személyeknek. Ellenkező esetben ugyanis átlépné jurisdikciós jogkörének tárgyi határvonalait egyfelől azzal, hogy egyes világi életviszonyokra adna kánoni normákat; másfelől pedig azzal is, hogy e magatartási szabályokon keresztül az egyének privát-autonómiáját sértené meg. Márpedig – mint látni fogjuk – az Egyház számos szabályt ad a munkajogilag releváns élethelyzetekre. Megmondja ugyanis, hogy a munkavégzés során mi módon kell és lehet lojálisnak maradni az Egyház által képviselt elvekhez és értékekhez. Ezek a kánoni előírások pedig nagymértékben befolyásolják az egyének belső autonómiáját is, adott esetben korlátozzák vélemény-szabadságukat, máskor pedig életállapotuk megválasztásának és megváltoztatásának szabadságát⁵⁶⁹.

Napjainkban tehát már nem tartható az a szabályozási koncepció, mely szerint az egyházi jogalkotásnak és jogalkalmazásnak teljes mértékben távol kellene maradnia a köznapi élethelyzetektől, vagy meg kellene állnia a magánszféra határainál. A 21. száza-

564 V. ö.: LG 37. pont, DH 2. pont.

565 V. ö.: PCCICR: Coetus Studii «De lege fundamentali Ecclesiae», Sessio II, Conventus dd. 03-07. martii 1969 habiti, 13-14. oldal. Kézirat, nem publikált; és PCCICR: „Coetus studiorum «De Laicis» Conventus habiti diebus 28 novembris – 3 decembris anni 1966, in: *Communicationes* 17 (1985), 166-167. oldal.

566 V. ö.: CIC 1286. kánon, CCEO 1030. kánon.

567 V. ö.: CIC 212. kánon 3. §; CCEO 15. kánon 3. §.

568 V. ö.: CIC 219. kánon; CCEO 22. kánon.

569 Lásd például az elváltak polgári újraházasodásának tilalmazását és általános szankcionálását. Bővebben: GRANADOS, José: *Eucaristia e divorzio: cambia la dottrina?* Siena: Cantagalli, 2015.

di életviszonyok komplexitása egyfelől lehetővé teszi, másfelől meg is követeli, hogy a közjó érdekében az Egyház rendelkezéseket adjon egyes világi életviszonyokra is, mert azok nem választhatóak el teljesen az Egyház társadalmi küldetésétől. A laikusok világi apostolsága olyan mértékben hatja át a köznapi munka világát, hogy a joghatóság tárgyi határvonalai teljesen elmosódtak, vagy fel is oldódtak e két szabályozási terület között. Emellett az egyének szabadságjogainak egyre kiterjesztőbb értelmezése is oda vezetett, hogy azok alkalmanként összeütköznek más szabadságjogokkal, így az Egyház működésének alapját képező kollektív vallásszabadság jogával is. Ezen összeütközések elkerülése szükségszerűen olyan normák megalkotásához kell, hogy vezessen, melyek valóban korlátozni látszanak az individuális szabadságjogok némelyikének gyakorlását. Az ilyenfajta korlátozás azonban a szükségesség és az arányosság követelményrendszerre mentén mindenképpen megengedhető, de csak e követelmények megtartásával. Ez a fajta önvédelmi reakció valójában nem az egyének magánszférájába történő beavatkozás, hanem a szekuláris társadalmakban egyre kiterjesztöbben értelmezett privátszféra végső határainak kijelölése. A társadalmi körülmények időközbeni megváltozása okán tehát semmi esetre sem tűnik a zsinati tanítással ellentétesnek a munkajogi életviszonyok vonatkozásában bizonyos – tartható – lojalitás-követelmények megfogalmazása az Egyház-, vagy az egyházi foglalkoztató intézmények részéről. Ennélfogva korunk viszonyrendszerében nem ellentétes az egyes zsinati megnyilatkozások szellemével a keresztényi engedelmisség szabálya mentén olyan magatartás-követelmények érvényre juttatása az egyházi fenntartású intézmények dolgozóival szemben, melyek az egyének privátszféráját is érintik. A „*felszentelt pásztorok*” [...] mint „*vezetők*” által „*kimondott*”⁵⁷⁰ és megszabható magatartási normák köre ennek megfelelően a 21. században a kodifikációs bizottság álláspontjától eltérően, már sokkal kiterjesztöbben értelmezendő.

A konzultorok a keresztényi engedelmisség ismérveinek és jellemzőinek meghatározására is kitértek munkájuk során. *Ermenegildo Florit* bíboros, firenzei érsek véleményében rámutatott arra, hogy a köteles engedelmisség semmiképpen sem lehet szolgálai, elvakult, vagy érzelemmentes⁵⁷¹. Hasonló álláspontra helyezkedett *Achille Glorieux*

570 V. ö.: LG. 37. pont.

571 „*Chiamare “christiana” l’obbedienza, come si fa giustamente in questo canone, è sufficiente per caratterizzarla e per escludere un’obbedienza servile, cieca, senza amore*”. FLORIT, Ermenegildo: *Osservazioni sullo «Schema Canonum Libri II De populo Dei» del nuovo Codice di D. C.*; in: PCCICR: Prot. N. 125/79, Pos. S 21, Fol. 1.

konzultor is, mikor a keresztényi engedelmességgel szemben követelményül támasztotta, hogy az teljesítésében szabad legyen és felelősségteljes⁵⁷². Egyeznek tehát a keresztényi engedelmesség ismervei a munkaügyi lojalitás általános jellemzőivel: a lojális dolgozók önként és felelősen kell, hogy kövessék a foglalkoztató szerv által vallott értéket, nem pedig pusztán kényszerből, vagy vak fanatizmussal.

3.2.2. A lojalitás követelménye a tételes kánoni jogban

A kódex-előkészítő munkálatok eredményeként ma a következőképpen rendelkezik az egyetemes jog:

„Amit a szent pásztorok mint Krisztus képviselői a hit tanítóiként kijelentenek vagy az egyház vezetőiként elrendelnek, azt a krisztushívőknek, felelősségük tudatában, keresztény engedelmisséggel követniük kell”⁵⁷³.

Látható a fentiekből, hogy a *II. Vatikáni Zsinat* által megfogalmazott elvek közül ma is a keresztényi, köteles engedelmisség szabályán alapul a foglalkoztatási jogviszonyokban elvárt lojalitás. Ebből a kötelezettségből fakadóan tart igényt az Egyház arra, hogy az általa fenntartott munkahelyeken alkalmazott dolgozók felelős megfontolásból, önkéntesen működjenek közre az Egyház missziós céljainak elérésében. Akár aktív cselekvéssel, akár csak annyiban, hogy semmit sem helyeznek e célok megvalósulásának elébe, illetve hogy azokkal nyilvánosan nem helyezkednek szembe. Ugyancsak e kötelezettség alapján tart igényt az Egyház és az egyházi foglalkoztató arra is, hogy alkalmazottaik ne csak munkavégzésük során, de a munkahelyen kívüli, általános életvezetésükben is juttassák érvényre vagy legalább engedjék érvényesülni az Egyház által adott szociális- és viselkedési normákat, de mindenkor olyan magatartást tanúsítsanak, mely nem teszi hiteltelenné az Egyház által képviselt elveket, értékeket és tanítást.

572 V. ö.: GLORIEUX, Achille: *Adnotationes ad Acta et ad Textus Coetus Studii “De Laicis”* 28 nov. - 3 dec. 1966; in: PCCICR: Prot. N. 1009/67, Pos. V, Fol. 1.

573 V. ö.: CIC 212. kánon 1 §. Ugyanilyen érdemi tartalommal rendelkezik a CCEO 15. kánonjának 1. §-a is.

Az egyetemes törvényalkotó ezen túlmenően néhány ágazatspecifikus szabályozóanyagban is rögzített olyan előírásokat, melyek az egyházi intézményekben foglalkoztatottak Egyházzal fűződő viszonyára nézve irányadóak. E normák elsősorban az Egyház oktatással kapcsolatos tevékenységét érintik. *Szent II. János Pál* pápa „*Ex corde Ecclesiae...*” kezdetű, a katolikus egyetemek vonatkozásában kiadott apostoli rendelkezése megköveteli valamennyi egyetemi oktatótól, hogy legyen hű a katolikus tanításhoz és erkölcsöz; kutatói-, oktatói tevékenységét pedig ezek szellemében, ezeknek alárendelve folytassa. A rendelkezés érintetlenül hagyja az oktatók belső, lelkiismereti szabadságát⁵⁷⁴, hiszen nem zárja ki, hogy a katolikus egyetemen az Egyházzal teljes közösségben nem álló, vagy vallástalan oktatók is tevékenységet végezzenek. Ezek azonban számszerűen nem kerülhetnek túlsúlyba az oktatói karban, illetve munkájukban és életvezetésükben az intézmény katolikus jellegét tiszteletben kell tartaniuk, továbbá annak megőrzését elő kell mozdítaniuk⁵⁷⁵. A szabályozás láthatóan az egyetemi oktatók munkahelyi alkalmazása vonatkozásában fogalmaz meg egyes személyi minimum-követelményeket, azonban mégsem lépi túl a kódex-előkészítés során lefektetett határvonalakat. A katolikus egyetemeken folytatott oktatási tevékenységet ugyanis nem csak a köznap élet egy szegmensként veszi számításba, hanem azt hangsúlyosan is az evangélicációs munka oldaláról közelíti meg. Ennélfogva a felsőfokú oktatás a szabályozás lényege szerint nem más, mint az Anyaszentegyház elsődleges feladatának ellátásában való aktív részvétel egy formája, ahogy az a rendelkezésben is olvasható:

*„Jellegénél fogva minden katolikus egyetem jelentősen hozzájárul az Egyház evangélicációs munkájához. [...] Ezenkívül is a katolikus egyetem minden alapvető tevékenysége kapcsolatos és összhangban van az Egyház evangélicációs küldetésével [...]”*⁵⁷⁶.

574 „A katolikus tanításnak és fegyelemnek át kell hatnia minden egyetemi tevékenységet, ám minden egyén lelkiismereti szabadságát teljességgel tiszteletben kell tartani. Az egyetem minden hivatalos ténykedésének és elkötelezettségének összhangban kell lennie a katolikus jelleggel”. ECE 2. cikk, 4. §.

575 „Azok az egyetemi oktatók, akik más egyházakhoz, más egyházi közösségekhez vagy felekezetekhez tartoznak, és azok is, akiknek nincs vallásos hitük, valamint hallgatók mindnyájan ismerjék el, és tartásuk tiszteletben az egyetem megkülönböztető jellegét. Annak érdekében, hogy a katolikus jelleg ne kerüljön veszélybe az egyetemen, vagy más felsőoktatási intézményben, a nem katolikus oktatók nem kerülhetnek többségbe az intézményen belül, melynek katolikusnak kell maradnia”. ECE 4. cikk, 4. §. 576 ECE 49. pont.

A szabályozásban láthatóan visszaköszön a *szolgálati közösség* ismérrendszer: a katolikus egyetem oktatói tevékenységük végzése során végeredményben különleges, pasztorális munkát végeznek, az Egyház elsődleges feladatellátásából vállalva egy bizonyos részt. Ennélfogva a katolikus egyetemi oktatás maga nem csak az általános, világi élethelyzetek közé sorolható, de olyan egyházas tevékenységnek is tekinthető, melyre nézve ki kell, hogy terjedjen az Egyház elidegeníthetetlen szabályozási autonómiája. Nem vitatható, hogy az egyházi felsőoktatásban is megnyilvánul korunk életviszonyainak komplexitása, mely adott élethelyzetek vonatkozásában egyszerre igényli a világi- és a kánoni jogalkotást. Ez azonban értelemszerűen magában hordozza annak veszélyét is, hogy e két szabályanyag főbb alapelvei egymással összeütközésbe kerülhetnek: az Egyház külsőleg elismert normaalkotási felhatalmazásának alapját képező önrendelkezési joga befolyásolhatja egyes emberi szabadságjogok gyakorlását. Márpedig azt már a kódex-előkészítés folyamán is fontosnak tartották hangoztatni a konzultorok, hogy a kánoni normáknak alapvetően érintetlenül kell hagyniuk a magánszemélyek privátszféráját és tiszteletben kell tartaniuk lelkiismereti szabadságukat⁵⁷⁷.

Mint láthattuk, ez a szabályozási szándék visszatükröződik a katolikus egyetemekeket érintő joganyagban is. A lelkiismereti szabadságot az Egyház minden, felsőoktatásban dolgozó, oktató munkavállalója vonatkozásában biztosítja. Nem várja el, hogy mindegyikük intézményesen is az Egyházhhoz kapcsolódjon, ahogyan azt sem, hogy belső meggyőződéssel vallja az Egyház által hirdetett tanítást. Lojalitás-követelményei azt az igényt fogalmazzák meg, hogy mint az oktatással átadott ismeretanyagot-, világlátást- és erkölcsöt befolyásolni képes alkalmazottak, belső meggyőződésükön alapuló cselekedeteikkel soha ne vonják kétségbe az Egyház által adott tanítást vagy az általa képviselt elveket és értékeket, illetve más módon se veszélyeztessék az egyetemi oktatás keretében folytatott missziós, egyházi tevékenységet.

Ez a lojalitás-követelmény is visszaigazolja napjaink kánoni munkajogi irodalmának azon meglátásait, melyek szerint az intézmény-központúság felől a tevékenység-központúság irányába elmozdulva kell az egyházi fenntartású foglalkoztatóknál életre hívott szolgálati közösség ismérrendszerét feltárni és azt definiálni⁵⁷⁸. Nem kell annak

577 V. ö.: II. Vatikáni Zsinat: „Dignitatis humanae...” kezdetű nyilatkozat a vallásszabadságról, 2. pont, in: *AAS* 58 (1966) 930-931. oldal és PORTILLO, DEL: *Introducenda...*, 74-75. oldal.

578 V. ö.: BAUMANN, Klaus: „Christliches Ethos in Freier Wohlfahrtspflege – zur Zukunft des Kirchlichen Arbeitrechts in Caritas und Diakonie“, in: *ZAT* 7 (2019), 66- 69. oldal; és KOSTKA:

tagjaitól megkövetelni, hogy belső meggyőződésen alapulóan is vegyenek részt az egyház pasztorális feladat-ellátásában; elegendő, ha azt nem hiteltelenítik és annak eredményességét nem veszélyeztetik. Nem kell ezentúl formális és intézményes kapcsolatot sem ápolnia minden egyes közreműködő tagnak az Anyaszentegyházzal, elegendő egyfajta kritikus mérték elérése – a szentszéki rendelkezés szerint ötven százalék – a személyi állomány tekintetében, hogy formálisan is kifejeződésre jusson az oktatás és az intézmény meghatározóan katolikus jellege.

Jóllehet ezek a szabályok csak a katolikus egyetemi oktatási ágazat vonatkozásában bírnak kötelező erővel, azonban, mint általános érvényű szervezőelvek, az egyházi foglalkoztatás egészére megfelelően alkalmazhatóak. Amint a jogirodalomban, vagy egyes részegyházak már bemutatott tételesjogi szabályozásában láthattuk, ezek megfelelő, helyzet-adekvát alkalmazásra is kerülnek, részét képezve az egyházi foglalkoztatás komplex alapelvi rendszerének⁵⁷⁹.

Megjegyzendő azonban mindezek mellett az is, hogy az utóbbi években egyfajta elmozdulás tapasztalható az egyetemi oktatókkal szemben támasztott lojalitáskövetelményekben. Már *Szent II. János Pápa* pápa „*Sapientia Christiana...*” kezdetű apostoli konstitúciója is előírta, hogy az egyetemi oktatóknak igazhitűeknek („*doctrinae integritate praediti*”), példamutató életűeknek és kötelesség-tudóaknak kell lenniük, hogy közre tudjanak működni az egyházi egyetem céljainak elérésében⁵⁸⁰. Jóllehet *Ferenc* pápa az egyházi felsőoktatási képzésre vonatkozó rendelkezéseket megújító „*Veritatis gaudium...*” kezdetű apostoli konstitúciója ugyanezeket a rendelkezéseket tartalmazza, azt a törvényalkotó mégis kiegészítette azzal a kódexben is fellelhető szabállyal, hogy amennyiben az oktatóktól megkívánt, fenti tulajdonságoknak csak az egyike is hiányzik – példának okáért az igazhitűség – akkor az oktatót el kell távolítani az intézményből⁵⁸¹. Igaz, a 2017-es szabályozás („*Veritatis gaudium...*”) nem jelent újdonságot az 1979-es

„Von der Überzeugungs...“, 30-31. oldal; és DROEGE: „Die Kultur...”, 17. oldal.

579 V. ö.: GrO in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal. Lásd még azonos tartalmú, oktatási rendelkezésként az egyetemes jogban: SC 26. cikk.

580 „*Omnes cuiusvis generis docentes vitae probitate, doctrinae integritate ac muneris diligentia iugiter praediti sint ut ad finem Facultatis Ecclesiasticae proprium efficaciter conferre valeant*”. SC 26. cikkely.

581 „*Omnes cuiusvis generis docentes vitae probitate, doctrinae integritate ac muneris diligentia iugiter praediti sint ut ad finem consequendum institutionis academicae ecclesiasticae proprium efficaciter conferre valeant. Cum ex his requisitis saltem unum deest, docentes a munere sunt amovendi, procedendi servata ratione*”. VG 26. cikk.

rendelkezéshez („*Sapientia Christiana...*”) képest annyiban, hogy 1983 óta, vagyis az Egyházi Törvénykönyv hatálybalépésétől kezdve annak 810. kánonja is érdemben ezeket az előírásokat tartalmazza⁵⁸². A hangsúly-eltolódás azonban mégis érezhető. Az Egyház hitének belső meggyőződésen alapuló ápolása („*igazhitűség*”) az egyházi egyetemek oktatóival szemben a legújabb kori szabályozás tükrében kifejezett követelménynek tűnhet. Ez viszont ellentétes az egyes jogalanyokat megillető – és az Egyház által is védett – lelkiismereti szabadság alapjogával, illetve az „*Ex corde Ecclesiae...*” konstitúcióban is megfogalmazott, jóval enyhébb személyi követelményekkel. Kérdés, hogy a belső, lelkiismereti szabadság korlátozása mennyiben szükséges és arányos az egyházi felsőoktatás céljainak az eléréséhez, különösen annak függvényében, hogy nem minden szentszéki norma („*Ex corde Ecclesiae...*”) tartja ezt annak.

Az nem vitás, hogy a kifejezés önazonosságát biztosító alapjog, vagyis a vélemény- és a szólásszabadság korlátozható annak érdekében, hogy az egyházi intézmények küldetése harmadik személyek felé is hitelesen képviselhető legyen. Hasonlóan igaz ez az életállapot megválasztásának- vagy megváltoztatásának jogára is. Annak megkövetelése azonban, hogy valaki belsőleg, meggyőződését tekintve is azonosuljon az Egyház által adott elvekkel, nem biztos, hogy kiállja a szükségesség és arányosság próbáját. Nem igazolható ugyanis, hogy kizárólag úgy érhetőek el az egyházi felsőoktatás céljai, ha minden egyes oktató – akár belső, lelkiismereti meggyőződésével is ellenszegülve – magáénak vallja az egyházi tanítás minden elemét. Az Egyház ilyen elvárásai már nyilvánvalóan átlépik az egyén privát-autonómiájának határait és indokolatlanul beavatkoznak a magánéletébe.

Meggyőződésem, hogy az egymásnak lényegi pontokban ellentmondónak tűnő, kétfajta szabályozás közül a katolikus egyetemekre vonatkozó „*Ex corde Ecclesiae...*” kezdetű konstitúcióban megfogalmazott, megengedőbb elveket kell alkalmazni az egyházi felsőoktatás egészére, melyek explicite is biztosítják az oktatói világnézeti-, és lelkiismereti szabadságot. Amennyiben azonban az így kialakított belső, lelkiismereti meggyőződés tartalma szerint ellentétes az Egyház adott elvekkel és tanítással, úgy az érin-

582 „*A szabályzat szerint illetékes hatóság feladata gondoskodni arról, hogy akatolikus egyetemeken olyan tanárokat nevezzenek ki, akik tudományos és pedagógiai alkalmasságukon kívül igazhitűségükkel és becsületes életükkel is kitűnnek. Arról is gondoskodniuk kell, hogy ezeknek a követelményeknek hiánya esetén a szabályzatban meghatározott eljárási mód szerint tisztségükből elmozdítsák őket*”. CIC 810. kánon. Ugyanez az érdemi szabályozás található a CCEO 644. kánonjában is.

tett foglalkoztatott a lojalitás-követelmények előírásainak megfelelően köteles annak hangot nem adni, azt nem terjeszteni és az egyházi intézményben tevékenységét akként ellátni, hogy szavaival és tetteivel semmilyen ponton és mértékben ne vonja kétségbe az Egyház tanítását és ne ássa alá annak hitelességét. A kifejezés szabadságának korlátozása ugyanis egy egyházi fenntartású egyetemen alkalmazott oktatóval szemben – a szükségesség és az arányosság próbáját is kiálló módon – megengedhető, a belső meggyőződés kialakítására vonatkozó szabadság korlátozása azonban – meggyőződésem szerint – már nem.

Az ilyenfajta lojalitás-követelmények tehát akkor hozhatóak összhangba a jelenleg hatályos kánoni rendelkezések mindegyikével, ha az egyéni világlátás egyházi tanításnak való megfelelést („*igazhitűség*” – „*doctrinae integritas*”⁵⁸³) nem az egyes személyek belső meggyőződésének *tartalma* szerint ítéljük meg, hanem annak a külvilág számára észlelhető *formája* alapján. Bármilyen világnézetet képviseljen ugyanis lelkiismereti szabadságán alapulóan a dolgozó, az semmiképpen sem tekinthető ellentétesnek az Egyház tanításával, ha nem válik megismerhetővé, mert nem kerül – nem is kerülhet – kifejeződésre sem szavakkal, sem tettekkel, semmiféle külső fórumon.

Megjegyzendő továbbá az is, hogy a *Katolikus Nevelés Kongregációja* által kiadott, „*A katolikus iskola*” című állásfoglalás sem teszi követelményé az alsóbb szintű egyházi oktatásban, hogy a tanári kar tagjai belső meggyőződéssel is vallják az Egyház dogmatikai tanítását. Kötelezettségeik között e körben – bizonyos fokú általánosítás mellett – csak azt sorolja fel, hogy tevékenységükkel mozdítsák elő az Egyháznak az oktatás-nevelés területén megfogalmazott célkitűzéseinek megvalósulását, illetve hogy azt ne veszélyeztessék⁵⁸⁴. Ennélfogva tehát ez az egyetemes jogi rendelkezés is a megengedőbb – nem a lelkiismereti-, csupán a közlési szabadságot korlátozó – jogértelmezési álláspont fenntartását mutatja indokoltnak a lojalitás-követelmények kapcsán.

Az *Apostoli Szentszék* központi szerveinél lefektetett – részegyházinak tekinthető – munkajogi lojalitás-előírások némiképp szigorúbbak. A foglalkoztatottak helyzetét szabályozó normák az alkalmazottak részéről egyfelől a tisztesség általános követelmé-

583 Lásd a SC 26 cikk és a VG 26. cikkelyének, illetve a CIC 810. kánonjának, illetve a CCEO 644. kánonjának az egységes szóhasználatát.

584 V. ö.: KATOLIKUS NEVELÉS KONGREGÁCIÓJA: *A katolikus iskola*. Fordította: Jelenits István Budapest: Magyar Piarista Rendtartomány, é. n., 78. pont.

nyének megtartását írják elő, másfelől azt, hogy a foglalkoztatottak mindenkor szilárd valláserkölcsei meggyőződésük alapján cselekedjenek⁵⁸⁵. Kötelesek továbbá az alkalmazottak hűséggel viseltetni az *Apostoli Szentszék* iránt, illetve magánéletük cselekedetivel is megvallani a katolikus hitet. Mindemellett a szentszéki alkalmazottak a katolikus tanítás elvei figyelembevételével példamutató magatartást kell, hogy tanúsítsanak az élet minden területén⁵⁸⁶. Távoll kell, hogy maradjanak az olyan szerveződésektől is, melyek tevékenysége nem egyeztethető össze az Egyház tanításával⁵⁸⁷.

A szentszéki szabályozás a foglalkoztatottaktól hitvallás letételét is megkívánja⁵⁸⁸, ennél fogva nem csak az önkifejezést érintő szabadságjogokat (szólásszabadság, életállapot megválasztásának szabadsága), hanem a belső, lelkiismereti szabadságot is korlátozza. Ez azonban az Egyház legfőbb hatósága mellett nyilvánvalóan megengedhető, mert kielégíti a szükségesség és az arányosság követelményeit. A *Vatikánvárosi Állam* egyrészt teokratikus monarchia, mely rendeltetészerű működése körében megkövetelheti az alkalmazottaitól az *éthosz*-ának megfelelő, belső, vallásos meggyőződés kialakítását és fenntartását is; másrészt pedig az *Apostoli Szentszék*, mint az egyházkormányzat legfőbb szerve, szintén csak akkor képes a kormányzati hatalomgyakorlás hiteles megjelenítésére, ha foglalkoztatottjai belsőleg is azonosulnak a képviselt értékekkel. Megjegyzendő azonban, hogy az *Apostoli Szentszék* és a *Vatikánvárosi Állam* alkalmazottainak jogállása az egyházi szervezeten belül elfoglalt helyük miatt kivételes. Nem vonhatóak azonos megítélés alá az egyes részegyházak nem egyházkormányzati tevékenységet végző, a köznapi élet egyes szükségleteit kielégítő, oktatási-, szociális feladatokat ellátó intézményeinél alkalmazott dolgozókkal. Ebből viszont a korábban írtak figyelembevételével az is következik, hogy ez utóbbiak vonatkozásában továbbra sem igazolható olyan, tartható indok, mely a kifejezés-szabadság jogán túl a lelkiismereti szabadság joga gyakorlásának korlátozhatóságát is alátámaszthatná.

585 „*Il personale chiamato al servizio del Governatorato è scelto tra candidati di sicura onestà, solidi principi morali e religiosi [...]*”. In: N. CXXXVI – Decreto della Pontificia Commissione per lo Stato della Città del Vaticano con il quale è promulgato il Regolamento generale per il personale del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano, (21 novembre 2010), http://www.ulsava/content/ulsava/it/publicazioni/norme-e-documenti/regolamento_personale_governatorato_scv.html (letöltés: 2021. február 08.), 8. cikkely.

586 „*I dipendenti sono tenuti, anche nella vita privata, a professare la fede cattolica, a comportarsi secondo i suoi principi e a tenere una esemplare condotta morale e civile*”. *Ibid.*, 18. cikkely, 4. §.

587 „*E' vietato ai dipendenti: [...] aderire a istituzioni o associazioni, i cui scopi non siano compatibili con la dottrina e la disciplina della Chiesa*”; *ibid.*, 20. cikkely, 10. pont.

588 V. ö.: Regolamento..., *ibid.*, 9. cikkely, 1. §, 1. pont.

A németországi egyházmegyéék normái a lojalitás-elvárásokat részletekbe menően szabályozzák⁵⁸⁹. Rendelkezéseik példaértékűek lehetnek minden részegyház számára. Ezek ugyanis nemcsak általánosságban vett, sokszor nehezen egyéniesíthető normákat tartalmaznak, hanem az egyes foglalkoztatotti csoportokra lebontva külön-külön is megfogalmazzák bizonyos magatartási követelményeket. Ez a szabályozás-technikai megoldás a fokozatosság elve mentén figyelembe veszi az egyes dolgozóknak az intézmény szervezetrendszerében betöltött helyét, a működéséért viselt felelősségének mértékét és az Egyház küldetésének beteljesítésében való szerepét⁵⁹⁰.

Az egyházi munkaviszony keretében folytatott munkavégzésre vonatkozó alapvető szabályok kompendiuma (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*) elvárja az egyházi fenntartású intézmények minden katolikus alkalmazottjától, hogy fogadják el a katolikus vallás hitbéli- és erkölcsi tanításának legalapvetőbb téziseit, illetve munkavégzésük során legyenek is tekintettel ezekre. Azokkal a dolgozókkal szemben, akik az evangélium hirdetésének központosított feladatköreit látják el, vagyis akik valamely – megszorító értelmezéssel is – pasztorális jellegű-, illetve katechetikai feladatokat teljesítenek, a lojalitás-követelmények fokozottabbak. Ők tagjai is kell, hogy legyenek a Katolikus Egyháznak, és a köznapi életvitelükben általánosan is olyan magatartást kell, hogy tanúsítsanak, mely jelzi elkötelezettségüket a katolikus hit- és erkölcsstan elvei mellett⁵⁹¹. Ugyanezek a fokozottabb követelmények vonatkoznak valamennyi intézmény vezető állású dolgozójára, illetve az oktatási ágazat alkalmazottaira. A nem katolikus krisztushívőkkel szemben viszont az elvárás csupán annyi, hogy fogadják el az evangéliumi alapértékeket és működjenek közre abban, hogy a foglalkoztató intézmény tevékenységében ezek érvényre is juthassanak⁵⁹². A nem keresztény foglalkoztatottaknak pedig arra kell készséget mutatniuk, hogy a rájuk bízott feladatokat az Egyház elveinek szem előtt tartásával lássák el⁵⁹³. Minden alkalmazottnak tartózkodnia kell azonban bármiféle aktív, egyházzellenes magatartás kifejtésétől,

589 Lásd: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 (GrO), in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal; lásd még: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/Grundordnung_GO-30-04-2015_final.pdf (letöltés: 2021. február 08.), 1. cikk.

590 A fokozatosság elve alkalmazásának indokoltságáról lásd: SCHANDA Balázs: „Vallásszabadság és egyenlő bánásmód a magyar jogrendszerben”, in: *Jogtudományi Közöny*, 60 (2005), 517-523. oldal.

591 V. ö.: GrO 3. cikkely (2) bekezdés és 4. cikkely, (1) bekezdés.

592 V. ö.: GrO 4. cikkely, (2) bekezdés.

593 V. ö.: GrO 4. cikkely, (3) bekezdés.

illetve úgy kell élniük és dolgozniuk, hogy ne veszélyeztessék az Egyház és a foglalkoztatói intézmény hitelességét⁵⁹⁴. Ebből az okból nem kerülhet foglalkoztatásra egyházi kötődésű intézménynél olyan személy, aki a Katolikus Egyházból kilépett⁵⁹⁵.

Az egyes foglalkoztatotti csoportokra lebontott német szabályozás két aspektusból kiemelkedő jelentőségű. Egyrészt azért, mert a dolgozókat főszabályként valójában nem is az ellátott feladatuknak az Egyház intézményes igehirdető tevékenységéhez fűződő viszonya alapján sorolja különféle szabályozási csoportokba – bár első pillantásra ez úgy tűnhet –, hanem praktikusán aszerint, hogy tevékenységükkel milyen mértékben képesek befolyásolni az Egyház megítélését és működésének hitelességét. Ezért vonatkoznak szigorúbb lojalitás-szabályok nem csak a katechetikai munkakört betöltőkre, hanem a nevelési ágazat valamennyi dolgozójára is, illetve bármely egyházi fenntartású intézmény vezető állású munkavállalóira. Ők ugyanis a szervezeten belüli feladatkörükből, illetve ottani pozíciójukból fakadóan magatartásukkal nagyobb mértékben képesek a közvéleményt – az Egyház megítélését érintően – bármely irányba befolyásolni.

A szabályozás másik jelentős eleme az, hogy a foglalkoztatottak belső, lelkiismereti szabadságát főszabályként érintetlenül hagyja. Formálisan nem követeli meg ugyanis a munkajog szabályrendszerén belül, hogy az egyházi intézmény munkavállalói „igazhitűek” is legyenek („*doctrinae integritate praediti*”); nem avatkozik tehát bele a privátszféra legbelsőbb köreibe. Elegendőnek tekinti az Egyház által adott elvek objektív elfogadását és külsőleg észlelhető, praktikus követését. A szabályozás elvárásai tehát csak a meggyőződés kinyilvánítását érintik: a dolgozók külsőleg észlelhető magatartása nem lehet egyházellenes, nem lehet olyan, ami nem egyeztethető össze az Egyház által képviselt értékekkel. Annak kell észlelhetőnek lennie az alkalmazottak magatartásán, hogy a dolgozó legalább a szükséges – a foglalkoztatotti csoportjára előírt mértékben – elkötelezett az Egyházi intézmény éthosza, illetve feladatellátásának sikeressége és eredményessége mellett. Ettől nyilvánvalóan eltérőek azok az esetek, melyekben az adott munkakörre nézve az egyetemes jog a kánoni küldetés („*missio canonica*”) megadását is megköveteli⁵⁹⁶. Ilyenkor ugyanis az Egyház tanításával egyező belső, lelkiismereti meggyőződés megléte a foglalkoztatás – speciális jellege szerinti – elengedhetet-

594 V. ö.: GrO 4. cikkely, (4) bekezdés.

595 V. ö.: GrO 3. cikkely, (4) bekezdés.

596 V. ö.: CIC 805. kánon és CCEO 636. kánon 2. §.

len előfeltétele, mely követelmény azonban nem a kánoni munkajog különleges szabályrendszerében, hanem az általános normák körében gyökerezik.

A németországi részegyházi szabályozás nevesíti azokat a főbb esetköröket is, melyeket az Egyház ellentétesnek tart a lojalitást érintő elvárásokkal. Ezek a magatartásformák ugyancsak nem általánosak, hanem a foglalkoztatottak egyes csoportjait érintően egyéniesítettek. Minden munkavállaló vonatkozásában ilyenek minősül az Egyház által képviselt alapértékekkel történő nyilvános szembehelyezkedés, mint például a magzatelhajtás támogatása, vagy az idegengyűlölet⁵⁹⁷. Ilyenek még azok a súlyos, személyes erkölcsi eltévelyedések is, melyek az ügy konkrét körülményei tükrében alkalmasnak bizonyulnak arra, hogy súlyos botrányt okozzanak a szolgálati közösség szervezetén belül vagy a szűkebb szakmai közösségben, ezzel pedig az Egyház megítélését is hátrányosan befolyásolják⁵⁹⁸. Ugyancsak kötelezettségszegést valósít meg a katolikus hitbéli tanítás-, a liturgikus cselekmények-, vagy az egyéb egyházi szokások gyalázása, a nyilvános istenkáromlás, a gyűlöletre uszítás, az Egyház és a vallás megvetése, illetve az egyházi méltóságok, -hatóságok, vagy az Egyház szabadsága elleni kánoni büntett elkövetése⁵⁹⁹. Kötelezettségsértő magatartást tanúsít ezen túlmenően az a foglalkoztatott is, aki a munkavégzés ideje alatt, vagy azzal összefüggésben olyan vallásos-, vagy világnézeti tanokat terjeszt, melyek ellentétben állnak a Katolikus Egyház tanításával, különösen, ha ezzel más felekezetekbe vagy világnézeti kötődéssel rendelkező szervezetekbe történő belépésre is agitál⁶⁰⁰.

A katolikus hitű munkavállalók részéről pedig súlyos kötelezettségszegésnek minősül a fentiekén túlmenően az is, ha a Katolikus Egyházból kilépnek, vagy más olyan hitehagyó- vagy eretnek cselekedeteket visznek véghez, mely egyértelműen kifejezésre juttatja az Egyháztól való eltávolodásukat⁶⁰¹. Ugyancsak ilyenek minősül az egyházjogilag meg nem engedett, kánoni kötelék fennállása ellenére kötött – akár csak polgári – házasság, vagy bejegyzett élettársi kapcsolat létesítése is, amennyiben ez az ügy konkrét körülményei tükrében alkalmas arra, hogy súlyos botrányt okozzon a szolgálati közösségen belül vagy az adott szakmai körben, illetve ezzel az Egyház kedvező megítélését

597 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 1. pont, a. alpont.

598 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 1. pont, b. alpont.

599 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 1. pont, c. alpont.

600 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 1. pont, d. alpont.

601 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 2. pont, a-b. alpontok.

ugyancsak veszélyeztesse. A cselekménynek a botrány okozására- és az Egyház megítélésének hátrányos befolyásolására való alkalmasságát megdönthetetlen vélelemmel kell vélelmezni azon személyek vonatkozásában, akik a szűken vett pasztorális-, vagy katechetikai feladatok valamelyikét látják el és tevékenységüket kánoni küldetés („*missio canonica*”), vagy más egyedi püspöki felhatalmazás birtokában végzik⁶⁰².

A német részegyházi szabályozás egy bizonyos garanciarendszert is beépített a lojalitás-kötelezettségek megsértése miatt alkalmazandó szankciók – ami túlnyomórészt a kötelezettségszegésen alapuló, azonnali hatályú felmondás – kiszabásának eljárásrendjébe. Ezzel is biztosítani kívánja az intézkedés objektív jogszerűségét, az ügy valamennyi szereplője érdekeinek megfelelő figyelembevételét, a szükségtelen jogellenes felmondások kibocsátásának- és a kapcsolódó (média)botrányoknak az elkerülését, illetve a joggyakorlat egységesedését. Megjegyzendő – és a német püspökar szabályozási elhivatottságát, illetve a világi jogalkalmazással való együttműködési szándékát dicséri –, hogy e rendelkezések tételesjogi lefektetésére számos, olyan nemzeti-, és európai bírósági döntés eredményeként került sor, melyek az Egyház addig fenntartott jogi álláspontját cáfolva szorították korlátok közé az Egyház – addig korlátlanul tekintett – önrendelkezési jogát az egyes lojalitás-követelmények megfogalmazása kapcsán. Ezeket a jogalakító bírósági döntéseket – mint a német részegyházi tételesjog csiszolódásának és európaijog-konformmá válásának mozgatórugóit – a dolgozat következő pontjaiban mutatom be.

A német egyházmegyei jog tehát ezen garanciális rendelkezései körében előírja, miszerint a fentebbiek szerinti, szankcionáló döntés meghozatala előtt minden esetben vizsgálják meg, hogy a lojalitás-követelmény megszegése ellenére van-e bármiféle lehetőség a dolgozó továbbfoglalkoztatására. Ennek körében érdekmérlegelést kell végezni, mikor is kellő súllyal kell figyelembe venni a mindazon érveket és érdekeket, melyek elvezethettek ahhoz, hogy a dolgozó megsértse a vele szemben támasztott lojalitás-követelményeket. Ebben a körben kell értékelni és egymáshoz viszonyítani a dolgozó egyes szabadságjogait, illetve az Egyháznak a kollektív vallásszabadság jogából eredeztetett önrendelkezési jogát. Ebben a folyamatban kell elbírálni, hogy – az eset összes körülményeit is figyelembe véve – vajon a dolgozó lelkiismereti-, vagy véleményyszabad-

602 V. ö.: GrO 5. cikkely, (2) bekezdés 2. pont, c-d. alpontok.

sága élvez-e elsőbbséget az egyházi önrendelkezési joggal szemben, esetleg az életállapot megválasztásához fűződő alapjoga preferálandó-e ebben a viszonylatban. Az ügy objektív ismérvei mellett a szubjektív körülményeket is megfelelő súllyal kell tekintetbe venni. Ilyen lehet a dolgozó életkora, jogviszonyának időtartama, vagy egyéb, bármely nyomós, személyben és családi körülményekben rejlő ok. A Katolikus Egyházból való kilépést és a kánoni küldetés alapján tevékenykedő dolgozók lojalitási kötelezettségszegését azonban csak abban az esetben lehet a legsúlyosabb szankció nélkül hagyni, ha az elbocsátási intézkedés alkalmazása az eset össze körülményeit figyelembe véve, az általános emberi értékítélet alapján is megengedhetetlen lenne⁶⁰³.

A jogalkalmazás egységesítésének céljából az egyházi foglalkoztatók kötelezetké váltak arra is, hogy a szankcionáló intézkedés meghozatala előtt egy központi, egyházmegyei vagy egyháztartományi jogértelmező testület előzetes – nem kötelező érvényű – állásfoglalását is beszerezzék. Ez a testület abban a körben ad szakértői véleményt, hogy a tervezett foglalkoztatói intézkedés jogszabályszerű-e, kielégíti-e a szükségesség és az arányosság követelményét, továbbá, hogy a döntéshozatal során a munkáltatói- és a munkavállalói érdekek mérlegelése teljeskörűen és szabályszerűen megtörtént-e⁶⁰⁴.

A németországi egységes szabályozás ellenére néhány egyházmegye önálló lojalitás-rendelkezéseket is szerepeltet az általános munkaügyi szabályzataiban. Ezek túlnyomórészt csak általános érvénnyel utalnak az alkalmazandó egységes, részegyházi jogra⁶⁰⁵, vagy azt egyenesen szó szerint inkorporálják⁶⁰⁶. Némely esetben azonban egyes egyházmegyei kiegészítő szabályzatok önálló magatartási normákat is tartalmaznak⁶⁰⁷.

603 V. ö.: GrO 5. cikkely, (3) bekezdés.

604 V. ö.: GrO 5. cikkely, (4) bekezdés.

605 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, <https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/AVO%2076.%20%C4nderung.pdf> (letöltés: 2020. december 16.), 3. §; Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS), https://koda.drs.de/fileadmin/user_files/114/Dokumente/Ordnungen/AVO_DRS_2018_01_01_b_Druckversion.pdf (letöltés: 2021. február 09.), 3. § (1) bekezdés.

606 Lásd például: Arbeitsvertragsordnung (AVO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim, https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Recht/Arbeitsrecht/AVO-8_9_20.pdf (letöltés: 2021. február 09.) 4. számú melléklet; Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, <https://www.onlineabd.de/online-abd/uebersicht> (letöltés: 2021. február 09.), 55. §.

607 Lásd: Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO), <https://www.diag-mav-freiburg.de/bereiche/koda-mitarbeiterseite/koda-recht/arbeitsvertragsordnung-fuer-den-kirchlichen-dienst-in-der-erzdiocese-freiburg/> (letöltés: 2021. február 09.), 15. §, 1. számú melléklet.

Az *ausztriai* egyházmegyék nem rendelkeznek részletesen meghatározott lojalitás-követelményekkel. Szabályzataik annyit írnak csak elő, miszerint minden egyházi alkalmazott annak tudatában kell, hogy ellássa feladatait, hogy ennek során valamely vonatkozásában az Egyházat képviseli, mely tény cselekvéseinek megfelelően tükröznie is kell⁶⁰⁸. A *Bécsi Főegyházmegye* szolgálati szabályzata ezen túlmenően a jogviszony kötelezettség-szegésen alapuló, azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének eseteiben tartalmaz még olyan normát, mely mögöttesen magatartási követelményt fogalmaz meg. Eszerint fennáll az azonnali hatályú elbocsátás esete akkor, ha a dolgozó életvezetése az Egyház szempontjából nem vállalható⁶⁰⁹. Ezen túlmenően az *Osztrák Püspöki Konferencia* egy tájékoztató füzetében kiadott állásfoglalása és értéktétele szerint a Katolikus Egyházból történő formális, az állami hatóságok előtt is deklarált kilépés – melynek eljárásrendjét a vallási hovatartozást adóügyi okokból is nyilvántartó állami jogszabályok pontosan meghatározzák – az ausztriai egyházi foglalkoztatásban is olyan súlyú, lojalitást érintő kötelezettség-sértő magatartás, mely az egyházi foglalkoztatási jogviszony fenntartását – főszabályként – lehetetlenné teszi⁶¹⁰.

A magyar szabályozást érintően rögzíthetjük, hogy – arra figyelemmel, miszerint a *Magyar Katolikus Egyház* ugyancsak nem alkotott átfogó foglalkoztatási szabályzatot –, a dolgozókkal szembeni lojalitás-követelmények nem kerültek általános jelleggel lefektetésre. Tekintettel azonban arra, hogy a magyarországi egyházi foglalkoztatásban az oktatási tevékenység igen hangsúlyos, a püspöki konferencia jóváhagyott és alkalmazni rendelt egy olyan magatartáskódexet, mely rögzíti az oktatási szférában foglalkoztatottakkal szembeni etikai elvárásokat, többek között az Egyház által közvetített elvek és ér-

608 Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, <http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2021. február 09.), 4. § (2) bekezdés; Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der St. Nikolausstiftung, <https://nikolausstiftung.at/wp-content/uploads/2020/07/dbo.pdf> (letöltés: 2021. február 09.), 4. § (4) bekezdés.

609 „*Kündigung sind insbesondere: [...] Ein Lebenswandel, der dem Ansehen der Kirche abträglich ist*“. Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, 14. § (2) bekezdés b./ pont.

610 „*Falls der Betreffende im kirchlichen Dienst steht, muss das Dienstverhältnis beendet werden*“. Lásd: GENERALSEKRETARIAT DER ÖSTERREICHISCHEN BISCHOFSKONFERENZ (szerk.): *Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche. Kanonistische Klärungen zu den pastoralen Initiativen der Österreichischen Bischofskonferenz*, Bécs: k. n., 2010, 16. oldal, https://www.bischofskonferenz.at/dl/MMrkJKJKKoolOJqx4kJK/Heft10_Zuegh_rigkeit_zur_Katholischen_Kirche_pdf (letöltés: 2021. február 21.) és SCHINKELE: *Kirchliches dienst-...*, 4. oldal.

tékek vonatkozásában⁶¹¹. Ez a szabályzat a következőket tartalmazza a nevelők és az Egyház kapcsolatát érintően:

„A nevelő egyházához való viszonyában:

- A katolikus intézmény egysége és jó légköre érdekében kívánatos, hogy a nevelők hitben élő, áldozatkész tagjai legyenek egyházuknak.
- A különböző felekezetű nevelők között a kölcsönös megbecsülés és bizalom kívánatos.
- A katolikus hitet valamilyen okból nem gyakorló nevelőtől az iskola elvárja, hogy az egyház tanításaira nyitott legyen, az iskola keresztény értékrendjét, szokásait és gyakorlatait (keresztvetés, vasárnapi szentmishallgatás) magáévá tegye, és azokkal ellentétes nézeteket ne terjesszen”⁶¹².

Az etikai kódex szabályozási koncepciójában lépést tart a nyugat-európai példákkal és alkalmazkodik a kódex-előkészítő bizottság álláspontjához is. A dolgozók igazhitűségét („*doctrinae integritas*”) nem követeli meg a foglalkoztatottaktól, meglétét csupán buzdító jelleggel tartja kívánatosnak annak érdekében, hogy az intézményben végzett munka eredményes lehessen. Ebből fakadóan a szabályozás nem korlátozza a dolgozók lelkiismereti szabadságát, vagyis semmiképpen sem lépi át a privátszféra határait és nem is avatkozik be szükségtelenül a foglalkoztatottak magánéletébe⁶¹³. Az etikai kódex abban is követi az európai szabályozás irányvonalát, hogy különbséget tesz a katolikusok, a keresztények és a vallástalanok között, akikkel szemben eltérő magatartáskövetelményeket fogalmaz meg. Ez a fajta szabályozási megoldás igyekezik tiszteletben tartani a lelkiismeret szabadságát és csupán a külsőleg is észlelhető magatartásformák vonatkozásában korlátozza a kommunikációs szabadságot.

Az egyes egyházi fenntartású oktatási intézmények ezeket a központi követelményeket azonban saját szabályzataikban rendszerint pontosítják és kiegészítik. Előírásaik szerint a pedagógusoknak törekedniük kell arra, hogy szavaik és tetteik összhang-

611 Lásd e körben bővebben: MISKOLCZI-BODNÁR Péter: „Erkölcsei követelmények beépülése az egyházi intézmények gyakorlatába, etikai kódexek elfogadása és alkalmazása”, in: BIRHER Nándor / HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Az egyházi intézmények működtetésének etikai alapjai*, Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2019, 117-134. oldal.

612 Lásd: MKPK: *Etikai Kódex*, <https://www.katped.hu/sites/default/files/etika.doc> (letöltés: 2021. február 09.).

613 V. ö.: LG 37. pont, DH 2. pont; PCCICR: Coetus Studii «De lege fundamentali Ecclesiae», Sessio II, Conventus dd. 03-07. martii 1969 habitus, 13-14. oldal. Kézirat, nem publikált.

ban legyenek egymással, illetve arra is, hogy a keresztény értékrendet hitelesen közvetítsék a gyermekek, a diákok és a kollégák felé⁶¹⁴. Más intézmények kifejezetten kinyilvánítják, hogy a feladatellátáshoz nélkülözhetetlenek vélik az elmélyült imaéletet, mellyel a pedagógus erőt merít munkájához, hálát adhat sikereiért. Előírják azt is, miszerint ez okból szükséges, hogy a foglalkoztatott tanulmányozza a katolikus keresztény tanítást, kapcsolódjon be a helyi egyházközség életébe, és erejéhez mérten vállaljon önkéntes feladatokat. Általános alapkövetelmény, hogy a dolgozó tisztelje a keresztény értékrendet; sem szavakban, sem tettekben azzal ellentétesen ne nyilvánuljon meg. Több intézményben az ilyenfajta magatartás kifejezetten is a foglalkoztatás alapfeltétele⁶¹⁵.

Vannak olyan intézmények is, amelyek nem csak elvi szinten, de részletekbe menően is megfogalmazzák egyes lojalitás-előírásokat, melyeket a pedagógus foglalkoztatottnak követniük kell. Ezek egy része szerint az intézményi szentmiséken való megjelenés kötelező. Egyes szabályzatok csak orvos által igazolt betegség, vagy kifejezett, írásos igazgatói jóváhagyás esetén adnak felmentést e követelmény alól. Kötelezővé teszik ezentúl a lelkigyakorlaton való részvételt, illetve előírják, hogy a pedagógus a lelkigyakorlaton kívül is kapcsolódjék be az egyházközség lelki életébe, ha lehet, vegyen részt zarándoklaton, májusi litániákon, rorátékon, októberi rózsafüzér-imádságokon⁶¹⁶.

3.3. A lojalitás szabályai a világi jogban

Az egyes szekuláris jogrendszerek szabályai között is fellelhetőek azok a rendelkezések, melyek bizonyos lojalitás-követelmények érvényre juttatását segítik a munkai jogviszonyokban. Ezek nyilvánvalóan nem egyházszerzők, illetőleg nem csak

614 Lásd: Boldog Gizella Katolikus Általános Iskola és Óvoda (Pécsi Egyházmegye) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027217 (letöltés: 2021. február 09.).

615 V. ö.: Szent József Katolikus Általános Iskola és Óvoda Pedagógiai Program – Nevelési Program (Kiskunhalas) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027803 (letöltés: 2021. február 09.).

616 V. ö.: Szent Anna Katolikus Óvoda és Általános Iskola (Jánoshalma) Szervezeti- és Működési Szabályzata, https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/027829 (letöltés: 2021. február 09.); Szent István Katolikus Óvoda és Általános Iskola (Kétsoprony) Szervezeti- és Működési Szabályzata, https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201262 (letöltés: 2021. február 09.); Nagyboldogasszony Katolikus Általános Iskola (Csongrád) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201608 (letöltés: 2021. február 09.); Szent Orsolya Római Katolikus Általános Iskola és Óvoda (Kevermes) https://www.kir.hu/KIR2_INFO/pub/Index/201778 (letöltés: 2021. február 09.).

a munkavállalók világnézeti meggyőződésére vonatkozhatnak, de alkalmasak arra is, hogy az Egyház különleges lojalitás-követelményeinek is megfelelő alkalmazást biztosítsanak.

A nemzetközi jog szabályrendszerében kifejezetten lojalitás-központú rendelkezéseket nem találhatunk. Az egyes nemzetközi szerződések, emberi- és polgári jogi alapokmányok kizárólag az adott lojalis magatartás megkövetelését lehetővé tévő alapjogi szabályozást tartalmazzák, vagy az ilyenfajta magatartás-követelmények megtartása alól mentesítő emberi jogokat nevesítik⁶¹⁷. A nemzetközi jog dokumentumaiban ölt testet az egyházi önrendelkezési jog, mint a lojalitás-igény alapja, de a lelkiismereti-, és szólásszabadság-, vagy az életállapot szabadság joga is, melyek adott esetben korlátait képezhetik az Egyház önrendelkezési jogának. Ezek adott esetben lehetővé tehetik, hogy a lojalításra kötelezett – tartható okból – mentesüljön a vele szemben támasztott, ilyen típusú elvárások alól. A nemzetközi jog körében leginkább a nemzetközi bíróságok gyakorlata lesz különösen hangsúlyos és iránymutató abban a körben, mely az Egyház önrendelkezési jogának és az egyes emberi szabadságjogoknak a viszonyát érinti.

Az *Európai Unió* szintén nem kifejezett lojalitás-szabályozást alkotott, hanem az egyenlő bánásmód elvének érvényre juttatása kapcsán fogalmazott meg olyan rendelkezéseket, melyek rögzítik, hogy egyes, vallásilag-, vagy világnézetileg elkötelezett jogalanyok mikor, milyen tárgykörben és milyen feltételek mellett tehetnek különbséget az egyes polgárok között⁶¹⁸. Az Unió úgynevezett foglalkoztatási keret-irányelve kimondja, hogy a tagállamok jogosultak olyan nemzeti jogszabályok meghozatalára vagy megtartására, melyek adott személy vallásán vagy meggyőzésén alapulóan az egyes személyek foglalkoztatása vonatkozásában eltérő bánásmód alkalmazásához vezethetnek. Ez nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek abban az esetben, amennyiben egy személy vallása vagy meggyőződése, illetve ennek megfelelő életvezetése az adott egyházi foglalkoztató részről *valódi, törvényes, igazolt és arányos* alkalmazási követelményként

617 V. ö.: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, Lásd:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=hng> (2021. február 09.); Emberi Jogok Európai Egyezménye, https://www.echr.coe.int/documents/convention_hun.pdf (letöltés: 2021. február 09.); Európai Unió Alapjogi Kartája, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN> (2021. február 09.).

618 V. ö.: SCHANDA Balázs: „Vallásszabadság és egyenlő bánásmód a magyar jogrendszerben”, in: *Jogtudományi Közlemény*, 60 (2005), 517-523. oldal. Lásd még: HAHN, Judith: „Europäisiertes Kirchenrecht? Europas Bedeutung für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland“, in: *Theologie und Glaube* 105 (2015), 319-336. oldal.

jelenik meg, tekintettel a szervezet szellemiségére is⁶¹⁹. Az irányelv továbbá azt is egyértelműen kimondja:

„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 magán-szervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek”⁶²⁰.

Ezek az uniós keretszabályok a nemzeti jogba is megfelelően átültetésre kerültek, megtalálhatóak úgy a német jogban⁶²¹, mint az osztrák civil jogban⁶²² is. Hazánk joganyagában szintén ugyanezzel az érdemi tartalommal lelhetőek fel az egyházi foglalkoztatáson belüli, különleges követelményeket előíró normák⁶²³.

619 V. ö.: A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, in: *HL L 303/16*, 4. cikkely (2) bekezdés.

620 Lásd: *ibid.*

621 *„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.*

Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können“. Lásd: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist, 9. §.

622 *„Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“.* Lásd: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) BGBl. I Nr. 66/2004, 20. § (2) bekezdés. Lásd még ugyanezzel az érdemi tartalommal: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG) BGBl. Nr. 100/1993, 13b cikkely (2) bekezdés.

623 *„Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés“.* Lásd: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, 22. § (1) bekezdésének b./ pontja.

Nem csak az egyes európai keretszabályok és az azok mentén megalkotott nemzeti jog teszi lehetővé az egyházspecifikus foglalkoztatás vonatkozásában, hogy a munkaadó szervezetek az Egyház *éthosz*-ával egybecsengő és azt erősítő magatartás-követelményeket fogalmazzanak meg. Az általános, munkaügyi tárgyú jogszabályokban kerültek elsősorban lefektetésre azok a rendelkezések, melyek biztosítják, hogy a foglalkoztató valóban eredménnyel követelhesse meg dolgozóitól a lojális magatartást, illetve hogy e szabályrendszer ténylegesen is működőképes legyen. A munkajog egyéb, eseti szabályai tehát azok, melyek a munkavállalót kötelezik arra, hogy az Egyház által jogosan megfogalmazott magatartási követelményeknek eleget is tegyen⁶²⁴. Mint az fentebb már kifejtésre került, pontosan ezek az állami, kötelező érvényű szabályok azok is, melyek – mint a kánonjog által inkorporált és kanonizált jogszabályok – megteremtik a lehetőségét annak, hogy a tisztán kánoni – túlnyomórészt részegyházi – jogszabályok hatóköre kiterjedjen azokra a nem katolikus, vagy meg nem keresztelt munkavállalókra is, akikre a kánoni kódexek személyi hatálya alapvetően nem vonatkozna⁶²⁵.

Jóllehet a német szabályozásban is megtalálhatóak a tartalmilag idevágó, ezt a fajta kötelező erőt biztosító normák⁶²⁶; a dolgozat szempontjából adódóan azonban most mégis a magyar állami jogalkotás rendelkezései kell, hogy hangsúlyossá váljanak. A *Munka Törvénykönyve* az általános magatartási követelmények között előírja, hogy a felek a munkaügyi jogviszonyokban úgy járjanak el, ahogyan az általában elvárható; a jóhiszeműség és a tisztesség szabályai szerint, kölcsönösen együttműködve, egymás érdekeinek megfelelő és méltányos figyelembevételével⁶²⁷. A Munka Törvénykönyve ezen túl akként is rendelkezik, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné⁶²⁸. A lojális magatartás tanúsítása azonban nem csak a munkavégzés során szüksé-

624 V. ö.: SCHLIEMANN, Harald: „Loyalität und christliche Bindung in kirchlichen Arbeitsverhältnissen“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterführung?* Berlin: LIT Verlag, 2015, 54-55. oldal.

625 V. ö.: CIC 11. kánon, CCEO 1. kánon.

626 V. ö.: BGB 241. § (2) bekezdés. Lásd még e körben: MOUGEOLLE, Paul: „Les droits et libertés fondamentaux des salariés face à l'autonomie des employeurs religieux en Allemagne“, in: *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], <http://revdh.revues.org/1074> (letöltés: 2021. február 27.) és LEWICKI, Aleksandra: „Das Christentum als kulturelle Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung? Die deutschen Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, in: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 28 (2015), 123-124. oldal.

627 V. ö.: Mt. 6. § (1)-(3) bekezdés.

628 V. ö.: Mt. 8. § (1) bekezdés.

ges: a törvény szerint a dolgozó a munkaidején kívül sem viselkedhet úgy, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen is alkalmas lehet munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekeinek vagy a munkaviszony céljainak a veszélyeztetésére⁶²⁹. A törvény a véleményszabadságot is korlátozhatóvá teszi: a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja – mondja a törvény⁶³⁰.

Látható, hogy ezek a világi jogszabályok képesek teljes mértékben biztosítani az Egyház által megfogalmazott lojalitás-követelmények érvényre jutását. A magyar jog ugyanis – az európai mintákhoz hasonlóan – szintén lehetővé teszi, hogy az egyházi foglalkoztató megkövetelje dolgozóitól az általa vallott, képviselt és hirdetett elvi-erkölcsi értékekkel való, szükséges mértékű azonosulást és az azoknak megfelelő cselekvést. Arra is lehetőséget biztosít továbbá a törvény, hogy az egyházi foglalkoztató a működésének hitelességével összefüggő okokból korlátozza munkavállalóinak véleményszabadságát, vagy más jellegű magatartását; ez utóbbi körében akár az életállapot-, a polgári jogi családi állapot megválasztásának- és megváltoztatásának jogát is.

3.4. Lojalitás az ítélkezési gyakorlatban

Az európai- és a nemzeti bíróságok döntéseikben számos esetben foglalkoztak az egyes egyházas munkaügyi jogviszonyokra vonatkozó lojalitás-követelményekkel, azok érvényre juttatásának szabályaival. Ennek során vizsgálták eme rendelkezések alkalmazhatóságát más, személyhez fűződő alapjogok viszonylatában is.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) a Rommelfanger kontra Németország ügyben meghozott ítéletében kimondta, hogy az Egyház önrendelkezési joga – mely valójában a vallásszabadság jogának kollektív megnyilvánulási formája – megelőzheti az intézményeiben foglalkoztatott munkavállalóinak vélemény-szabadsághoz kapcsolódó, ugyancsak védett alapjogát⁶³¹. A bíróság döntése szerint ugyanis adott kö-

629 V. ö.: Mt. 8. § (2) bekezdés.

630 V. ö.: Mt. 8. § (3) bekezdés.

631 Lásd: BAUSCHKE, Hans-Joachim: „Aktuelle Entwicklungen im Spannungsverhältnis zwischen dem individuellen Grundrecht der Religionsfreiheit und dem Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgebereinrichtungen“, in: *ZAT* 7 (2019), 70-73. oldal.

rülmények között elvárható, hogy a lojalításra kötelezett dolgozók az Egyház hivatalos tanításának megfelelő nézeteket képviseljenek nyilvános szakmai megnyilatkozásaikban is⁶³². Ez a döntés az európai emberi jogi bíróság első olyan, korszakos határozata, melylyel az egyházi önrendelkezési jogot az egyéni szabadságjogok fölé helyezte. Ez a határozat azonban még kiforratlan annyiban, hogy nem kellő mélységben elemzi és határozza meg a két, szóban forgó alapjog súlyozásának egyes lehetséges szempontjait.

A *Siebenhaar kontra Németország* ügyben a bíróság ugyancsak az egyházi önrendelkezési jog elsőbbségét állapította meg, mikor is az egyházi óvoda egy gyermekgondozója olyan vallási közösséghez csatlakozott, melynek egyes – például a lélekvándorlásról szóló – tanításai idegenek voltak a keresztény felfogástól⁶³³. Jogszerűnek ítélte meg a bíróság, hogy az egyházi fenntartású intézmény – lojalitási kötelezettség-szegésre alapítottan – azonnali hatályú felmondással megszüntette a dolgozó munkaviszonyát, tekintettel arra is, hogy amaz makacsul és következetesen kitartott a kifogásolt vallásközösséggel fennálló kapcsolata mellett. Különösen, mert abban idővel komoly katechetikai képzéseknek is alávetette magát. Az európai emberi jogi bíróság meglátása szerint helyes volt a nemzeti bíróságok azon jogértelmezése, mely az Egyház hitelességének veszélyeztetését nem csak összegyházi szinten tekintette megvalósíthatónak, de a kisebb közösségekben is.

A döntés kimondja azt is, hogy a lojalítás-kötelezettségek megsértése önmagában még nem teszi indokolttá az elbocsátási szankció alkalmazását. A lelkiismereti- és vallásszabadság joga ugyanis akár meg is előzheti az Egyház önrendelkezési jogát, ennélfogva az ennek alapján előírt lojalítás-követelmények alkalmazásának is korlátját képezheti. Az egyházi önrendelkezési jog viszont az egyéni szabadságjogok elébe helyezendő, ha az annak alapulvételével előírt magatartási szabályok nyílt megsértése az Egyház önazonosságának kétségbe vonásával is együtt járhat. Az ilyesfajta, súlyos hitelvesztés pedig – a nemzeti bíróságok megerősített álláspontja szerint – nem csak összegyházi szinten, de még az óvodai közösségek szintjén is lehetséges⁶³⁴.

632 V. ö.: EJEB 1989. szeptember 6-i, 12242/86. számú ítélete. Lásd: BELLING, Detlev: „Szabadság és kényszer a nemzeti jogalkotó számára a 2000/78/EK-es anti-diszkriminációs irányelv átültetése során, tekintettel az egyházi munkajogra”, fordította: Schlosser Annamária, in: *Európai Jog* 20 (2005), 28. oldal; BYCHAWSKA-SINIARSKA, Dominika: *A véleménynyilvánítás szabadságának védelme az emberi jogok európai egyezménye alapján*, Strasbourg: Európa Tanács, 2018, 22. oldal; illetve SAVAGE: *Leaks, Whistleblowing...*, 129. oldal.

633 V. ö.: EJEB 2011. február 03-án meghozott 18136/02. számú ítélete.

634 V. ö.: *ibid.*, 15. 16. 44-46. pontok.

A *Fernández Martínez kontra Spanyolország* ügyben is hasonló elvi alapokon nyugvó határozat született⁶³⁵. A pappá szentelt, de az egyházi hierarchiát engedély nélkül elhagyó, polgárilag megházasodott, öt gyermekes hitoktató azzal, hogy széleskörű sajtónyilvánosság mellett kritizálta az Egyházban bevett, kötelező papi nőtlenséget, olyan magatartást tanúsított, mely közvetlenül és súlyos fokban veszélyeztette az Egyház hitelességét, elveinek és értékeinek képviseletét, illetve megőrzését⁶³⁶. Nem magát az életállapot megváltoztatását, a papi rend engedély nélküli elhagyását és a szent kötelek fennállása ellenére kötött polgári házasságot ítélte meg önmagában olyan súlyú kötelezettség-szegésnek a bíróság, mely alapot adhatott a hitoktatói munkakörből történő elbocsátásra. Különösen, hogy a dolgozó évről-évre megkapta az illetékes főpásztortól a kánoni küldetést (*missio canonica*) is. Nem ezek a körülmények mutatkoztak önmagukban alkalmasak arra, hogy hiteltelenítsék az Egyház működését. A dolgozó média-nyilvános, az Egyházzal szembeni súlyos kritikákat megfogalmazó fellépése volt az, mely egyházi foglalkoztatott hitoktató részéről meg nem engedhető. Ez a magatartás bizonyult alkalmasnak arra, hogy az egyházi működésről alkotott általános társadalmi felfogást összezavarja.

A fenti három döntés kapcsán fontosnak tartom kiemelni azt is, hogy az eljáró bíróságok mindegyike arra tekintettel állapította meg a súlyos fokú kötelezettség-szegést, hogy a dolgozó nyilvánosan és makacsul kitartott szektatagsága, vagy székes körben hangoztatott véleménye mellett. Nem arról volt csak szó tehát az ügyekben, hogy a dolgozó keresztényi belső meggyőződése megingott, esetleg hitében elbizonytalanodott; hanem arról, hogy az Egyház hitbéli tanításával és működési elveivel nyíltan és konokul szembehelyezkedett. Ennélfogva tehát az európai emberi jogi bíróság ítéletei nem a lelkiismereti szabadsággal szemben állapították meg az egyházi önrendelkezési jog elsőbbségét, hanem a lelkiismereti meggyőződés kinyilvánítását lehetővé tévő önkifejezési szabadsággal, mely végül is a világnézetet érintő véleményszabadság egyik vetülete. Ezt azért látom fontosnak kiemelni, mert a bíróságok döntései alátámasztani látszanak azt a meggyőződésemet, hogy a lojalitás-követelményeknek csak igen szűk körben – például a kánoni küldetést (*missio canonica*) igénylő esetekben, vagy mint fentebb látszik, még ott sem mindig – van lehetősége átlépni a lelkiismereti szabadság határait.

635 V. ö.: EJEB 2012. május 15-én meghozott 56030/07. számú ítélete.

636 V. ö.: KÚRIA: *Martinez Spanyolország elleni ügye*, <https://kuria-birosag.hu/hu/print/10324> (letöltés: 2021. február 10.).

Egyébiránt azok rendelkezései csak a vélemény-nyilvánítás szabadságát korlátozhatják; tehát nem a belső hitet és meggyőződést magát, hanem a hit és meggyőződés külső megélésének módját és formáját.

Az emberi jogi bíróság azonban nem minden döntésében helyezte előtérbe az egyházi önrendelkezéshez való jogot. Olyan ítéletek is ismertek, melyek az egyes, különös körülményekre tekintettel ezt háttérbe szorították és bizonyos emberi szabadságjogok érvényesülésének adtak elsőbbséget. A *Schüth kontra Németország* ügyben a bíróság kimondta, hogy az Egyház a kollektív vallásszabadságban gyökerező önrendelkezési jogára tekintettel valóban meghatározhat bizonyos magatartási követelményeket a munkavállalói irányába, azonban ezek nem vezethetnek a munkavállalók családi életállapotának klerikalizálódásához. A világi jogi munkaviszony ugyanis nem klerikusi szolgálati jogviszony, az Egyház ezért nem avatkozhat bele korlátozás nélkül a dolgozó magánéletébe⁶³⁷. A perbeli esetben így nem volt megállapítható a lojalitás-kötelezettségek megsértése azon az alapon, hogy a egyházzenész foglalkozású, munkaviszonyban álló dolgozó a házastársától közismerten különvált, majd új élettársi kapcsolatot létesített, melyből gyermeke is született. A dolgozó ugyanis alapvetően tudomásul vette döntése következményeit, önkéntesen tartózkodott a szentáldozástól és összességében véve is visszavonultabb életvitelt folytatott az egyházi közösségben, mindezt különválása önkritikus következményeként. Magatartása tehát – a szükséges nyilvánosság és az extrovertált viselkedés hiányában – objektíve nem volt alkalmas arra, hogy az Egyház hitelességét megkérdőjelezze; éppen ellenkezőleg: a dolgozó önmegtartóztató magatartása is az egyházi szabályok követendőségét és követhetőségét bizonyította. Ilyen körülmények között az emberi jogi bíróság hátrébb sorolta az egyházi önrendelkezési jogot az életállapot szabad megválasztása jogánál, ezáltal lehetővé tette, hogy az egyházi fenntartású intézményben foglalkoztatott munkavállaló a szükséges visszafogottság mellett megélhesse magánéleti szabadságát.

Ebből a döntésből is látszik, hogy az egyes alapjogok súlyának eseti mérlegelése során a dolgozói magatartás- vagy cselekvés nyilvánosságának illetően jellege kiemelkedő szerephez jut. A bíróság ugyanis túlnyomórészt azokban az esetekben látja veszé-

637 V. ö.: EJEB: 2010. szeptember 23-án meghozott 1620/03. számú ítélet, 71. pont. Lásd még: BREMS, Eva / PERONI, Lourdes: "Religion and human rights: Deconstructing and navigating tensions", in: FERRARI, Silvio (szerk.): *Routledge Handbook of law and religion*, New York: Routledge, 2015, 152-153. oldal; és v. ö.: SCHINKELE: *Kirchliches...*, 10. oldal.

lyezettettnék a Egyház *éthosz*-ának sérülését, melyekben az azt sérteni szándékozó cselekmény az elszánt, vagy makacsul kitartó dolgozói magatartás miatt – az eset összes körülményei alapján megállapítható, szükséges mértékben – nyilvánosságra is kerül, vagy ha ennek elmaradása csak a dolgozó érdekkörén kívül eső okokra vezethető vissza.

Ez az álláspont azonban nem kizárólagos. A bíróság jogértelmezése szerint ugyanis előfordulhatnak olyan esetek is, mikor széleskörű nyilvánosságra jutás nélkül is sérülhet az adott vallásfelekezet *éthosz*-a. Ez az álláspont jut érvényre az *Obst kontra Németország* ügyben⁶³⁸. A szóban forgó jogesetben a mormon egyház egy vezető állású alkalmazottja követett el huzamosabb ideig tartó házasságtörést. A foglalkoztatott maga a mormon egyházban nőtt fel, így annak tanításával kellően tisztában kellett, hogy legyen. A mormon egyház a házasságtörés bűnét jóval súlyosabban ítéli meg, mint a Katolikus Egyház, és ahhoz sokkal súlyosabb szankciókat is kapcsol. A mormon egyházban a házasságtörés ténye – annak nyilvánosságra kerülésétől függetlenül is – olyan súlyú kötelezettség-szegés, mely az egyházi foglalkoztatási jogviszonyok fenntartását nem teszi lehetővé, különösen nem európai szintű vezetői munkakörben. A bíróság tehát ebben az esetben kivételesen a jogsértés nyilvánosságra kerülésétől függetlenül is megállapíthatónak látta a lojalitás-követelmények megszegését és nem biztosított a dolgozónak lehetőséget arra, hogy életállapota megválasztásának jogát az egyházi önrendelkezési jog ellenében is gyakorolja. Már a botrány kialakulásának veszélyét is akként ítélte meg a bíróság, hogy az – a mormon egyház különösen szigorú követelményrendszerének tükrében – igazolja az egyházi érdekek elsőbbségben történő részesítését⁶³⁹.

Említést érdemel még ehelyütt az emberi jogi bíróság *Lombardi Vallauri kontra Olaszország* ügyben hozott ítélete is. Ebben a bíróság a lojalitás-előírások objektív ellenőrizhetőségét követelte meg ahhoz, hogy adott esetben megállapítható legyen – az egyéb körülmények egyidejű fennállása esetén – az egyházi önrendelkezési jog előnye más szabadságjogokkal szemben. A bíróság álláspontja szerint amennyiben nem áll rendelkezésre a *hatékony* bírói jogorvoslat lehetősége egy alkalmazási követelmény felülbírálata kapcsán – akár csak azért, mert az egyházi fenntartó vagy foglalkoztató nem adja indokát annak, hogy miért tekinti lojalitássértőnek az adott munkavállaló egy bizonyos magatartását – a jogsértés elkövetésének tényét a dolgozó terhére nem lehet megállapí-

638 V. ö.: EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott 425/03. számú ítélete.

639 V. ö.: *ibid.*, 48. és 51. pontok.

tani. A bírói elszámoltathatóság ugyanis az európai értékek között olyan alapvető követelmény, melyet még az egyházi önrendelkezési jog sem előzhet meg⁶⁴⁰.

Az *Európai Unió Bírósága* döntéseiben – hatásköre szerint – nem az egyes alapjogok összeütközését vizsgálja, illetve nem abban a kérdésben foglal állást, hogy az Egyház önrendelkezési joga mikor előzhet meg más, személyhez fűződő alapjogokat, hanem az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése szempontjából elemzi az egyes, jogvitával érintett élethelyzeteket. Ehhez kapcsolódóan állapítja meg, hogy adott körülmények között mely élethelyzetek minősülhetnek olyannak, melyekben az Egyházat – az uniós foglalkoztatási keret-irányelv fentebb már bemutatott rendelkezései alapján – megilleti a jog arra nézve, hogy munkavállalóinak adott csoportjaival szemben vallási elveken nyugvó magatartás-követelményeket, vagy egyéb, hasonló elvárásokat fogalmazzon meg úgy, hogy az nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek.

Az uniós bíróság ítéletei közül az *Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV* ügyben meghozott döntést kell e körben kiemelnünk. Ebben a bíróság – az emberi jogi bíróság jogértelmezését is megerősítve – kimondta, hogy az egyházi foglalkoztató által lefektetett magatartás-szabályok vonatkozásában az európai jog mindig megköveteli a valódi bírói kontroll lehetőségét⁶⁴¹. Másfelől azt is rögzítette, miszerint egy ilyen bírói vizsgálat során figyelemmel kell lenni arra, hogy az egyházi foglalkoztató részéről megszabott követelményeknek az Egyház szempontrendszer szerinti, *lényeges, törvényes, arányos és igazolt* igényt kell megtestesítenie, „*mely az érintett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel szükséges és objektív módon előírt követelményre utal, és nem foglalhat magában az e szellemiségtől vagy az említett egyház vagy szervezet autonómiához való jogától idegen megfontolásokat*”⁶⁴². Ezen jogértelmezés mentén később, az adott ügyben – a nemzeti bíróságok szintjén – olyan döntés született, mely szerint egy adott, az ENSZ által finanszírozott felmérés végrehajtása érdekében nem lehet megkövetelni az adminisztratív munkakörre jelentkező felvételizőtől, hogy a felmérést végző egyház tagja legyen. Az egyháztagság fennállása ugyanis

640 V. ö.: EJEB 2009. október 20-án kihirdetett 39128/05. számú ítélete, 45-56. pontok.

641 V. ö.: EUB 2018. április 17-én meghozott C-414/16. számú ítélete, 83/1. pont.

642 V. ö.: *ibid.*, 83/2. pont; és lásd: BAUCKHAGE-HOFFER, Florian: „Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – eine Anmerkung aus juristischer und evangelisch-theologischer Perspektive“, in: *ZAT* 6 (2018), 73. oldal és SIPKA Péter / ZACCARIA Márton Leó: „Az objektív és igazolt szakmai alapú kimentés megítélése vallási diszkrimináció esetén”, in: *Magyar Jog* 65 (2018), 50-55. oldal.

egy bizonyos, általános jellegű adminisztratív munkakör vonatkozásában nem tekinthető *lényeges* és *arányos* követelménynek az egyház részéről. Az adott egyházi foglalkoztató intézmény ugyanis csak bizonyos különös körülmények fennforgása esetén – például hitoktatói munkakör vonatkozásában – követelheti meg a jelentkezőktől, hogy tagjai legyenek a fenntartói egyháznak⁶⁴³.

Az uniós bíróság másik meghatározó döntése az egyházi lojalitás szabályainak körében az úgynevezett „*Főorvos (Chefarzt)-ügy*”-ben született⁶⁴⁴. Ebben az uniós bíróság a hátrányos megkülönböztetés eshetőségének vizsgálata kapcsán kimondta, hogy meg nem engedhető negatív diszkrimináció valósul meg a foglalkoztatásban akkor, ha a katolikus munkáltató a *katolikus* alkalmazottaitól – ezek magánélete vonatkozásában – kellő indok nélkül, fokozottabb mértékben követeli meg egyes kánoni jogi szabályok és katolikus morális előírások követését, mint az összehasonlítható helyzetben lévő, más, *nem katolikus* foglalkoztatottjaitól⁶⁴⁵. A bíróság álláspontja szerint a házasság szentségi jellegére és felbonthatatlanságára vonatkozó kánoni elvnek az elfogadása az adott *katolikus* dolgozó részéről az általa ellátott, kórházi tanácsadás-, betegellátás- és a belgyógyászati osztály vezetése vonatkozásában nem tűnik *lényeges* feltételnek ahhoz, hogy az adott egyházi fenntartású egészségügyi intézmény kifejezhesse katolikus szellemiségét⁶⁴⁶. Különösen, hogy ugyanilyen beosztásban foglalkoztat olyan *nem katolikus* munkavállalókat is – példának okáért protestáns felekezetekhez tartozókat –, akikkel szemben nem követeli meg, hogy házasságuk szentségi jellegét és felbonthatatlanságát magánéletükben ténylegesen is megélik. Az uniós bíróság döntésén alapulóan ezért a nemzeti bíróság az ügy érdemében úgy határozott, hogy a katolikus kórház nem állapíthatja meg a lojalitás-kötelezettségek megsértését a *katolikus* orvosával szemben sem – azon a tényálláson alapulóan, hogy nevezett dolgozó szentségi házasságának fennállása

643 V. ö.: BAG 2018. október 25-én meghozott 8 AZR 501/14. számú ítélete. Lásd még e körben: BAUCKHAGE-HOFFER, Florian: „Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – auf den EuGH folgt das BAG“, in: *ZAT* 7 (2019), 36. oldal és GREINER, Stefan: „Konsequenzen aus der EuGH- und BAG-Rechtsprechung zur Kirchenmitgliedschaft als einstellungs- bzw. Kündigungskriterium“, in: *ZAT* 8 (2020), 4. oldal.

644 V. ö.: EUB 2018. szeptember 11-én meghozott, C-68/17. számú ítélete, 58-61. pontok.

645 Lásd: KLUMPP, Steffen: „Kippt der EuGH den § 9 AGG? Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium und Europarecht“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 30-31. oldal.

646 V. ö.: *ibid.*, 58. pont.

ellenére új, polgári házasságot kötött –, ha az adott a magatartásért a *nem katolikus* munkavállalói vonatkozásában sem állapít meg kötelezettségszegést⁶⁴⁷.

Az emberi jogi- és az uniós bíróságok ítélkező tevékenységének hatása az egyes nemzeti bíróságok döntésein is érezhető. A német felsőbbbíróságok nem csak a fenti ügyek kapcsán, az ügy érdemében meghozott ítéleteikben követték az egységes európai jogértelmezési elveket, hanem más határozataikban is azonos elvi álláspontot foglaltak el. E döntések egy része a Katolikus Egyházból történő kilépés kérdéskörével foglalkozik. A német *Szövetségi Munkaügyi Bíróság* már több évtizede azt az álláspontot képviseli, hogy, az Egyház szervezetének szándékos elhagyása olyan kötelezettségszegés, mely megalapozza a jogviszony megszüntetését. Jóváhagyta ezért a bíróság egy segédorvos elbocsátását a katolikus egészségügyi intézményből, aki az Egyházat formális aktussal elhagyta⁶⁴⁸. Ezt az álláspontját a bíróság két évtized elteltével is következetesen fenntartotta, mikor egy gyermekgondozó elbocsátását ítélte meg ugyanezen okból jogszerűnek⁶⁴⁹. Időközben azonban az európai emberi jogi bíróság a fentiekben már ismertetett „Egenberger”- és a „Főorvos-ügyben” hozott határozata ebben a kérdésben is átalakítani látszik az ítélkezési gyakorlatot. A *Wiesbadeni Munkaügyi Bíróság (Arbeitsgericht Wiesbaden)* ugyanis egy egészen friss – ma még nem is jogerős – ítéletében már megállapította egy adott elbocsátás jogellenességét, melyet az egyházi fenntartású foglalkoztató a terhestanácsadó munkakört ellátó dolgozójának az Egyházból való formális kilépése miatt alkalmazott vele szemben⁶⁵⁰. A bíróság érvelése szerint ugyanis az a körülmény, hogy a foglalkoztató az elbocsátott dolgozó munkakörében olyanokat is alkalmaz, akiknek nincs rendezett kapcsolata az Egyházzal, azt támasztja alá, miszerint az intézmény részéről nem elsődleges szempont, hogy az adott munkakörben foglalkoztatott terhestanácsadó személyek a Katolikus Egyház tagjai is legyenek. Ennélfogva viszont – a bíróság szerint – nem tartható különbségtételt valósít meg az intézmény, ha bizonyos dolgozóinak egyháztagságát megköveteli – onnan való kilépésüket pedig szankcionálja – míg más alkalmazottai vonatkozásában sem efféle követelményeket nem támaszt, sem efféle radikális jogkövetkezményeket nem alkalmaz⁶⁵¹.

647 V. ö.: BAG 2019. február 20-án meghozott, 2 AZR 746/14. számú ítélete.

648 V. ö.: BAG 1984. december 12-én meghozott, 7 AZR 418/83. számú ítélete.

649 V. ö.: BAG 2013. április 25-én meghozott, 2 AZR 579/12. számú ítélete.

650 V. ö. Arbeitsgericht Wiesbaden 2020. június 10-én meghozott, 2 Ca 288/19. számú ítélete.

Ez a döntés azonban indokolatlanul összemossa az egyháztagság fennállásának követelményét és az Egyházból történő kilépés tényét. Való igaz, hogy a perbeni előfeltetelek mellett az egyházi foglalkoztató részéről nem lenne tartható, hogy a munkakör betöltésekor megkövetelje, hogy leendő alkalmazottja katolikus legyen. Nem katolikusokat is foglalkoztat ugyanis ebben a munkakörben, ezért az uniós bíróság „*Egenberger-ügy*”-ben hozott ítélete figyelembevételével nem lenne igazolható, hogy az egyháztagság követelménye az adott foglalkoztató és munkakör vonatkozásában *lényeges* körülménynek minősül az intézmény katolikus jellegével való önzonosság szempontjából. Más a helyzet azonban egy adott dolgozónak az Egyházból történő kilépésével. Ebben az esetben ugyanis nem az egyháztagság ténye – és annak megszűnése – bír relevanciával, hanem magának a kilépő magatartásnak a jellege. Az Egyházból való kilépés ugyanis végeredményben az Egyház intézményének egyfajta végleges megtagadása: „formális szakítás”. Ez viszont már önálló munkajogi intézkedés alapját is képezheti. Nem látom tehát akadályát annak, hogy a foglalkoztató szerv ilyen esetben arra az álláspontra helyezkedjen, hogy – bár a munkakör betöltéséhez nem lenne szükség a dolgozó egyháztagságára, de ha már tagja az Egyháznak – a kommunió nyilvános visszautasítása, az Egyház illetően megtagadása maga után vonhatja a dolgozó „megtagadását” is, vagyis az együttműködés lezárását és a munkajogviszony megszüntetését.

A bíróságok több döntést hoztak a nemi erkölcs kérdéskörét érintően is. Megállapították egy adott egyházzenesz munkakörű dolgozó sok évvel korábbi kötelezettség-szegéséért kirótt elbocsátásának jogszerűségét, mert nevezett szexuális kapcsolatot létesített egy akkor még kiskorú tanítványával⁶⁵².

Ettől eltérően viszont jogellenesnek minősítette a bíróság egy homoszexuális, vezető állású dolgozó felmentését, melyet a katolikus munkáltatója arra a tényállásra alapított, hogy a dolgozó regisztrált és társat keresett egy, a nemi orientációjának is megfelelő, internetes partnerkereső oldalon⁶⁵³. A bíróság döntésének lényege szerint ugyanis, ha a munkahelyen kívüli magatartás nem befolyásolja a munkahelyi tevékeny-

651 V. ö.: THÜSSING, Gregor / VÖLKERDING, Lisa: „Der Kirchenaustritt als Kündigungsgrund zwischen unionsrechtlichem Diskriminierungsschutz und nationalem Verfassungsrecht“, in: *ZAT* 8 (2020), 135-140. oldal.

652 V. ö.: BAG 2013. szeptember 26-i 2 AZR 741/12. számú ítélete.

653 V. ö.: Arbeitsgericht Frankfurt am Main 2007. április 18. napján meghozott, 7 Ca 7285/06. számú ítélete.

séget, akkor a munkáltató nem jogosult e vonatkozásban magatartási követelményeket szabni és nem jogosult rosszallását sem kifejezni olyan körülmények miatt, melyek a dolgozó munkahelyen kívüli cselekvőségével összefüggésben váltak ismertté számára. Különösen igaz ez egyes, intim-szférába tartozó magatartás-elemek vonatkozásában. A homoszexualitás tényével kapcsolatosan a bíróság rámutatott: önmagában az ilyenfajta nemi irányultság még katolikus fenntartású intézményekben sem képezheti elbocsátás alapját, hiszen a Katolikus Egyház katekizmusa is megértést parancsol a homoszexuális érdeklődésű személyekkel szemben⁶⁵⁴. A monogám életvitel kötelezettségének megkövetelése pedig bármely laikkal szemben indokolatlan beavatkozást jelentene az adott személy privátszférájába⁶⁵⁵, ennélfogva az adott tényállás-elemek mellett (homoszexuális partnerkeresés) nem érvényesülhet az Egyház önrendelkezési jogának elsőbbsége az életállapot megválasztásának szabadságával szemben.

A német *Szövetségi Munkaügyi Bíróság* több döntésében foglalkozott egyes vallási jelképek munkahelyen történő viseletének ügyével is. A bíróság kimondta, adott vallási jelkép munkahelyi viselésétől való tartózkodás megtagadása még nem elégséges indok a *szekuláris* foglalkoztatói intézményben foglalkoztatott munkavállalóval szembeni felmondás közléséhez⁶⁵⁶. Ettől eltérően azonban, egy *keresztény* egyházi fenntartású munkáltatónál a más valláshoz tartozó kiegészítők, például az iszlám fejkendő viselete – és ezzel a keresztény szellemiségtől eltérő vallási meggyőződés explicit kinyilvánítása – olyan magatartást valósít meg, mely sérti az Egyházzal szembeni – legalább neutralitást követelő – lojalitás-követelményeket, ezért alapot ad a kötelezettségszegésen alapuló felmondásra is⁶⁵⁷.

654. „*Nem elhanyagolható azon férfiak és nők száma, kiknek homoszexuális hajlama nagyon mélyen gyökerezik. E hajlam, mely objektíve rendetlen, többségük számára próbatétet jelent. Tisztelettel, együttérzéssel és gyöngédséggel kell fogadni őket. Kerülni kell velük kapcsolatban az igazságtalan megkülönböztetés minden jelét. Az ilyen személyek arra hivatottak, hogy valósítsák meg életükben Isten akaratát, és amennyiben keresztények, egyesítsék az Úr keresztáldozatával az állapotukból adódó esetleges nehézségeket*”. In: a Katolikus Egyház Katekizmusa, 2358-as tétel. Lásd még e körben *Szent VI. Pál* pápa állásfoglalását is: „*Profecto, dum pastoralis animarum cura agitur, tales homosexuales suscipiendi sunt cum considerata animi lenitate iudemque in spem sunt erigendi se difficultates suas suamque alienationem sociale esse aliquando superaturos. Eorum quoque culpabilitas prudenter iudicabitur*” Lásd: *Declaratio de quibusdam quaestionibus ad sexualem ethicam spectantibus*, in: *AAS* 68 (1976), 77-96. oldal.

655 V. ö.: a *Schüth kontra Németország* ügyben meghozott EJEB ítélet érvelésével.

656 V. ö.: BAG 2002. október 10-én meghozott, 2 AZR 472/01. számú ítélete. Lásd még e körben: BVerfG 2003. július 30-án meghozott, 1 BvR 792/03 számú döntését is.

657 V. ö.: BAG 2014. szeptember 24-én kihirdetett 5 AZR 611/12. számú ítélete.

A magyar munkaügyi ítélkezésben az egyes lojalitás-követelmények kérdésköre nem olyan hangsúlyosan tör felszínre, mint a németországban. Ettől függetlenül, a magyar felsőbb bíróságok ítélkezési gyakorlatában is fellelhető néhány olyan jogeset és kapcsolódó jogértelmezés, mely a dolgozat jelen tárgya szempontjából értékelhető és figyelembe vehető.

Az *Alkotmánybíróság* egy határozatában kifejtette, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet. A bíróság döntése szerint a munkavállaló véleménye nem részesülhet a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmában, ha célja a munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződés megkérdőjelezése vagy hiteltelenítése. A munkaviszonyban részes feleket ugyanis egyfajta hűségi kötelezettség terheli – így az *Alkotmánybíróság* –, ebből pedig az következik, hogy a munkavállalónak aktívan kell támogatnia a munkáltató céljainak hatékony megvalósítását. Ha pedig véleménynyilvánításának célja e hűségi kötelezettségének megszegése, a véleményszabadsága nem részesülhet védelemben a munkáltató – kedvező megítélésének fenntartását biztosító – jogaival szemben⁶⁵⁸.

A *Kúria* ezen alkotmánybírósági döntés alapján egy 2018-as határozatában szintén kifejtette, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának alapjoga a munka világában csak korlátok között érvényesülhet. Ennélfogva a pedagógus megsérti a lojalitás-kötelezettségeit akkor, ha széles nyilvánosság előtt megkérdőjelezi adott munkáltatói intézkedés jogszerűségét és helyességét⁶⁵⁹. Azt viszont nem tekintette a bíróság kötelezettség-szegő magatartásnak, ha a dolgozó véleményszabadságával élve egy közmeghallgatáson elhangzottakat összegzi, és munkavállalói szempontból azt tárgyilagosan megvilágítja, jóllehet e véleménye nem egyezik a munkáltató véleményével⁶⁶⁰.

A magyar alsóbb fokú bíróságok nyilvánosan megismerhető ítélkezési tevékenységét érintően egyetlen olyan ügy lelhető fel, mely a dolgozat jelen tárgyköréhez kapcsolódik. Ebben az egyházi iskola tanárnőjének munkaviszonyát a foglalkoztató azért szüntette meg, mert házasságon kívüli kapcsolatot létesített a nevelőtestület egy tanár-házaspárjának férfi tagjával. A kapcsolatot a munkáltató felszólítására sem számolta fel,

658 V. ö.: 14/2017. (VI. 30.) AB határozat 33. pont. Lásd még ehhez kapcsolódóan a Kúriának az alapügyben hozott, Mfv.I.10.655/2013/6. számú határozatát is.

659 V. ö.: a Kúria Mfv.II.10.609/2017. számú ítélete.

660 V. ö.: Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 11.059/2010. számú határozata.

ezért az Egyház tanításával ellenkező cselekedete miatt munkaviszonya – az intézmény vezetője szerint – nem volt fenntartható. A Kúria eljárásjogi jellegű – a kérelemhez kötöttség elvét boncolgató – felülvizsgálati döntése alapján az alsóbb fokú bíróságok egybehangzó jogértelmezést tartalmazó ítéletei nem őrizhették meg jogerejüket⁶⁶¹. Okfejtésük azonban ennek ellenére is méltó a figyelemre. Az eljárt bíróságok ugyanis a felmondást egységesen jogellenesnek ítélték meg azért, mert a dolgozó kifogásolt, házasságtörő magatartása vonatkozásában nem volt megállapítható, hogy az munkakörének ellátására lényeges, valóságos és közvetlen kihatással lett volna. Mivel a tanárnő nem hittant tanított, ezért – a bíróságok szerint – sem a saját-, sem az iskola hitelessége nem kérdőjeleződhetett meg amiatt, hogy tanártársával házasságtörő-, más házasságot feldúló kapcsolatra lépett. De a széleskörű nyilvánosságra-kerülés elmaradása miatt a valóságban sem merült fel sem a szülők, sem a diákok részéről a magatartással kapcsolatban semmiféle, esetleges kifogás vagy neheztelés⁶⁶². A másodfokon eljáró törvényszék ezt az indokolást még azzal is kiegészítette, hogy a dolgozó személyhez fűződő jogait csak a szükségesség és az arányosság követelményrendszere mentén lehet korlátozni, az elbocsátás azonban – indokai miatt – ennek a követelménynek nem felelt meg⁶⁶³.

Meggyőződésem, hogy az első-, és a másodfokú bíróságok döntése érdemben helyes volt. Ítéleti okfejtésükben a bíróságok – miszerint a dolgozó érzelmi- és szexuális életének a munkáltató által kijelölt határok közé szorítása személyhez fűződő jogainak szükségtelen és aránytalan korlátozását jelenti – önkéntelenül is az emberi jogi bíróság

661 V. ö.: a Kúria Mfv.I.10.486/2016. számú ítélete. Ez a kúriai ítélet – lényege szerint – azért mellőzte a felmondás indokainak érdemi vizsgálatát, mivel a dolgozó „nem kérte viszont a munkáltató intézkedése jogellenességének megállapításával ennek jogkövetkezmenyei alkalmazását. A felmondás jogellenességének megállapítására irányuló kereseti kérelem hiányában a felperesnek nem volt kereshetőségi joga arra, hogy a felmondás indokainak megváltoztatását kérje” (v. ö.: 39. és 40. pontok). Azzal tehát, hogy a dolgozó csak a végkielégítést kérte, a Kúria szerint elzárta magát attól, hogy a felmondás indokolásának törvénysértő voltát – a keresethez kötöttség elve miatt – a bíróságok érdemben is megítélhessék. Ez a döntés – nézetem szerint – kritikával illelhető amiatt, mert indoklása egyfelől tényszerűtlen és önellentmondó; másfelől pedig pontosan a Kúria volt az, amely pár évvel a döntést megelőzően arra az – azóta is irányadó – elvi álláspontra helyezkedett, hogy az ítéleteknek csak a jogkövetkezmenyek felől kell határozni, a jogellenesség formális kimondása nélkül, a jogellenesség vonatkozásában kereseti kérelem nem terjeszthető elő: „A joggyakorlat-elemező csoport egyhangú álláspontja szerint a munkaviszony bármelyik fél általi jogellenes megszüntetése esetén munkaügyi perben az ítélet rendelkező része nem tartalmazhat a jogellenesség megállapítására vonatkozó rendelkezést. Erre semmilyen jogszabály nem ad felhatalmazást, és ellentétes a Pp. 123. §-ában előírtakkal”. (V. ö.: Kúria, Joggyakorlat-elemező Csoport: Összefoglaló vélemény. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezmenyei, 2016., 16. oldal, https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemen_y_-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_-_vegleges.pdf (letöltés: 2021. február 12.).

662 V. ö.: Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.209/2015/8-II. számú ítélete.

663 V. ö.: Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.009/2016/6/I. számú ítélete.

Schüth kontra Németország ügyben meghozott ítéletével összhangban foglaltak állást. Az érintett tanárnő magánélethez való joga jelen esetben ugyanis megelőzi az Egyház önrendelkezési jogát; hiszen annak tilalmazása, miszerint a dolgozó egy másik emberrel érzelmi-, szexuális kapcsolatra lépjen, valóban életállapotának klerikalizálódásához vezethetne. De a döntés az uniós bíróság ítéleteivel is összhangot mutat. A tanárnő érzelmi-szexuális önmegtartóztatását előíró, vele szembeni, ilyesfajta lojalitás-követelmény ugyanis – bár valóban *törvényes* és *igazolt* lehet –, az egyházi iskola katolikus jellegének érvényre juttatásához nem elengedhetetlenül szükséges, ennél fogva nem elégíti ki a *lényegesség* (szükségesség) és az *arányosság* követelményét. Ezt igazolja az a körülmény is, hogy a valóságban ténylegesen nem is szenvedett csorbát az iskola megítélése az eset miatt sem a diákok, sem a szülők körében.

Emellett megjegyzendő még az is, hogy az arányosság követelményének megvalósulásához az iskolának azt is igazolnia kellett volna, miszerint más oktatója soha nem sértette meg a házasság szentségét azzal, hogy házasságon kívüli kapcsolatot létesített. Amennyiben pedig mégis, úgy azt kellene az iskolának alátámasztania, hogy a házasságtörő magatartás szankcionálása körében mindig is ezzel a – jelen ügyben alkalmazott – következetes szigorral lépett fel. Az *Obst kontra Németország* ügy végkövetkeztetését a Katolikus Egyház vonatkozásában – általánosságában véve – nem látom alkalmazhatónak. A házasságtöréshez ugyanis a Katolikus Egyház – bár belső, lelki fórumon azt valóban súlyos bűnnek tekinti – külső fórumon nem kapcsol a mormon egyház által alkalmazottakhoz hasonló, súlyos, közösségi szankciókat⁶⁶⁴.

Mindezekről függetlenül az ügy kapcsán rá kell mutatni arra is, hogy a tanár házaspár adott tagjának és a harmadik tanárnőnek a „szerelmi háromszöge” valóban olyan munkahelyi légkör kialakulásához is vezethet, mely a nevelőtestületen belüli, hatékony és eredményes munkavégzést indokolatlanul nehezíti, vagy akár egyenesen lehetetlenné is teszi. Az ilyen esetekben természetesen lehetősége van a foglalkoztatónak a kialakult élethelyzet felszámolására, mely nyilván megfelelő személyi változásokkal – elbocsátással, vagy elbocsátásokkal – is járhat. Ez a lehetőség azonban nem a munkajog egyházspecifikus lojalitás-szabályain, hanem az általános munkahelyi normák megfelelő alkalmazásán alapul.

664 V. ö.: *Obst kontra Németország* ügy, EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott 425/03. számú ítélete.

Említést érdemel még, hogy hazánkban a bíróságok mellett az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* is állást foglal bizonyos élethelyzeteket érintően abban a kérdésben, hogy az egyes vallásos tárgyú munkáltatói lojalitás-előírások – az eset összes körülményeit figyelembe véve – tarthatóak-e vagy sem. A hatóság egy ilyen döntéséből – érvrendszere alapján – levezethető, hogy egy vallási közösség szoftverfejlesztői munkaköre nem olyan jellegű munkakör, mely megkövetelhetne bármiféle személyes egyházi kötődést⁶⁶⁵. Emellett a hatóság tanácsadó testülete egy állásfoglalásában azt is kimondta: az állásinterjú során a felekezeti hovatartozást firtató kérdés akkor „nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódik, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapul”⁶⁶⁶.

3.5. Lojalitás-követelmények más egyházak és vallásfelekezetek jogában

A *Németországi Evangélikus Egyház* önálló lojalitás-irányelvvel rendelkezik⁶⁶⁷. Ez az egyházi fenntartású foglalkoztató intézményekkel létesítendő munkaviszonyok vonatkozásában a munkakörök három csoportját különbözteti meg, mely egyben elvezet a foglalkoztatottakkal szembeni, eltérő személyi követelmények megfogalmazásához is⁶⁶⁸. A szabályzat szerint az első csoportot azok a munkakörök képezik, melyek közvetlenül kapcsolódnak az egyház pasztorális- és katechetikai feladatellátásához. Az ilyen munkakörökben csak olyan személyek alkalmazhatóak, akik tagjai a *Németországi Evangélikus Egyház* valamely részegyházi közösségének. A második csoport bármely egyházi munkáltató vezető állású munkavállalóit foglalja magába, az intézmény tevékenységi körétől függetlenül. Ezekbe a vezetői állásokba csak olyan személyeket lehet kinevezni, akik tagjai valamely keresztény egyháznak. Egyéb – nem vezetői – munka-

665 V. ö.: az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH/213/2007. számú határozata.

<https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh2132007> (letöltés: 2021. február 12.).

666 V. ö.: Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett működő Tanácsadó Testület 1/2007. TT számú állásfoglalása. Lásd bővebben: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogszabaly/tanacsado-testulet-2007-februari-allasfoglalasa-az-allasinterjun-feltehető-munkaltatoi> (letöltés: 2021. február 12.).

667 V. ö.: Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016, in: *ABl. EKD* 2017 11. oldal.

668 V. ö.: SCHLIEMANN, Harald: „Die EKD-Loyalitätsrichtlinie vom 9. Dezember 2016“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 54-58. oldal.

körökbe pedig, mint a munkakörök harmadik csoportjába bárki kinevezhető, akár meg nem kereszteltek is, ha ez nem veszélyezteti a tevékenység ellátását és annak speciális, keresztényi szellemiségét⁶⁶⁹. Fontos még megemlíteni e körben, hogy a németországi evangélikus egyház – a különös méltánylást érdemlő esetektől eltekintve – szintén nem alkalmaz olyan személyeket, akik valamely keresztény egyházból kiléptek anélkül, hogy más keresztény egyházhoz vagy vallásfelekezethez csatlakoztak volna⁶⁷⁰. A szabályzat indokolása szerint ilyen, kivételes méltánylást eredményező ok lehet például, ha az egyházból való kilépés még gyermekkorban, a szülők jognyilatkozatán alapulóan valósult meg, vagy a házastárs kezdeményezésének eleget téve, tehát végeredményben nem saját, belső elhatározáson nyugvoán⁶⁷¹.

Látható, hogy az evangélikus szabályozás a német katolikus munkajogi joganyag lojalitási rendelkezéseivel rendkívül hasonló. Eltérés csupán abban látszik, hogy a német Katolikus Egyház valamennyi vezető állású dolgozótól megköveteli, hogy teljes közösségben legyen a Katolikus Egyházzal (praktikusan katolikus legyen); míg az evangélikus közösség előírásai e vonatkozásban megelégszenek azzal is, ha az alkalmazott nem feltétlenül az evangélikus, de legalább valamely keresztény egyház tagja⁶⁷².

Az evangélikus egyház szintén nevesíti azokat az esetköröket, mikor a foglalkoztatási jogviszony a dolgozó kötelezettségszegése miatt megszüntethető. Ezek megfogalmazása nem annyira részletes, mint a német katolikus joganyagé, de általánosságában véve lehetővé teszi az elbocsátást minden olyan esetben, ha a körülmények egyedi mérlegelését követően megállapítható, hogy a dolgozó nem képes a továbbiakban megfelelően képviselni az evangélikus egyház által fontosnak tartott értékeket és elveket munkavégzése során⁶⁷³. A keresztény egyházakból való végleges kilépés azonban az evangélikus normák között is kifejezetten megemlítésre kerül, mint olyan körülmény, mely a foglalkoztatási jogviszony további fenntartását alapvetően lehetetlenné teszi⁶⁷⁴.

669 V. ö.: TILING, Christian von: „Vom Geschäftsführer bis zur Reinigungskraft? Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium und die EKD-Loyalitätsrichtlinie“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 18-20. oldal.

670 V. ö.: Loyalitätsrichtlinie der EKD, 3. § (3) bekezdés.

671 V. ö.: a szabályzat nem hivatalos indokolásában foglaltakkal:

<https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/36980/search/loyalit%25C3%25A4t%2520> (letöltés: 2021. február 12.).

672 V. ö.: GrO 3. cikkely (2) bekezdés, illetve Loyalitätsrichtlinie der EKD, 3. § (2) bekezdés.

673 V. ö.: Loyalitätsrichtlinie der EKD, 5. § (1) bekezdés.

674 V. ö.: Loyalitätsrichtlinie der EKD, 5. § (2) bekezdés.

E szabályok tükrében visszautalnék itt a *Wiesbadeni Munkaügyi Bíróság* ítéletére is, mely egy, az Egyházból való kilépés miatt alkalmazott felmentés jogellenességét állapította meg azon alapulóan, hogy az adott munkakörben más, nem egyháztag dolgozókat is foglalkoztatott az egyházi fenntartású munkáltató⁶⁷⁵. A fenti rendelkezések – álláspontom szerint – nem csak a katolikus, de az evangélikus jogfelfogás alapján is egyértelművé teszik, hogy az adott egyházból való megfontolt, saját és befolyásmentes döntésen nyugvó kilépés lényege szerint nem csupán az adott egyháztól való szervezeti távolmaradást testesíti meg, hanem – úgy a katolikus, mint az evangélikus felfogás szerint is – olyan kifejezetten egyháztagadó tettek minősül, amely túllép az ezzel előidézett státusz-változáson és önálló munkajogi értékelésre tart igényt. Ennélfogva tehát tévedett – meglátásom szerint – a német bíróság, mikor nem értékelte az egyháztól formális eltávolodást kifejező munkavállalói magatartást a maga kellő súlyával.

Az *Ausztriai Evangélikus Egyház* szolgálati szabályzata szintén tartalmaz bizonyos lojalitás-követelményeket. Előírja, hogy a foglalkoztatottak lehetőség szerint legyenek tagjai valamely evangélikus ausztriai részegyháznak, vagy más olyan egyháznak, mely tagja a *Protestáns Egyházak Európai Közösségének*, vagy az *Egyházak Világtanácsának*. Ez az előírás azonban nem minősül kifejezett követelménynek az egyházi fenntartású intézményekben foglalkoztatott alkalmazottakkal szemben, viszont a munkaviszony létesítésekor előnyként értékelendő⁶⁷⁶. A magatartás-követelményekkel kapcsolatban a szabályzat csupán arra tér ki, hogy a dolgozók feladatellátásuk során kötelesek olyan magaviselet tanúsítására, mely megfelel az *Ausztriai Evangélikus Egyház* szolgálati karakterének⁶⁷⁷. Az ausztriai evangélikus közösség emellett egy önálló – munkahelyi visszaélések kivédésére hivatott – magatartáskódexszel is rendelkezik, mely szabályainak megsértése szintén a jogviszony megszüntetéséhez vezethet⁶⁷⁸.

675 V. ö. Arbeitsgericht Wiesbaden 2020. június 10-én meghozott, 2 Ca 288/19. számú ítélete.

676 V. ö.: Dienstordnung 2012 für die bei der Evangelischen Kirche beschäftigten Dienstnehmer vom 1. September 2012 ABl. Nr. 153/2012, 54/2018, 83/2018, 3. § (2) bekezdés.

677 V. ö.: Dienstordnung der EKÖ 10. § (1) bekezdés.

678 Lásd: Respektvoller Umgang von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 7. Juni 2011, <https://www.kirchenrecht.at/document/39167> (letöltés: 2020. december 30.).

A *Magyarországi Református Egyház* törvényei ugyancsak megkövetelik az egyházi alkalmazottaktól, hogy a keresztyén erkölcsöt megtartsák és hithez hűek legyenek⁶⁷⁹. Az *Országos Református Tanáregyesület* által 1998-ban kiadott etikai kódex – német mintára – különbséget tesz a közoktatásban alkalmazottak között a felekezethez való kötődésük alapján. A protestánsoktól elvárja, hogy hitben élő, áldozatkész tagjai legyenek annak a gyülekezetnek, amelyhez tartoznak. Nem zárja ki azonban, hogy más keresztyén vallási közösségek tagjai is alkalmazásban álljanak az adott, egyházi fenntartású, református oktatási-nevelési intézménynél. Azoktól pedig, akiknek nincsen szoros egyházi kötődése, csupán azt kéri, hogy „*a Magyarországi Református Egyház törvényes rendjét elfogadj[ák], és azokkal ellentétes nézeteket ne terjesszen[ek]*”⁶⁸⁰. A református köznevelési törvény mindezekhez kapcsolódóan kimondja azt is, hogy a nevelési-ügyi etikai kódex megsértése azonnali hatályú felmondásra ad alapot az egyházi oktatásban foglalkoztatottak esetében⁶⁸¹. E normák a felsőoktatásra vonatkozó joganyagban is visszaköszönek. A vonatkozó református törvény ugyanis szintén megköveteli valamennyi, egyházi felsőoktatásban alkalmazottól, hogy a református hitelveket és értékeket tiszteletben tartsák, illetve azoknak megfelelő életvitelt is folytassanak⁶⁸².

A *Magyarországi Evangélikus Egyház* jogrendje hasonló a reformátuséhoz. Szintén rendelkezik egy olyan, oktatásügyi etikai kódexszel, mely a keresztyén elkötelezettségen túl kiemeli az ökumenizmus fontosságát is⁶⁸³. Emellett az egyház intézményi törvénye is tartalmazza azokat az általános követelmény-előírásokat, melyeket az alkalmazottaknak a foglalkoztatás során mindvégig meg kell tartaniuk⁶⁸⁴.

679 „*Az alkalmazottak tekintetében a keresztyén erkölcsre és hűhűségre vonatkozó követelményeket az intézmények belső szabályaiban, illetve az alkalmazásukra vonatkozó szerződésben kell érvényesíteni*”. V. ö.: a Magyarországi Református Egyház egyházi bíraskodásáról szóló 2000. évi I. törvény 2. § (3) bekezdés.

680 V. ö.: Etikai Kódex a Magyarországi Református Egyház közoktatási intézményeiben dolgozó pedagógusok számára, 5. pont. <https://www.lonyayrefi.hu/wp-content/uploads/2014/11/Református-Egyház-etikai-kódexe-pedagógusoknak.pdf> (letöltés: 2021. február 18.).

681 „*Azokban az intézményekben, ahol a Zsinat ajánlására a nevelőtestület magára nézve kötelezően etikai kódexet fogadott el, az alkalmazottakkal kötött munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy az etikai kódexben foglaltak megszegése rendkívüli felmondási ok*”. A Magyarországi Református Egyház közneveléséről szóló 1995. évi I. törvény 54. § (2) bekezdés.

682 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház felsőoktatásáról szóló 2014. évi V. törvény Preambulumának (2) bekezdése és a 23. § (6) bekezdésének c./ pontja.

683 V. ö.: Etikai Kódex a Magyarországi Evangélikus Egyház fenntartásában levő köznevelési intézmények dolgozói számára, 4.4. pont. http://www.klevai.hu/dokumentumok/Etikai_kodex_dolgozoi.pdf (letöltés: 2021. február 18.).

684 V. ö.: a Magyarországi Evangélikus Egyház 2005. évi VIII. számú, az egyház intézményeiről szóló evangélikus törvényének 24. §-a.

3.6. A lojalitás-szabályok jövőképe a Magyar Katolikus Egyházban

A hazai katolikus munkaügyi viszonyrendszerben mindenekelőtt az a kérdés merül fel, hogy kell-e, szükséges-e egyáltalán a Magyar Katolikus Egyház keretein belül bármiféle önálló lojalitási szabályozás megalkotása. A kérdés valóban indokolt lehet, ugyanis a lojalitás kötelezettségére vonatkozó általános, átfogó rendelkezéseket a magyar állami munkajog normái már egyértelműen lefedtetik és azokat minden munkavállaló vonatkozásában – felekezethez való tartozásra tekintet nélkül – alkalmazni rendelik. Hazánk viszonylatában is érvényesek ezen túl az egyes nemzetközi bíróságok fentebb ismertetett döntései, melyeket a jogalanyoknak, de különösen az intézményes jogalkalmazóknak is követniük kell. Ezek pedig tényleges tartalommal töltik ki az állami munkajog előírásait. Láthattuk azt is, hogy a magyar bíróságok ítélkezése ugyancsak összhangban áll ezekkel az európai döntésekkel. Észrevehettük, hogy az egyházi munkaügyi szabályozásban élenjáró német katolikus részegyházak – a protestáns evangélikus felekezettel együtt – szintén a nemzetközi bíróságok ítéleteinek szabályozó-elveit elfogadva és belső joganyagukba építve fejlesztették munkaügyi szabályrendszerüket a lojalitáskövetelmények vonatkozásában⁶⁸⁵. Nem megalapozatlan ezért azt állítani, hogy német kánoni munkajogba inkorporált, kodifikált, bírói esetjogból eredő, normatív szabályok – azok európai jogon nyugvó jellege miatt – hazánkban is – akár még formális kodifikáció nélkül is – figyelembe veendőek és alkalmazandóak.

Ettől függetlenül mindenképpen hasznosnak tartanám, ha a Magyar Katolikus Egyház is elkészítené az európai joggyakorlatnak megfelelő, saját lojalitás-szabályzatát. Ehhez nyilvánvaló példaként szolgálhat a német részegyházi jog. E reménybeli hazai szabályzatnak – meggyőződésem szerint – figyelemmel kell majd lennie az Egyház önrendelkezési jogának és más, személyes szabadságjogoknak az egymáshoz fűződő, különleges viszonyára; illetve arra is, hogy az egyházi lojalitás-követelményeknek nem szabad indokolatlanul beleavatkoznia az egyes magánszemélyek privátszférájába. Talán e követelmény biztosítása érdekében lenne leginkább szükséges az is, hogy a széttagolt, sokszor intézményi szinten megalkotott, legkülönbözőbb tartalmú és szabályozási indít-

685 V. ö.: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 (GrO), in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal.

tatású-, illetve minőségű normagyűjtemények valamennyi egyházmegye vonatkozásában, kiszámíthatóan egységesítésre kerüljenek.

Fontosnak tartom azt is, hogy a megalkotandó szabályzat kifejezetten és hatékonyan tartsa tiszteletben a lelkiismeret- és a világnézet belső szabadságát. Csupán annak megélése és kifejezése körében alkalmazzon megszorításokat; kivéve természetesen a kánoni küldetést (*missio canonica*) is igénylő feladatkörök betöltését. Ugyancsak elengedhetetlen az egyes lojalitás-előírások specifikálása a dolgozók feladatköre és a szervezetben belül elfoglalt helye alapján. Szintén a kiszámíthatóság jegyében lenne indokolt az egyes kötelezettségsgző magatartások részletes megjelölése is, hogy a jogalkalmazás országos szinten is egységes lehessen az egész egyházi foglalkoztatásban.

Úgy vélem, hogy egy ilyenfajta belső normarendszer megalkotásával a Magyar Katolikus Egyház is csatlakozhatna a kiegyensúlyozott, jogbiztonságot nyújtó egyházi munkáltatás képviselőinek egyre bővülő köréhez, illetve jobban megfelelnetne korunk munkaügyi- és szociális kihívásainak is.

4. A TISZTESSÉGES MUNKAFELTÉTELEK BIZTOSÍTÁSÁNAK ELVE

4.1. A tisztességes munkafeltételek köre és körvonalazódásuk folyamata

Mint a fentebbiekben láthattuk, a munkaviszonyban részes felek egymással szembeni, kölcsönös lojalitás-kötelezettségeinek egy meghatározott köre a tisztességes munkafeltételeket érinti⁶⁸⁶. Ezek biztosítása a munkáltató és a munkáltatói jogkört gyakorlók mindegyikének kiemelt kötelezettsége. Azt érintően, hogy a tisztességes munkafeltételek körébe önmagában véve milyen munkakörülmények tartoznak, a szabályozási környezet és a jogirodalmi felfogás soha nem volt egységes és konstans. Ennek okai mindenekelőtt a mikro- vagy makrotársadalmi szintű közösségek életviszonyainak állandó formálódásában, a dolgozók személyes, családi-, és gazdasági igényeinek folya-

686 V. ö.: BEER: „Kirchliches Arbeitsrecht ...”, 41-45. oldal.

matos változásában keresendők⁶⁸⁷. Mindez időnként a korábitól eltérő jogszabályi környezet kialakítását tette szükségessé, vagy a már meglévő normatív szabályozásnak az újonnan kialakult, megváltozott életviszonyokhoz és igényekhez történő, megfelelő adaptálását indokolta. Ettől függetlenül is rögzíthetünk azonban olyan, klasszikus és a tartósság igényével meghatározható foglalkoztatói kötelezettségeket – illetve az ezek útján szavatolandó munkafeltételeket és munkakörülményeket – melyek teljesítése – és biztosítása – korszakokon átívelően, a legkülönbözőbb társadalmi viszonyok és változások közepette is elengedhetetlen.

Ezek között kell megemlítenünk a *tisztességes bérezés követelményét*, mely az egyetlen olyan – nem csak általánosságában megfogalmazott – munkajogi kötelezettség, ami már a kódexekben is, explicit módon meghatározásra került⁶⁸⁸. Jelzi mindez eme elvárás kiemelt fontosságát is a foglalkoztatás rendszerében, melynek érvényesítésére az egyházi munkaadónak különös figyelmet kell fordítania. Ugyanilyen súlyúnak tekinthető az *emberi méltóság megőrzését* lehetővé tevő munkahelyi körülmények biztosításának kötelezettsége, a *munkafeltételek megfelelő egyéniesítésének szabálya*, a *pihenéshez való jog* szavatolásának-, vagy a *családi élet tiszteletben tartásának* a szükségessége.

A *tisztességes bérezésre* vonatkozó előírások – mint láttuk – már a Szentírásban is megjelennek⁶⁸⁹. Ilyen vonatkozású továbbá a legkorábról fellelhető, kánoni munkajogi előírás is⁶⁹⁰. Nem lehet ezért vitás, hogy a *tisztességes bérezés követelménye* nem csupán pozitív jogi-, hanem egyenesen isteni jogi norma, mint arra egyes szentszéki megnyilatkozások is kifejezetten utalnak⁶⁹¹. Elsőként XIII. Leó pápa szögezi le elvi éllel a korszakalkotó és máig ható „*Rerum novarum...*” kezdetű enciklikájában, hogy a munkabér mértékének meghatározása nem kizárólag a munkáltató és a munkavállaló privát-autonómiájának körébe tartozik. Jóllehet ugyanis a munkavállaló – szabad akaratán nyugvóan – bármiféle alacsony bére is beleegyezhetne, azonban, ha az így elfogadott bér összege objektíve nem lenne elég saját, személyes eltartására, úgy ez a beleegyezés ellenkezne az élet védelmére vonatkozó, isteni jogi kötelezettségével. Ennélfogva tehát

687 V. ö.: HOÓZ István: *Demográfia*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1988, 96-99. oldal.

688 V. ö.: CIC 1286. kánon, CCEO 1030. kánon.

689 V. ö.: Lev 19,13; MTörv 24,14; Tób 4,14; Jer 22,13; Mal 3,5; Lk 10,7; Róm 4,4; 1Tim 5,18.

690 V. ö.: Hippolütosz: „A traditio apostolica”, in: VANYÓ, László (szerk.): *Ókeresztény írók*, 5. kötet, Budapest: Szent István Kiadó, 1983, 101. oldal.

691 V. ö.: RIVELLA, Mauro: “La remunerazione del lavoro ecclesiale”, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 175-176. oldal.

a munkaadó és a munkavállaló az egyezkedési szabadság keretei között nemcsak olyan mértékű bérben kötelesek megállapodni, mely végső soron megfelel mindkettejük szerződéses akaratának; hanem olyanban, mely emellett kielégíti még a vele szemben támasztott, a megélhetés biztosítására vonatkozó természetjogi követelményt is. Így olvashatjuk:

„Életben maradni mindenkinek külön-külön kötelessége, ez ellen vétteni pedig bűn. Ebből származik az elháríthatatlan jog mindannak az előteremtéséhez, ami az élet fenntartásához szükséges, e dolgok birtoklását pedig a szegényeknek csak a munkával keresett bér biztosítja. Ha tehát megengedjük is, hogy a munkás és a munkaadó szabadon állapodnak meg egyebek közt a bér nagyságában, akkor még mindig hiányzik egy természetjogi elem, s az fontosabb és ősbibb az egyezkedés szabadságánál: hogy a munkabér elégséges legyen a munkás eltartására, amennyiben az illető jóra való és tisztességesen megdolgozott érte”⁶⁹².

XIII. Leó pápa tanítása a minimálbér kialakulásának története felől szemlélve jelentős; nagy mértékben járult ugyanis hozzá ahhoz, hogy a dolgozók bérezése egyes objektív kritériumoknak is megfeleljen.

A későbbiekben *XI. Piusz* pápa „*Quadragesimo anno...*” kezdetű enciklikájában is visszaköszönnek a fenti jogelvek: munkásnak fizetendő bér elég kell, hogy legyen maga és családja megélhetésének biztosítására.

„Először: a munkásnak annyi bért kell fizetni, amennyi a maga és családja megfelelő fenntartásához elégséges”⁶⁹³.

XI. Piusz enciklikája meghaladja *XIII. Leó* pápa előírásait annyiban, hogy a bér tisztességes mértékének meghatározása során nem csak a dolgozó megélhetési szükségleteit rendeli figyelembe venni, de mindazokét is, akiknek eltartásáról a dolgozó maga gondoskodni köteles. *Szent XXIII. János* pápa a munkabér mértékének meghatározásakor irányadónak tekinti továbbá az igazságosság és a méltányosság szabályait is. A bérnek

692 V. ö.: RN 34. pont.

693 V. ö.: QA 71. pont.

immáron nem csak a megélhetéséhez kell elegendőnek lennie, hanem az *emberhez méltó* életszínvonal biztosítására is.

„Ezért kötelességünknek tartjuk újból felhívni a figyelmet arra, hogy amint nem engedhető meg a munkabér mértékének a szabadverseny törvényei alá vetése, éppen úgy nem diktálhatják azt a munkaadó döntései sem: ezen a téren minden körülmények között az igazságosság és a méltányosság szabályait kell figyelembe venni. Ezek pedig megkövetelik, hogy a munkásnak annyi bért fizessenek, amennyi az emberhez méltó életre és a család eltartására elégséges”⁶⁹⁴.

Szent VI. Pál pápa elődei tanítását összefoglalva megszabja: a bér legyen alkalmas az illő megélhetés biztosítására úgy a dolgozó részére, mint családja és az általa eltartottak vonatkozásában. Legyen olyan mértékű, mely a dolgozónak a megélhetés biztonságát nyújtja, hogy ne kelljen aggódnia a holnap miatt⁶⁹⁵. Ugyanezek a szabályok jutnak érvényre *Szent II. János Pál* pápa munkaügyi tárgyú enciklikáiban is⁶⁹⁶.

Az *emberi méltóság megőrzésének* kötelezettsége szintén kiemelkedő jelentőséggel bír a foglalkoztatás feltételeinek rendszerében. Ez teszi lehetővé ugyanis, hogy a dolgozók ne kerülhessenek szolgásgorba, illetve hogy felszámolható legyen a kényszermunka és a gyermekmunka minden formája. Első olvasatra az ilyenfajta visszasságok az európai jogalkalmazók számára túl távolinak is tűnhetnek, hiszen az emberi méltóságot sértő foglalkoztatás fenti formáit az európai jogfelfogás már köztudomásúan nem támogatja. Különösen távolinak érezhetné magától ezt a kérdéskört minden egyházi fenntartású foglalkoztató. A kánoni jogalkalmazók ébersége azonban ezen a területen mindenkor és minden körülmények között fontos. Ne felejtsük el ugyanis, hogy az *ENSZ Gyermekjogi Bizottsága (Committee on the Rights of the Child)* még 2014-ben is vizsgálatot folytatott az *Apostoli Szentszék*-kel szemben egyes – írországi szerzetes nővérek által 1996-ig üzemeltetett – ú. n. „*Magdalene-mosodák*”-ban gyermekkorúak sérelmére megvalósított, kényszermunkának történő alávetéssel kapcsolatos panaszok kivizsgálása

694 V. ö.: MM 71. pont.

695 V. ö.: SZENT VI. PÁL pápa: *Discorso di Paolo VI a gruppi di lavoratori, Sabato, 19 ottobre 1963*, http://www.vatican.va/content/paul-vi/it/speeches/1963/documents/hf_p-vi_spe_19631019_gruppi-lavoratori.html (letöltés: 2021. február 25.).

696 V. ö.: PT 20. pont, LE 87-89. pontok, CA 8, 34. pontok.

és kártérítési kompenzációja miatt⁶⁹⁷. E körben tehát az egyházi fenntartású foglalkoztatónak mindenképpen figyelemmel kell lennie az egyetemes kánoni jogalkotó témába vá-
gó megnyilatkozásaira is⁶⁹⁸.

Ugyancsak fontos követelmény a *munkakörülmények megfelelő egyéniesítése*. Tárgyi oldalról nézve ugyanis nem lehetséges általános egyenlőségjelet tenni az egyes munkakörök közé; a személyi oldal felől szemlélve pedig rögzíthetjük, hogy nem minden munkavállaló képes az ugyanazon körülmények közötti-, vagy az ugyanazon felté-
telek melletti munkavégzésre. Már a „*Rerum novarum ...*” enciklika is megszabja, hogy a föld alatti munkát végzők megterhelő munkakörülményeit a munkaidő megrövidítésé-
vel kell kompenzálni; vagy, hogy az idénymunkások foglalkoztatása során figyelemmel
kell lenni az egyes évszakok időjárási körülményeire. Ugyancsak a megfelelő megkül-
önböztetéssel kell eljárni a nők-, a gyermekek-, a betegek- és a sérültek munkakörülmé-
nyeinek meghatározásakor is.

*„Akik követ fejtének, vasat és ércet bányásznak, s más hasonló föld alatti munkát végeznek, azok fáradalmait, mivel munkájuk nehezebb és az egészségre ártalmas, a munkaidő rövidsége-
vel kell enyhíteni. Tekintettel kell lenni az évszakra is, vannak ugyanis munkák, melyek az egyik évszakban könnyen elvégezhetők, míg máskor vagy lehetetlenek, vagy a legnagyobb erőfeszítéssel járnak. Végül azt az erőfeszítést, amit meglelt, egészséges férfi képes nyújtani, nőtől vagy gyermektől nem szabad követelni. Sőt, éppen a gyermekeknél nagyon kell vigyáz-
ni, hogy addig ne állítsák őket munkába, amíg testük, szellemi és lelki képességeik eléggé ki-
nem fejlődtek. A gyermekkorban zöldellő hajtásokként sarjadoszó erőket a korai igénybevétel
elsorvasztja, s ekkor minden tanítás és nevelés kárba vész. Továbbá bizonyos foglalkozások
kevésbé felelnek meg a nőknek, akik elsősorban a házimunkára vannak hivatva: az ilyen
munka egyrészt nagy mértékben védelmezi a női nem méltóságát, másrészt természeténél
fogva megfelel a gyermekek nevelésének és a család boldogságának”⁶⁹⁹.*

697 V. ö.: List of issues in relation to the second periodic report of the Holy See. Addendum. Replies of the Holy See to the list of issues, 8. pont, 11. oldal: *“Please indicate whether an investigation was conducted by the Holy See into the complaints of torture and other cruel, inhuman and degrading treatment and of subjection to forced labour of girls held in the Magdalene laundries run by Catholic Sisters in Ireland until 1996. If so, please provide the Committee with the main findings of such an investigation”*. <https://digitallibrary.un.org/record/778877> (letöltés: 2021. február 27.).

698 V. ö.: RN 33. pont; PT 20. pont; PP 28. pont; SRS 41. pont; LE 5., 26-27., 33., 37-40. pontok; CA 15., 26., 29. pontok; EV 90. pont; VS 80., 100. pontok; VS 80., 100. pontok.

699 V. ö.: RN 33. pont 2. bekezdés.

Ezeket az előírásokat és munkaszervezési elveket erősíti meg XI. Pius pápa „*Quadragesimo anno...*” kezdetű enciklikája⁷⁰⁰ és Szent XXIII. János pápa „*Pacem in terris...*” kezdetű megnyilatkozása is:

„De ilyen jogokkal együtt jár az a jog is, amely megköveteli, hogy az ember oly feltételek mellett végezhesse munkáját, amelyek sem testi erőit, sem erkölcsi épségét nem csorbítják, sem az ifjúság jogos fejlődésének nem ártanak. Ami pedig a nőket illeti, oly körülmények közt kell számukra munkalehetőséget nyújtani, melyek mind a feleség, mind az anya mivolt követelményeivel és kötelességeivel összeférnek”⁷⁰¹.

A pihenéshez való jog biztosítása szintén kiemelkedően fontos. XIII. Leó pápa e jogosultságot természettől fogva meglévő emberi jognak ismeri el, hiszen gyakorlása elengedhetetlen az emberi erőforrások rekreációjához, ennél fogva pedig az ember általános életvédelmi kötelezettségének teljesítéséhez:

„Általánosságban pedig meg kell állapítani, hogy a munkásoknak annyi szabadidőt kell biztosítani, amennyi a munkában elhasznált erő visszanyeréséhez szükséges, mert azt az erőmennyiséget, amit az igénybevétel vett el, az igénybevétel felfüggesztése adja vissza. Ezt a kikötést tehát minden munkaszerződésbe, amelyet a munkaadók és a munkások egymással kötnek, bele kell venni, vagy hallgatólagosan bele kell érteni, hogy a munkaszünet mindkét fajtájáról kellően intézkedjenek; másképpen nem is lehetne tisztességes szerződést kötni, mivel azoknak a kötelmeknek az elhanyagolását, amelyekkel akár Istennek, akár önmagunknak tartozunk, követelni is, megígérni is tilos”⁷⁰².

Következésképpen erősítik meg ezt a nézetet a későbbi szentszéki megnyilatkozások is⁷⁰³.

A családi élet védelmének hangsúlyozása megint csak kiemelt szerepet kell, hogy kapjon az Egyház munkafelfogásában. A családi élet rendezettsége és illetően állapotának megőrzése alapvető a társadalmi jólét biztosítása szempontjából⁷⁰⁴. A munka

700 V. ö.: QA 71. pont.

701 V. ö.: PT 19. pont.

702 V. ö.: RN 32. pont 4. bekezdés; 33. pont 2. bekezdés.

703 V. ö.: LE 92., 112. pontok, CA 7. pont; DD 4., 8., 10., 23., 38., 66. pontok.

704 V. ö.: RN 26., 29. pontok.

maga ugyanis nem lehet öncél, az végeredményében csak a harmonikus családi élet feltételrendszere biztosításának egyik eszköze⁷⁰⁵.

A fenti kötelezettségek mindegyike természetjogi-, vagy isteni jogi eredetű. Ennélfogva különösen fontos, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó normák között fellelhetőek legyenek az alapulvételükkel megfogalmazott tételesjogi szabályok; akár kifejezett kánoni normaként, akár, mint a kanonizált világi jog mindenkire kötelező előírásai. Különösen lényeges ez a tárgyban kánoni jogalkotás szemléletmódjának stabilitása tükrében: már az 1917-es piuszi-benedeki kódex is kifejezetten a fenti követelmények és alapelvek tükrében fogalmazta meg tételes, munkajogi normáit⁷⁰⁶.

4.2. A tisztességes munkafeltételek a kánoni jogban

4.2.1. A tisztességes munkafeltételek kérdése a kódex-előkészítés során

A *tisztességes bérezés* követelménye kapcsán már *Boldog Álvaro del Portillo* konzultor is kiemelte, hogy a kérdéskört mindenképpen a klerikusok díjazásának szabályozásától elválasztva kell kezelni. A klerikusok és a szerzetesek javadalmazására kidolgozott normák ugyanis *Boldog del Portillio* szerint túlnyomórészt alkalmatlanok a laikus szolgálattevők megfelelő bérezésének biztosítására⁷⁰⁷. A laikusok jogairól szóló szabályozást előkészítő bizottság ezért munkája során – *Boldog del Portillo* vezetése mellett – arra tett javaslatot, hogy a kódex egy olyasfajta mértékű bérezésre vonatkozóan ismerje el a laikusok jogát, mely jellege szerint alkalmas lehet a dolgozók saját- és családi szükségleteinek kielégítésére⁷⁰⁸. *Tomás García Barbarena* konzultor véleménye szerint a bér adott mértéke akkor felel meg a fenti követelményeknek, ha biztosítani tudja a foglalkoztatottak anyagi-, szociális-, kulturális-, és spirituális igényeinek méltó kielégí-

705 V. ö.: PP 28. pont, LE 41-42. pontok, CA 34, 39. pontok.

706 „*Omnes, et praesertim clerici, religiosi ac rerum ecclesiasticarum administratores, in operum locatione debent assignare operariis honestam iustamque mercedem; curare ut iidem pietati, idoneo temporis spatio, vacent; nullo pacto eos abducere a domestica cura parsimoniaeque studio, neque plus eisdem imponere operis quam vires ferre queant neque id genus quod cum aetate sexuque dissideat*”. CIC 1917 1524. kánon.

707 V. ö.: PORTILLO, DEL: *Introducenda...*, 93. oldal.

708 V. ö.: PCCICR: „Coetus studiorum «De Laicis» Conventus habitus diebus 28 novembris – 3 decembris anni 1966, in: *Communicationes* 17 (1985), 196. oldal.

tését, tekintetbe véve kinek-kinek az adott munkaszervezetben elfoglalt helyét, munkakörülményeit és a közjó érdekét is⁷⁰⁹. Érdemben hasonló tartalmú előterjesztést tett – a bizottság munkájába eseti szakértőként bevont – *Georges Jarlot* jezsuita szerzetes is⁷¹⁰. A *Belgiumi Püspöki Konferencia* emellett azt indítványozta, hogy az egyházi foglalkoztatásban dolgozók bérének meghatározásakor a munkáltatói jogkört gyakorlók legyenek kötelesek tekintetbe venni az adott hely szokásait és jogát; ennél fogva alkalmazzák azt a bérezést dolgozóik vonatkozásában, melyet más, hasonló munkakörök kapcsán alkalmaznak a világi munkaerőpiacon⁷¹¹.

Az *emberi méltóság megőrzésének* kötelezettsége a szabályozási folyamatban magától értetődő volt, áthatotta a *II. Vatikáni Zsinat* vívmányainak kodifikálására hivatott folyamat egészét⁷¹². A munkavégzésre irányuló joganyag egységesítése során leginkább az emberi méltóság megőrzését lehetővé tévő- és segítő foglalkoztatói kötelezettségek hangsúlyozására került sor. A szociális biztonság megteremtésének szükségességét, a dolgozók – munkavégzést érintő – döntési szabadságának biztosítását⁷¹³, vagy az igazság- és a felebaráti szeretet örök szabályainak – munkaszervezési kérdésekben is történő – alkalmazását és ezek fontosságát hangsúlyozták *Ulrich Beste*, *Lawrence Leslie McReavy* konzultorok, illetve a későbbi bíboros: *Alfons Maria Stickler* is⁷¹⁴.

Tomás García Barbarena konzultor rámutatott a *munkakörülmények megfelelő egyéniesítésének* indokoltságára az egyházi foglalkoztatási szférát érintően is. Különös figyelemmel kívánta kezelni az életkor, a nemi- és a fizikai adottságok kérdését a munkafeltételek meghatározása során⁷¹⁵.

709 V. ö.: BARBARENA, Tomás García: *Annotationes ad canones de administratione bonorum*, in: PCCICR: Prot. N. 1012/67, Pos. X, Fol. 3-4.

710 Lásd: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 310-311. oldal.

711 „*Can. 30, 2: de iusta et honesta mercede: ulterius determinetur secundum loci consuetudines pro labore analogo et normas iuris civilis*”. V. ö.: CONFERENTIA EPISCOPORUM BELGII: *Observationes ad Schemata pro Codice I. C. recognoscendo proposita. Ad Schema Libri V: De Iure Patrimoniali Ecclesiae*, in: PCCICR: Prot. N. 113/79, Fol. 5.

712 V. ö.: PCCICR: *Principia* ..., 13, 23. oldalak.

713 V. ö.: McREAVY, Laurentius: *Annotationes ad canones De Administratione Bonorum*, in: PCCICR: Prot. N. 950/67, Pos. X, Fol. 10; és: McREAVY, Laurentius: *De Clericorum Remuneracione. Expositio status quaestionis. Propositiones circa schema canonum redigendum*”, in: PCCICR: Prot. N. 3020/72, Pos. VI, Fol. 7-8.

714 V. ö.: STICKLER, Alfonsus Maria: *Votum „De bonis Ecclesiae administrandis” (cann. 1518-1528)*, in: PCCICR: Prot. N. 1054/67, Pos. X, Fol. 3.

715 V. ö.: BARBARENA: *ibid.*, Fol. 5.

A pihenéshez- és a családi élethez való jog fontosságát pedig mindenekelőtt *Walenty Wójcik* püspök, konzultor hangsúlyozta a kodifikáció folyamán⁷¹⁶.

4.2.2. *A tisztességes munkafeltételek a kánoni tételesjogban*

Az *Egyházi Törvénykönyv* tárgybani – többször idézett – kánonja valamelyest általánosabb megfogalmazást nyert, mint az várható volt a korábban hatályos rendelkezések alapján⁷¹⁷. Az 1917-es kódex ugyanis részletesebben szabályozta az egyházi fenntartású foglalkoztató intézmények vezetőinek azon kötelezettségeit, melyek a tisztességes munkakörülmények biztosítására vonatkoztak. A piuszi-benedeki törvénykönyv a méltányos bérezés szabálya mellett kitért a pihenéshez- és a családi élethez való jogra is, amikor kimondta: a dolgozókat nem szabad indokolatlanul elvonni a háztartástól és biztosítani kell nekik azt is, hogy megfelelő időt szánhassanak a lelki szükségleteik kielégítésére. Kifejezetten rögzítette a kánon, hogy a munkáltatás során a munkafeladatokat a nemek közti természetes különbségek számításba vételével kell egyéniesíteni, továbbá figyelemmel kell lenni a dolgozók életkorára és fizikai teljesítő-képességére is a kánoni foglalkoztatásban⁷¹⁸.

A kódexrevíziós bizottság munkájának kiindulópontja egyértelműen az 1917-es kódex volt. A konzultorok szemlátomást arra törekedtek, hogy a lehetőségek keretei között megőrizzék az addig hatályos jog előírásait, a szövegezést azonban mindenképpen az időközbeni társadalmi változásokhoz-, illetve a *II. Vatikáni Zsinat* vívmányaihoz igazítsák. A bizottság tagjai el akarták kerülni azt is, hogy az új jog megfogalmazása túlzottan paternalisztikus legyen, ezért a norma-tervezeteket – melyek első változataikban kellő módon részletezettek voltak – egyre nagyobb mértékben kezdték el leegyszerűsíteni, mígnem a később ténylegesen hatályba is lépett normaszövegek maradtak meg csupán a véglegesnek szánt – és majdan ebben a formájában ki is hirdetett – joganyag-

716 „*Can. 1524 reformetur in fine: “Secundum vigentes civiles leges laboris eos assecurent et opportunum tempus vacationis eis tribuant”*. V. ö.: WÓJCIK, Valentinus: *Votum de Bonis Ecclesiae Administrandis*, in: PCCICR: Prot. N. 1032/67, Pos. X, Fol. 2.

717 V. ö.: CIC 1286. kánon: „*A vagyongazdálkodók: –1. a munkával kapcsolatos megbízások kiadása során tartásuk meg pontosan a munkára és a népjólétre vonatkozó világi törvényeket is, az egyház által adott elvek szerint; –2. az alkalmazottaknak igazságos és tisztességes bért fizessenek, hogy azok megfelelően fedezni tudják a maguk és családjuk szükségleteit*”. Lásd még CCEO 1030. kánon.

718 V. ö. CIC 1917, 1524. kánon.

hoz⁷¹⁹. Ettől függetlenül azonban rögzíthetjük, hogy a formai egyszerűsítés semmiképpen sem járt az addig hatályos jogi szabályozás tartalmi visszafogásával. A tanácsadó testület tagjai előterjesztéseikben, a szabályozási koncepció egészéhez-, illetve az egyes szövegtervezetekhez megtett észrevételeikben mindannyian hangsúlyozták azon jogelvek fontosságát, melyek az addigi rendelkezéseket is áthatották.

Az egyetemes jog – tisztességes munkafeltételek biztosítására vonatkozó – szabályozóelveinek érdemi tartalommal történő megtöltése leginkább a részegyházi jogalkotók kompetenciájába tartozik. Ezt a nézetet erősíti a kodifikációs munkák során előtérbe helyezett szubszidiaritás elvének kiemelt kezelése is⁷²⁰.

A részegyházi törvényhozók normaalkotásuk során nem annyira az egyes alapelvek ismételt kodifikálására helyezik a hangsúlyt, hanem az egyes tételes részletszabályok lefektetésére. Megjegyzendő azonban e körben, hogy mindettől függetlenül a „*Pastor bonus...*” konstitúció elvi jellegű – más részegyházakban is követésre méltó – előírásokat tartalmaz az *Apostoli Szentszék* mellett foglalkoztatottak bérezésével kapcsolatosan⁷²¹. A többi részegyházak rendelkezései viszont leginkább bérszabályzatok, melyek biztosítják a méltányos, igazságos, az életviszonyoknak megfelelő bérezés lehetőségét a nem tartható és indokolatlan megkülönböztetés eliminálásának szándéka mellett. Az *Apostoli Szentszék* bérszabályzata az általános foglalkoztatási gyakorlatban is alkalmazott elvek szerint sorolja be különböző csoportokba a szolgálati közösség tagjait. A javadalmazásban elismeri és értékeli az iskolai végzettséget, a munkakör által megkívánt szakképesítés meglétét, a tárgyban munkakörben – vagy más, beszámításra alkalmas munkakörben – eltöltött szolgálati időt, illetve magának a betöltött munkakörnek a szolgálati szervezetrendszerben elfoglalt helyét és a hozzá kötődő felelősség mértékét⁷²².

719 „*Ad vitandam formulam aliquomodo paternalisticam in can. 1524 adhibitam, Coetus generalia iustitiae socialis principia recolere maluit*”, in: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “De iure patrimoniali Ecclesiae” in: *Communicationes* 5 (1973), 99. oldal.

720 V. ö.: PCCICR: „*Principia...*”, 11. oldal.

721 „*Laboris remuneratio, quae Sanctae Sedis cooperatoribus sive ecclesiasticis sive laicis debetur secundum proprias eorum vitae condiciones, principalibus doctrinae socialis Ecclesiae normis regitur, a Summorum Pontificum magisterio absolutissime declaratis, iam inde ab editis Litteris Encyclicis Leonis XIII a verbis Rerum novarum incipientibus usque ad Ioannis Pauli II Litteras Encyclicas Laborem exercens et Sollicitudo rei socialis appellatas*”. V. ö.: PB II. sz. függelék 4. pont. Lásd még: Lettera del cardinale Tarcisio Bertone..., in: PERSIANI: *Il lavoro...*, 161. oldal.

722 V. ö.: Regolamento Generale del Vicariato di Roma, Segreteria di Stato, N. 475.137, <http://www.uls.va/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-del-vicariato-di-roma.html> (letöltés: 2021. március 01.).

Ugyanilyen szabályozóelveket alkalmaznak az egyes *németországi-, osztrák- és német-svájci egyházmegyék* különféle bérszabályzatai. Ezek „németes precizitással” értékelik a legkülönbébb és a legaprólékosabban meghatározott foglalkoztatási körülmények bérhatásait is. A német ajkú egyházmegyei bérszabályozás nem minden tekintetben egységes, jóllehet az egyházi foglalkoztatás egészére nézve mégis egyfajta nyilvánvaló kiegyenlítettség jellemző a nemzeti egyház szintjén. Az egyes egyházmegyék, vagy szabályozási régiók önmagukban jogosultak arra, hogy a foglalkoztatás pontos bérfeltételeit meghatározzák az adott egyházmegye adottságait, igényeit és lehetőségeit is figyelembe véve⁷²³.

Ezek az egyházi szabályozó normák helyzet-adekvát rendelkezéseket tartalmaznak a *munkafeltételek egyéniesítésére*, a nők-, a csökkent munkaképességűek-, és a fiatalok munkahelyi védelme vonatkozásában is⁷²⁴. Részletekbe menően szabályozzák a *pihenőidő* kiadásának rendjét, az egyes különleges szabadságtípusokra (pl. szülői szabadság, stb.) vonatkozó, speciális előírásokat, illetve a kötelező pihenőnapok alatti rendkívüli munkavégzésre okot adó kivételes körülményeket⁷²⁵. Ezek egy része a *családi élet védelmének* hatékony biztosítását is szolgálja.

Az *Olasz Püspöki Konferencia* – rendhagyó módon – kizárólag az egyházi bíróságokon foglalkoztatottak vonatkozásában alkotott egységes bérszabályzatot, meghatározva, hogy milyen mértékű díjazásra tarthatnak igényt a kánoni bíróságok laikus tisztviselői⁷²⁶.

A *Magyar Katolikus Egyház* nem alkalmaz egységes bérrendelkezéseket, sem más foglalkoztatási feltételrendszert. A Magyarországon meghonosodott gyakorlat szerint nemcsak az egyes egyházmegyék, de az egyes foglalkoztató intézmények is széleskörű autonómiát élveznek az Egyházon belül a bérszabályok- és a munkáltatás egyéb körülményeire vonatkozó normák megalkotása tárgyában. Ezt a szabályozási önállósá-

723 Lásd e körben a dolgozat 3.2. pontjában részletesen felsorolt „Besoldungsordnung”-ok tételes rendelkezéseit.

724 V. ö. pl.: Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, 4a §, <http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2020. március 01.).

725 V. ö.: ÖSTERREICHISCHE BISCHOFSKONFERENZ: Dekret betreffend Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe, in: *Amtsblatt der Österreichischen Bischofskonferenz, Nr. 2 vom 1. Juni 1984*, 20. oldal.

726 V. ö.: RIVELLA: “La remunerazione...”, 183-184. oldal. Hasonló szabályozás van hatályban a magyar egyházmegyék többségében is.

got némiképp mégis jól érzékelhető határok közé szorítja a magyar állami munkajog, mely az egyházi foglalkoztatás nagy részére nézve központi előírásokkal határozza meg az egyházi fenntartású intézményekben alkalmazott dolgozók részére fizetendő javadalmasítás mértékét, illetve a vonatkozásukban irányadó egyéb munkafeltételek jellemzőit.

Mindemellett megemlítendő, hogy a püspöki konferencia az „*Igazságosabb és testvériesebb világért!*” elnevezésű körlevelében rögzíti, hogy a dolgozók bérezésnek általánosságában véve olyannak kell lennie, mely gátját képezi egyes társadalmi csoportok leszakadásának és biztosítja számukra a közös használatú javakhoz való hozzáférés lehetőségét⁷²⁷. Ugyancsak fontos kritérium a püspöktakar szerint, hogy a bérezésnek – különösen az oktatási szférában – olyannak is kell lennie, mely megakadályozza a pedagógusok pályaelhagyását, illetve azt, hogy erőn felüli és megterhelő túlmunkák-, másod-, vagy harmadállások vállalásával kelljen előteremteniük a tisztességes megélhetéshez szükséges jövedelem összegét⁷²⁸.

Szót kell ejteni e körben a *Székesfehérvári Egyházmegye* kihirdetés előtt álló bérgazdálkodási szabályzatáról is. Ez nemcsak tételesen rendelkezik az egyes rendszer- és rendkívüli bérjellegű kifizetések megállapításának – mindenkire kötelező érvényű – belső szabályairól, de ugyancsak általános jelleggel rögzíti a bérgazdálkodás – egyházmegyei szinten alkalmazott – alapelveit is. Ezek közé tartoznak az eredményes-, gazdaságos- és átlátható működés elve, illetve a fenntartói érdekek képviselésének követelménye⁷²⁹.

4.3. A tisztességes munkafeltételek a világi jogban

A nemzetközi jog keretein belül számos államközi egyezmény szavatolja a tisztességes foglalkoztatási feltételek érvényre jutását. E körben elsőként az *Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ)* által 1948-ban elfogadott *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát* kell megemlítenünk. Megalkotásának célja a minden embert megillető alapvető jogok kodifikálása volt, ennél fogva nem a munkajog világát érintő jogelvekre helyezi a

727 V. ö.: MKPK: Körlevél az igazságosabb és testvériesebb világért, 43. és 63. pontok.

<https://katolikus.hu/dokumentumtar/2658>, (letöltés: 2020. március 01.).

728 V. ö.: *ibid.*, 66, 99. pontok.

729 Lásd: a Székesfehérvári Egyházmegye fenntartása alá tartozó köznevelési intézmények Bérgazdálkodási Szabályzata, munkaanyag, nem kihirdetett.

hangsúlyt⁷³⁰. Kétségtelen tény azonban, hogy már ez a nyilatkozat is beszél egyfelől a „méltányos és kielégítő munkafeltételekhez -”, másfelől „a méltányos és kielégítő fizetéshez” való jogról, amely „a dolgozó és családja számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít”⁷³¹.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének joganyaga átfogó rendelkezéseket tartalmaz a tisztességes bérezés mértékének megállapítása és megfizetésének biztosítása vonatkozásában⁷³². Ezek egyike, a 131-es számú egyezmény kimondja, hogy legkisebb bér összegének meghatározásakor tekintettel kell lenni a munkások és családtagjaik szükségleteire, a bérek átlagos nemzetállami színvonalára, a megélhetés általános költségeire, a társadalombiztosítás által nyújtott szolgáltatásokra, illetve az egyéb, helyi sajátosságokra és feltételekre, ideértve a gazdasági fejlettség fokát és a foglalkoztatói szektor általános állapotát is⁷³³. Látható, hogy az 1960-as, 70-es években a nemzetközi és a kánoni jogrend egymás mellett, egymást támogatva fejlődött. Az ENSZ szakosított munkaügyi szervezete ugyanazokat a szabályozóelveket fektette le egyezményeiben, mint amelyek megfelelő figyelembevételét a kánoni konzultorok maguk is javasolták⁷³⁴. Az *Apostoli Szentszék* visszafogottabb ENSZ-aktivitására tekintettel azt vélelmezhetjük, hogy a kódexalkotók voltak azok, akik maguk is elfogadták és szabályozási szándékuk alapelemei közé illesztették a nemzetközi munkajog korabeli vívmányait; az egyházi foglalkoztatási rendszeren belül – a laikusok részre teljesítendő javadalmazás feltétel-

730 V. ö.: TÓTH: *Az emberi ...* 71-73. oldal.

731 Lásd: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 23. cikkely. V. ö. még: SZÉPFALUSI, István: *Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata. A gazdasági, szociális és kulturális jogok, a polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya. A menekültek helyzetére vonatkozó 1951. évi egyezmény*, Bern: Európai Protestáns Magyar Szabadegyetem, 1978, 151-155. oldal, és KISS: „A szakszervezetek...”, 159-160. oldal.

732 V. ö.: ILO 26., 95., 99., 131., 173. számú egyezmények.

733 „*Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre: (a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; (b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi*”. V. ö.: Az ILO 131. számú egyezménye a minimálbér megállapításáról (1970), 3. cikkely.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312276,fr:NO

(letöltés: 2021. március 02.).

734 V. ö. pl.: BARBARENA, Tomás García: *Annotationes ad canones de administratione bonorum*, in: PCCICR: Prot. N. 1012/67, Pos. X, Fol. 3-4.

rendszere vonatkozásában – pedig ezeket a nemzetközi normákat kívánták érvényre juttatni⁷³⁵.

Ugyancsak államközi szinten is érvényes szabályozást tartalmaz a jog az *emberi méltóság megőrzésének* elősegítésére, mikor tilalmazza a kényszermunkát és törekedik a gyermekmunka felszámolására⁷³⁶, illetve az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére, valamint az esélyegyenlőség biztosítására⁷³⁷. Számos nemzetközi megállapodás foglalkozik a munkaidő kérdéskörével, a *pihenéshez való jog* szavatolása érdekében⁷³⁸. Az *munkafeltételek megfelelő egyéniesítése* vonatkozásában egyezmények védik az anyaságot, valamint az ingázó- és más, különleges bánásmódot igénylő munkavállalói csoportok jogi helyzetét és társadalmi érdekeit is⁷³⁹.

Az *Európai Unió* jogrendjében a munkaügyi szabályozás alapvetően a tagállamok hatáskörébe tartozik. Az egyes nemzetállamok maguk jogosultak a foglalkoztatási feltételek meghatározására, így a tisztességes munkafeltételek biztosítása is ezek feladat körébe tartozik. Mindemellett az Unió foglalkoztatási keretirányelve is támogatja a *munkafeltételek egyéniesítését*, mikor lehetővé teszi, hogy a tagállamok eltérő, kedvezményező normatív szabályokat alkothassanak a nők, a fiatal – vagy éppen az idős – munkavállalók, illetve a fogyatékkal élők vonatkozásában; az őket felölölő társadalmi csoportok munkaerőpiaci helyzetének könnyebbé tétele érdekében⁷⁴⁰.

A nemzetállamok jogában a munkafeltételek meghatározását érintően a *németajkú államok* szabályozási koncepciójára a szinte korlátlan szerződéses szabadság biztosítása jellemző. A munkaadók és a munkavállalók maguk jogosultak a jog általános alapelvei által megszabott kereteken belül arra, hogy a szolgálattételért járó díjazás mértékét-, vagy az egyéb foglalkoztatási feltételek részleteit rögzítsék⁷⁴¹.

735 V. ö.: ANKER, Richard: *Estimating a living wage: A methodological review. Conditions of Work and Employment Series No. 29*, Geneva: International Labour Organization, 2011, 14-15. oldal.

736 V. ö.: ILO 29., 105., 5., 6., 10., 15., 33., 59., 60., 77., 78., 79., 90., 123., 124., 138., 182. számú egyezmények.

737 V. ö.: ILO 100., 111., 156., 190. számú egyezmények.

738 V. ö.: ILO 1., 4., 14., 20., 30., 31., 41., 43., 46., 47., 49., 51., 52., 61., 67., 89., 101., 106., 132., 153., 171., 175. számú egyezmények.

739 V. ö.: ILO 3., 21., 66., 97., 103., 143., 183. számú egyezmények.

740 V. ö.: A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, in: *HL L 303/16*, 5-6. cikkely.

741 V. ö.: EICHINGER, Julia / KREIL, Linda / SACHERER, Remo: *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*, Wien: Facultas, 2014, 70-71. oldal.

Magyarország viszonylatában ez a fajta széleskörű autonómia azonban nem biztosított. A magyar állami munkajog részletekbe menően – és az egyházi foglalkoztatókra is kötelezően – szabályozza a munkafeltételeket, különösen a bérezés kérdéskörét. Itt nem csak a mindenkori legkisebb munkabér mértékét általános jelleggel meghatározó szabályozásra⁷⁴² kell gondolnunk, hanem azokra a tételesjogi normákra is, melyek az egyházi fenntartású oktatási intézmények vonatkozásában határozzák meg a foglalkoztatottak díjazását. Ilyen mindenekelőtt a magyar egyházügyi törvény, mely kimondja, hogy:

„a közcélú tevékenységet ellátó egyházi jogi személynél az ilyen feladathoz kapcsolódóan foglalkoztatottak munkaviszonyának tartalma a munkabér, munkaidő és pihenőidő vonatkozásában a közalkalmazotti jogviszonyhoz igazodik azzal, hogy a foglalkoztatott javára történő eltérés megengedett. Az ilyen foglalkoztatottakra az állami vagy a helyi önkormányzati intézmények foglalkoztatottaira vonatkozó központi bérpolitikai intézkedések azonos feltételekkel terjednek ki”⁷⁴³.

Az állami szabályozás szándéka világos: a foglalkoztatott nem szenvedhet hátrányt amiatt, hogy a közcélú ellátást biztosító foglalkoztatói intézmény nem az állami szférába, hanem egyházi fenntartás alá tartozik. A feladatellátás köre, annak azonos jellege és ismérvszerkezete miatt ugyanis nem tartható különbségtételhez vezethetne, ha az egyházi foglalkoztatás keretében alkalmazott, azonos feladatkörű munkavállalók hátrányosabb bérfeltételek mellett kerülnének foglalkoztatásra, mint az állami szféra keretein belül alkalmazott munkavállalótársaik. Ugyanezen szabályozási szándéktól vezérelve rendelkezik a köznevelési törvény is akként, hogy:

„az egyházi köznevelési intézmény és a magán köznevelési intézmény munkaviszony keretében foglalkoztatott pedagógusainak rendkívüli munkavégzése díjazására, pótszabadságára a közalkalmazottakra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, pedagógiai felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász pótszabadságának

742 Lásd: a jelenleg hatályos, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 20/2021. (I. 28.) Korm. rendeletet.

743 Lásd: Ehtv. 21. §.

meghatározására a pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni”⁷⁴⁴.

Megjegyzendő, a kétfajta fenntartói ágazat bérszabályainak egységesítése a fenti jogszabályok hatálybalépését megelőzően is gyakorlat volt. A korábban állami fenntartású – túlnyomórészt oktatási – intézményben foglalkoztatottak vonatkozásában az átvévő egyházi fenntartó kétoldalú megállapodásokkal vállalta, hogy az átvétel időpontjában már státuszban lévő alkalmazottai vonatkozásában nem tér el a közalkalmazottakra irányadó jogszabályok előírásaitól⁷⁴⁵. Ezek a rendelkezések azonban nem feltétlenül terjedtek ki az újonnan belépett munkavállalók jogviszonyára, mely körülmény szabályozási egyenetlenségekhez, bérfeszültségekhez és végeredményben nem tartható különbségtételhez is vezetett, vagy vezethetett.

A kötelező legkisebb minimálbér megállapításának szabályait érintően itt kell megjegyeznünk, hogy *Magyarország* máig nem ratifikálta a *Nemzetközi Munkaiügyi Szervezet* közreműködésével 1970-ben megkötött, a minimálbér megállapításáról szóló 131-es számú egyezményt. Ez talán nem is véletlen, ha figyelembe vesszük, hogy hazánk a nemzetközileg elfogadott – és az Egyház által is támogatott – standardoktól eltérően határozza meg a kötelező legkisebb munkabér mértékének megállapítására vonatkozó szabályok lényegét. A *Munka Törvénykönyvének* idevágó rendelkezése szerint ugyanis:

„a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait”⁷⁴⁶.

A magyar jogfelfogás tehát a tisztességes bér összegének meghatározására vonatkozó szabályokat nem az egyén-, és családja szükségleteinek biztosítására vonatkozó termé-

⁷⁴⁴ Lásd: Nkt. 65. § (10) bekezdés.

⁷⁴⁵ V. ö. pl.: A Ciszterci Rend és Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata által 1994. február 25-én megkötött közoktatási megállapodás 3. pontját, melynek értelmében *„a rend kötelezettséget vállal arra, hogy az intézményben dolgozók számára biztosítja mindazon munkajogi feltételeket, melyeket a Kjt. az önkormányzat más intézményeiben dolgozók számára biztosít”*.

⁷⁴⁶ Lásd: Mt. 153. § (3) bekezdés.

szetjogi követelményeknek rendeli alá a nemzetgazdasági érdekek párhuzamos szem előtt tartása mellett, hanem a nemzetgazdaság elsődlegességének hangsúlyozásával mel- lőzi a dolgozói szükségletek tekintetbe vételére vonatkozó követelmény explicit, törvé- nyi rögzítését, mely a nemzetközi és a szentszéki jogfelfogás tükrében valamelyest kriti- kával illelhető.

A magyar állami munkajog normái a *tisztességes bérezés* mellett érintik még azokat az egyéb foglalkoztatási alapelveket is, melyek fontosságát nem csak a nemzet- közti jogi-, de a kánoni jogalkotás során lefektetett egyetemes szabályok is kihangsú- lyozzák. A Munka Törvénykönyve védi az *emberi méltóságot*⁷⁴⁷, életkori korlátozások- kal szab gátat a gyermekmunkának⁷⁴⁸. A *munkafeltételek egyéniesítésében* fokozott fi- gyelmet fordít a nők-, a csökkent munkaképességűek, a fiatalok⁷⁴⁹, a gyermeküket egye- dül nevelők munkakörülményeinek jobbítására, de biztosítja a *pihenéshez való jogot*⁷⁵⁰ és védi a *családi életet* is⁷⁵¹.

Látható tehát, hogy hazánkban is támogatja a tételesjog mindazokat a foglalkoz- tatási alapelveket, melyeket a kánoni jogalkotó is követendőnek ítélt a kódexek munka- jogi rendelkezéseinek lefektetésekor. A hazai egyházi jogalkalmazónak ezért nemcsak kötelező, de – a kánoni joggal is összhangban álló szabályként – érdemes és hasznos is követnie a magyar munkajogi rendelkezéseket, különös figyelemmel a bennük vissza- tükröződő – isteni jogra visszavezethető – normatív elvekre is.

4.4. A tisztességes munkafeltételek kérdése a joggyakorlatban

A bíróságok ítélkezési tevékenységének hangsúlyos részét képezik azok az ügyek, melyekben a dolgozókat illető, egyes járandóságok iránti igények megalapozott- sága, vagy alaptalansága felől kell döntenet. Ettől függetlenül azonban csak nagyon kis számban lelhetőek fel a különféle bíróságok joggyakorlatában olyan határozatok, me- melyek kifejezetten az egyházszerifikus foglalkoztatás élethelyzeteire vonatkoznak, akár a tisztességes bérezést érintően, akár az egyéb munkafeltételek vonatkozásában.

747 V. ö.: Mt. 56. § (2) bekezdés.

748 V. ö.: Mt. 34. § (2) bekezdés.

749 V. ö.: Mt. 4. §.

750 V. ö.: Mt. 122-133. §§.

751 V. ö.: Mt. 264. § (2) bekezdés n./ pont.

A nemzetközi joggyakorlatból mindenképpen meg kell említenünk itt – a dolgozat korábbi részében már részletesen tárgyalt – *Schüth kontra Németország* ügyet⁷⁵² és az ú. n. „*Főorvos (Chefarzt)-ügy*”-et⁷⁵³. A bíróság mindkettőben a *családi élet védelméhez* fűződő jog biztosítása érdekében állított fel – az egyházi fenntartású foglalkoztatók munkáltatói autonómiáját behatároló – különféle korlátokat. E döntések mellett említést érdemel még az *Emberi Jogok Európai Bíróságának az Eweida és társai kontra Egyesült Királyság* ügyben hozott ítélete, mely a vallási meggyőződést tükröző jelképek munkahelyi viselése kapcsán kimondta, hogy amennyiben adott munkáltató egy adott felekezethez tartozó dolgozóinak engedélyezi a vallásos meggyőződésüket tükröző – azt kifejezetten hirdető – ruhadarabok (pl.: turbán, hidzsáb), vagy jelképek viseletét, úgy azt más vallású foglalkoztatottjaitól sem tagadhatja meg (pl.: kereszt), ha az esetleges megtagadásnak nincs különösen nyomós indoka⁷⁵⁴. Ezzel lényegileg egyező döntésre jutott az *Európai Unió Bírósága* is, mikor *Samira Achbita, illetve a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding és a G4S Secure Solutions NV* között folyamatban lévő eljárás eredményeként rögzítette: a vallásos meggyőződés munkahelyi kifejezését tiltó munkáltatói előírások csak különösen nyomós munkáltatói érdek fennállásának igazolása esetén és csak általános jelleggel – minden egyház- és vallásfelekezet bármely tagjára kiterjedő hatállyal – vezethetőek be egy adott szekuláris munkáltatónál⁷⁵⁵.

Az egyházi foglalkoztatás feltételrendszerét érintően fel kell hívnunk itt még az Európai Unió Bíróságának a *Cresco Investigation GmbH és Markus Achatzi* között folyamatban lévő ügyéhez kapcsolódóan meghozott döntését is. Ebben az uniós testület akként foglalt állást, hogy:

„valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében egyrészt a nagypéntek csak bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók számára munkaszüneti nap, és másrészt csupán e munkavállalók jogosultak arra, hogy amennyiben e munkaszüneti napon dolgozni kény-

752 V. ö.: *Schüth kontra Németország* ügy, EJEB 2010. szeptember 23-án meghozott, 1620/03. számú ítélete.

753 V. ö.: EUB 2018. szeptember 11-én meghozott, C-68/17. számú ítélete.

754 V. ö.: EJEB 2013. május 27-én meghozott, 48.420/10, 59.842/10, 51.671/10., 36.516/10. számok alatti, egyesített ítélete.

755 V. ö.: EUB 2017. március 14-én meghozott, C-157/15. számú ítélete.

*szérülnek, az e napon teljesített munkavégzésért kapott díjazást kiegészítő bérpótlékban részesüljenek*⁷⁵⁶.

Ennek megfelelően tehát az államnak szavatolnia kell, hogy adott keresztény vallási ünnep valamennyi keresztény egyház vagy vallásfelekezet tagjai számára munkaszüneti nap lehessen, az ettől eltérő szabályozás fenntartása meg nem engedett és hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

A német *Szövetségi Alkotmánybíróság (Bundesverfassungsgericht)* a nagypénteki munkaszüneti nap kötelező, mindenkire kiterjedő állami elrendelésével kapcsolatosan pedig azt mondta ki, hogy az illetén jogszabály – jóllehet a vallásszabadság jogát érinti – senkire sem ró lelkiismereti kötelezettséget, csupán a vallásos meggyőződés megélését könnyíti meg a krisztushívők számára, mikor erre a napra kötelező pihenőnapot rendel és biztosít⁷⁵⁷.

Az egyes részegyházi kánoni bíróságok joggyakorlatát érintően ki kell emelnünk az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának (Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica)* döntéseit. Ezek a tisztességes bérezés követelményének körében kimondják, hogy joggal való visszaélést valósít meg az egyházi foglalkoztató, ha túl hosszú ideig irányítja át dolgozóját egy másik, magasabb besorolású munkakörbe anélkül, hogy az ott ellátott feladatát anyagilag a magasabb munkaköri besorolásnak megfelelően ellentételezte volna⁷⁵⁸. Emellett ha alacsonyabb besorolású munkakörben alkalmazza a foglalkoztató a dolgozóját, mint amelyet az munkaszerződése alapján betölt, a dolgozó huzamosabb foglalkoztatás esetén sem veszíti el jogát az eredeti besorolása szerinti, magasabb összegű illetményére⁷⁵⁹. Megjegyzendő, a magyar jog ettől eltérő szabályozást tartalmaz anynyiban, hogy a munkaszerződésétől eltérően foglalkoztatott dolgozót nem csak abban az esetben illeti meg a magasabb bér, ha alacsonyabb besorolású munkakörben nyer ideiglenesen foglalkoztatást; hanem akkor is a magasabb bérré jogosult, ha átmenetileg egy

756 V. ö.: EUB 2019. január 22-én meghozott, C-193/17. számú ítélete, 90/1. pont.

757 V. ö.: BVerfG 2016. október 27-én meghozott 1 BvR 458/10. számú ítélete.

758 V. ö.: ULSA 1991. július 09-én meghozott 13/91. számú ítélete és az ULSA 1993. november 12-én meghozott, 7/93. számú ítélete. Hasonló döntés található az ULSA 1993. december 13-án meghozott, 9/93. számú ítéletben is.

759 V. ö.: ULSA 1995. május 30-án meghozott, 9/95. számú ítélete.

magasabb bérrel javadalmazott, felsőbb szintű munkakörhöz rendelt feladatokat kell el látnia⁷⁶⁰.

Hasonló elveket képvisel a német egyházmegyék munkaügyi ügyeiben illetékes másodfokú fórum is. A német *Egyházi Munkaügyi Felsőbíróság (Kirchliches Arbeitsgerichtshof)* egyes döntéseiben szintén elvi érveléssel szögezte le, hogy a szolgálati közösség tagjainak bérét a ténylegesen ellátott munkafeladataik alapján történő besorolás szerint kell megállapítani, megtartva „az egyenlő munkáért egyenlő bér” szabályát is⁷⁶¹, illetve a nemek közötti transzparens béregyenlőséget⁷⁶². A német *Szövetségi Munkaügyi Felsőbíróság (Bundesarbeitsgericht)* pedig – a kérdéskörhöz részben kapcsolódóan – szintén azt szögezte le egy határozatában, hogy a közcélú ellátást nyújtó intézményeknek egy adott, egyházi fenntartó által történő átvételekor a munkafeltételeknek megfelelően transzparensnek kell lennie a foglalkoztatottak irányába⁷⁶³.

Az egyéb – nem bérjellegű – munkafeltételek és a jogviszony megszüntetése vonatkozásában az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala* egyik első döntésében kifejtette: a foglalkoztató a tervezett elbocsátását előzetesen indokolni köteles. Ennek elmaradása ugyanis nem csak formális, eljárási hiba, az kihat az intézkedés jogszerűségére is, hiszen megfosztja a szolgálati közösség tagját a védekezéshez való jogának hatékony gyakorlásától⁷⁶⁴. Összhangban van ez a döntés az európai jogértelmezéssel; úgy az emberi jogi-, mint az uniós bíróság megköveteli a vallásos elvárásokat érintő, vagy azokon alapuló munkáltatói intézkedések objektív, bírói felülvizsgálhatóságát, melynek az indokolás megléte esszenciális előfeltétele⁷⁶⁵.

A magyar állami bíróságok ítéleteikben szintén érintették az egyházi foglalkoztatás során alkalmazandó munkafeltételeket rendszerét. A *Legfelsőbb Bíróság* egy döntésében kimondta, hogy:

760 „A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphérré jogosult”; v. ö.: Mt. 53. § (1) és (5) bekezdés.

761 V. ö.: KAGH 2020. június 19-én meghozott, M 13/2019. számú és M 19/2019. számú ítélete.

762 V. ö.: KAGH 2019. november 22-én meghozott, M 07/2019. számú ítélete.

763 V. ö.: BAG 2018. június 21-én meghozott, 6 AZR 38/17. számú ítélete.

764 V. ö.: ULSA 1990. november 23-án meghozott, 900.030. számú ítélete.

765 V. ö.: EJEB 2009. október 20-án kihirdetett 39128/05. számú ítélete, 45-56. pontok; és EUB 2018. április 17-én meghozott C-414/16. számú ítélete, 83/1. pont.

„ha a tanintézetet az önkormányzat és az egyház megállapodása alapján jogutódlással az egyház vette át és abban a pedagógusok, valamint az iskola más dolgozói tekintetében vállalta a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény további alkalmazását, ahhoz – eltérő tartalmú munkaszerződések hiányában – kötve van”⁷⁶⁶.

Egy másik döntésében ugyancsak kimondta a *Legfelsőbb Bíróság* azt is, hogy

„ha az egyház az általa átvett iskola pedagógusaival szerződésben abban állapodik meg, hogy a jogviszonyokra a továbbiakban – a korábbtól eltérően – a Munka Törvénykönyvének szabályai az irányadóak, e jogviszonyuk megszüntetésére e törvény szabályai és nem a közalkalmazottak jogállására vonatkozó jogszabály rendelkezései az irányadóak”⁷⁶⁷.

4.5. A tisztességes munkafeltételek más vallásfelekezetek jogában

A Németországi Evangélikus Egyház a katolikus részegyházi kánoni joghoz hasonló módon, központilag meghatározott bértáblázat szerint rendeli díjazni a laikus szolgálattelvéket és alkalmazottakat. A besorolásnál alapvető követelmény, hogy az azonos típusú munkát állandó jelleggel végző személyek azonos bércsoportba is kerüljenek⁷⁶⁸. A katolikus normákhoz hasonlóan ugyancsak érvényesül a szabályzatban a munkafeltételek megfelelő egyéniesítésének követelménye, az emberi méltóság védelme és a pihenéshez, családi élethez való jog biztosítása.

A németországi szabályokat képezte le a helyi viszonyokra az *Ausztriai Evangélikus Egyház* is. Szabályzatában a német mintát követő rendelkezések találhatóak, melyek ugyancsak megfelelően és hatékonyan képesek érvényre juttatni az egyházi foglalkoztatás alapkövetelményeit a tisztességes munkafeltételek vonatkozásában⁷⁶⁹.

A *Magyarországi Református Egyház* törvényei alkalmazkodnak a magyar világi jogszabályokhoz. Ennélfogva maguk is rögzítik, hogy a közfeladat megvalósításában

766 V. ö.: BH 1996. 4. 234; Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.606/1995. számú ítélete.

767 V. ö.: BH 2001. 1. 37; Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.908/1998. számú ítélete.

768 V. ö.: Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) vom 20. Januar 2010 (ABl. EKD S. 107), <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/37979#> (letöltés: 2021. március 02.).

769 V. ö.: Dienstordnung 2012 für die bei der Evangelischen Kirche beschäftigten Dienstnehmer vom 1. September 2012 ABl. Nr. 153/2012, 54/2018, 83/2018.

közreműködő személyek díjazása és egyéb munkafeltételei az állami szférában foglalkoztatott dolgozók díjazásához és munkafeltételeihez igazodik. Ennek érdekében különösen a pedagógusok és a felsőoktatásban foglalkoztatottak vonatkozásában rendelkezik úgy a református törvény, miszerint e dolgozók jogviszonyaiban a közalkalmazottak vonatkozásában irányadó szabályok kell, hogy megtartásra kerüljenek⁷⁷⁰. Hasonló módon az állami finanszírozáshoz igazodóan rendezi alsóbb fokú vallásánárainak bérezését is a református közösség⁷⁷¹, de a felekezeti jog egyes normái még a jogi jellegű munkakörben foglalkoztatottak javadalmazását is szabályozzák⁷⁷².

A *Magyarországi Evangélikus Egyház* az egyes egyházközségek hatáskörébe utalja a foglalkoztatottak bérének meghatározását⁷⁷³. Emellett azonban egyes költségvetési tárgyú egyházi törvényeiben kitér az éves bérfejlesztés százalékos mértékére, illetve arra is, hogy „*az állami támogatásban részesülő intézményben közfeladat ellátására alkalmazottak munkaidejét és pihenőidejét, előmeneteli és illetményrendszerét*” a hatályos állami jogszabályok keretei között és azok megfelelő figyelembevételével kell kialakítani⁷⁷⁴. A magyar evangélikus egyház emellett még munkaruha szabályzattal is rendelkezik⁷⁷⁵.

4.6. A tisztességes munkafeltételek hazai kánoni szabályozásának jövőképe

A *Magyar Katolikus Egyház* mozgásterét a munkafeltételek meghatározása körében érdemben korlátozott. Az egyházügyi törvény a foglalkoztatottak nagy részének *javadalmazását* kötelező jelleggel behatárolja. Jóllehet, a törvényes minimumszabályoktól az egyházi fenntartók – a dolgozókra kedvezőbb szabályok megállapítása mellett – eltérhetnek, azonban a forrásoldali lehetőségek miatt az ilyen, a dolgozókat kedvezm-

770 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház felsőoktatásáról szóló 2014. évi V. törvényének 23. § (3) bekezdése.

771 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház református hittanoktatásról szóló 2016. évi V. törvényének 19. §-a.

772 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház Alkotmányáról és kormányzatáról szóló 1994. évi II. törvény 88. § (2) bekezdésének e./ pontja.

773 V. ö.: a Magyarországi Evangélikus Egyház 2005. évi IV. törvénye az egyház szervezetéről és igazgatásáról, 24. § g./ pont.

774 V. ö. pl.: a 2020. évi II. törvény a Magyarországi Evangélikus Egyház 2021. évi költségvetéséről, 8. § (1) bekezdés és 12. §. Lásd még e körben a 2005. évi VIII. számú, az egyház intézményeiről szóló evangélikus törvény 23. §.

775 A szabályzat szövegét lásd: <https://zsinat.lutheran.hu/torvenyek/toervenyek/1-2017.-iii.-23.-orszagosszabalyrendelet-mellekletei/4.2.%20Munkaruhajuttatas%20szabalyzata.pdf/view?searchterm=munkaviszony> (letöltés: 2021. március 02.).

nyező eltérés valószínűsége csekély. A munkavégzésre vonatkozó állami jogszabályok emellett szintén megfelelően rendelkeznek a munkafeltételek indokolt *egyeniesítéséről*, vagy a *pihenőidő biztosításáról* és a *családi élet védelméről*. Megjegyzendő, az állami szabályozás az utóbbi években nagymértékben respektálja a keresztény ünnepek kör aktív megélésére vonatkozó társadalmi igényeket is: állami munkaszüneti nap lett nagypéntek, húsvéthétfő, pünkösdhétfő⁷⁷⁶ és a karácsonyi ünnepek körben – kormányzati munkanap-áthelyezéssel – rendszeresen szabadnappá válik a Szenteste napja is⁷⁷⁷.

Meggyőződésem, hogy a jelenleg hatályos magyar állami szabályozás további kánoni intézkedés nélkül is képes arra, hogy szavatolja a kánoni- és a világi munkajog azon alapelveinek érvényre jutását, melyek a tisztességes munkafeltételek biztosítására vonatkoznak. Ennek oka az is, hogy a szentszéki-, vagy a németajkú országokban megalkotott állami joggal ellentétben a magyar állami munkajog nem ismer olyan élethelyzeteket, vagy szabályozási területet, melyre hatókörét valamely módon ne terjesztené ki. Az Egyház ezért a mai Magyarországon nincs is a fenti tárgykörben új szabályozási kényszerhelyzetben. A tisztességes munkafeltételeket érintően tehát elégséges a civil jogszabályok megfelelő követése és ezek rendelkezéseinek maradéktalan megtartása. E körben tehát átfogó részegyházi jogi normák megalkotása egyfelől nem csak, hogy nem tűnik szükségesnek, de egyenesen indokolatlannak is mutatkozhat avégből, hogy a maguknak feltételen érvényt követelő, állami törvények netáni megváltozása esetén szabályozási feszültségekhez vezethetne egy, a kánoni munkajogi előírások és az állami törvények rendelkezései között előálló, esetleges ellentmondás.

5. A KOLLEKTÍV ÉRDEKKÖZELÍTÉS ELVE

5.1. A kollektív érdekközelítés elve és kialakulásának folyamata

A tisztességes munkafeltételek szavatolása nem mindig egyszerű feladat. A munkáltatók és a munkavállalók gazdasági szempontból ugyanis sokszor ellentétes érdekeket képviselnek még akkor is, ha mindannyiuk közös szándéka a kedvező munkafeltéte-

⁷⁷⁶ V. ö.: Mt. 102. § (1) bekezdés.

⁷⁷⁷ V. ö. pl.: a 2021. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 14/2020. (V. 13.) ITM rendelet 2. §.

lek megteremtésére és az intézmény hatékony feladatellátásának biztosítására is irányul. Az ilyen esetekben szükséges, hogy a foglalkoztatás egyes érdekcsoportjai hatékonyan érvényesíthessék a munkáltatás keretében felmerülő igényeiket és megvédjék érdekeiket. Különösen igaz ez a szolgálati közösség formájában működtetett, egyházi fenntartású munkáltatói szervezetekre is, ahol a vezető munkavállalók és a beosztott dolgozók végeredményében mindannyian ugyanannak a munkavállalói közösségnek az egyenrangú tagjai. Mint az a dolgozat korábbi részében már kifejtésre került, a szolgálati közösség statikus ismérvei meghatározzák annak szervezeti felépítését is. Ezek az ismérvek a foglalkoztatói jogkör gyakorlók és a foglalkoztatottak *szoros együttműködése, keresztényi szellemiségű összetartása és szervezeti egyenrangúsága*. Bár a munkaadók és a munkavállalók a munkavégzésre irányuló jogviszonyok két ellentétes pólusán találhatók, a közös együttműködés leghatékonyabb formáját megtalálva vesznek részt a vállalat-irányításban és a tényleges termelő, szolgáltató alaptevékenységben⁷⁷⁸.

Ez a közös együttműködés szükségessé teszi azt is, hogy lefektetésre kerüljenek a kollektív érdekközvetítés anyagi-, és eljárásjogi szabályai az egyházi fenntartású foglalkoztatói intézményeknél abból a célból, hogy ezek segítségével az érintettek hatékonyan oldhassák fel az egyes foglalkoztatási nézetkülönbségeket. *A kollektív érdekközvetítés elve tehát azt követeli meg az egyházspecifikus munkáltatásban, hogy létrejöjjön egy olyan szervezet és eljárási metodika, mely képes feloldani az egyes foglalkoztatási érdekcsoportok közötti netáni ellentéteket, hogy az intézmény egésze annak minden tagjával a szolgálati közösség elsődleges célja megvalósításának szentelhesse teljes tevékenységét, mely nem más, mint Krisztus Örömhírének – a köznapi munkavégzés során történő – hirdetése.*

Az érdekképviselő szervezeti formái munkaadói részről az egyes munkáltatói trösztökben, munkaadói egyesülésekben jelentek meg a jogtörténet folyamán, míg munkavállalói oldalról túlnyomórészt a szakszervezetek képében. Az *Apostoli Szentszék* már a 19. század végétől foglalkozott az egyes munkáltatói tömörülésekkel, illetve munkásmozgalmi eseményekkel és folyamatokkal. Elsőként *XIII. Leó* pápa nevesíti „*Rerum novarum...*” kezdetű enciklikájában a szakszervezeteket:

778 V. ö.: SCHWENDELE: „Zum Stellenwert...”, 52-54. oldal.

„Manapság igen sok a különféle egyesület, különösen a munkás szakszervezet; sokkal több, mint régebben volt. [...]

[S]ok kiváló ember gyűlik össze ebből a célból számos összejövetelen, ahol megosztják egymással elgondolásaikat, vállvetve dolgoznak, a legjobb megoldások után kutatnak. Mások a különféle szakmák dolgozóit megfelelő szervezetekbe tömörítik, tanáccsal és gyakorlatban is segítik őket, gondoskodnak arról, hogy ne legyenek tisztességes és jövedelmező munka nélkül. [...] Nagy bizakodással nézhetünk a jövőbe, ha az ilyen egyesületek egyre inkább terjednek és bölcs vezetés mellett fejlődnek”⁷⁷⁹.

A Szentatya támogatásáról biztosította a szakszervezeti mozgalmakat, feltéve, hogy azok nem helyezkednek szembe az Egyházzal és nem törekednek működésének akadályozására. Hasznosabbnak tekintette azonban ama keresztényi egyesületeket, melyek az Egyház támogatását élvezve, annak intézményrendszeréhez szervesen kapcsolódva fejtik ki tevékenységüket a keresztényi szellemű munkás érdekvédelemben⁷⁸⁰.

XIII. Leó pápa a sztrájk intézményével kapcsolatban is állást kellett, hogy foglaljon. Az ilyenfajta törvényes munkabeszüntetést a munkajogi érdekvédelem eszközeként nevesíti és „rossznak ítéli, de nem tiltását, hanem okai megszüntetését javasolja”⁷⁸¹. Így írja:

„A túlságosan hosszú vagy fárasztó munka és a csekélynek tartott munkabér nem ritkán okot szolgáltat a munkásoknak, hogy a munkát közmegegyezéssel beszüntessék és saját elhatározásukból felfüggeszék. Ezt a gyakori és súlyos problémát intézményesen kell orvosolni, mivel a munkabeszüntetésnek ez a módja nem csak a munkaadókat és a munkásokat károsítja meg, hanem a kereskedelemnek és a közjó egészségének is árt, és minthogy rendszerint erőszakos cselekményekkel és zavargásokkal jár együtt, gyakran a közbiztonságot és a nyugalmat is veszélyezteti. Hatékonyabb és egészségesebb dolog az ilyen jellegű bajokat törvényes intézkedéssel megelőzni, vagyis a konfliktus kirobbanását megakadályozni, azoknak az okoknak idejekorán történő megszüntetésével, amelyekről látható, hogy vi-

779 Lásd: RN 40. pont. V. ö. még: CONSIDINE, Kevin: „Does the church support unions?“, in: *U.S.Catholic* 81 (2016), 49. oldal.

780 V. ö.: RN 40-41. pontok. Lásd még: MM 22. pont.

781 V. ö.: TOMKA, Miklós: „Az Egyház társadalmi tanítása”, in: TOMKA, Miklós / GOLYÁK, János (szerk.): *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*, Budapest: Szent István Kiadó, 9. oldal.

*szálykodásra fognak vezetni a tulajdonosok és a munkások között*⁷⁸².

A két világháború közötti időben XI. Piusz pápa az egyre erősödő fasizálódással kellett, hogy szembenézzen. A „*Quadragesimo anno...*” kezdetű enciklikájában – XIII. Leó pápa nézeteivel ellentétesen – már kritikával illette a korporatív vállalatirányítási modellt és a szabad szerveződésen alapuló társulásokat támogatta, feltéve, hogy azok működése nem ellentétes a vallásos szempontokkal:

*„Hiszen a katolikusok ebben a helyzetben szinte kényszerítve vannak arra, hogy semleges szakszervezetekhez csatlakozzanak, persze csak olyanokhoz, amelyek az igazságosság és a méltányosság elveit vallják, biztosítják katolikus tagjaiknak a teljes lelkiismereti szabadságot és az egyházi rendelkezések megtartásának teljes szabadságát. Természetesen a püspökök illetékesek arra, hogy jóváhagyják a katolikus munkások csatlakozását ilyen szervezetekhez, ha meggyőződtek róla, hogy ezekre a fennálló helyzetben szükség van, és vallási szempontból nem jelentenek veszélyt, szem előtt tartva azokat az alapelveket és garanciákat, amelyekre áldott emlékü elődünk, X. Pius felhívta a figyelmet*⁷⁸³.

Utódja: XII. Piusz pápa több levelében és rádióbeszédében méltatta a szakszervezetek munkáját és elismerte fontosságukat, azokat a világi apostolkodás nélkülözhetetlen eszközeinek tekintve. Szent XIII. János pápa pedig a „*Mater et Magistra...*” kezdetű apostoli buzdításában arra mutatott rá, hogy a szakszerveződés joga az isteni jogban gyökeredzik, ezért az embereket természetüktől fogva, elidegeníthetetlenül illeti meg. Így olvashatjuk:

*„A Rerum novarum körlevélben megerősítést nyert továbbá a munkásoknak az a természettől meglévő joga, hogy akár tisztán munkásokból álló, akár a munkások és a munkaadók soraiból szervezett testületekben társuljanak; hogy ezeknek olyan szervezeti kereteket és szabályzatot adjanak, amely véleményük szerint szakmájuk természetének a leginkább megfelel; sőt hogy testületeikben akadálytalanul, szabadon és önkéntesen érdekeiknek megfelelő kezdeményezéseket indíthassanak újukra*⁷⁸⁴.

782 V. ö.: RN 31. pont.

783 V. ö.: QA 35. pont.

784 V. ö.: MM 22. pont.

A II. Vatikáni Zsinat dokumentumai ugyancsak elismerik a munkásképviseleti szervek és a munkás-érdekvédelmi tevékenység jelentőségét. A „*Gaudium et spes...*” kezdetű lelkipásztori konstitúció a kérdésben összefoglaló jelleggel rögzíti:

„A személy alapvető jogai közé kell sorolni a dolgozóknak azt a jogát, hogy szabadon létesíthessenek őket képviselő, a gazdasági élet helyes irányítását befolyásoló szervezeteket, s bennük a megtorlás veszélye nélkül, szabadon tevékenykedhessenek.

Amikor társadalmi-gazdasági összeütközések támadnak, arra kell törekedni, hogy békés megoldást találjanak. Jóllehet először mindig a felek őszinte párbeszédéhez kell folyamodni, a mai körülmények között is a sztrájk lehet a végső eszköz arra, hogy a dolgozók megvédjék jogukat és teljesüljenek jogos követeléseik. Mielőbb keresni kell azonban a tárgyaláshoz és az egyeztető megbeszéléshez vezető utakat”⁷⁸⁵.

Szent VI. Pál pápa „*Octogesima adveniens...*” kezdetű apostoli levelében a szakszervezetekről és munkájukról szintén elismerően és támogatólag nyilatkozik:

„[A] szakszervezeteknek igen nagy jelentőségük van: céljuk, hogy a dolgozók különféle csoportjainak érdekét képviseljék, hogy e különböző csoportok jogilag szabályozott együttes működését a társadalom gazdasági fejlődésének érdekében hangolják egybe, és hogy így maguk a munkások is egyre inkább tudatában legyenek a közjó megvalósításában viselt felelősségüknek”⁷⁸⁶.

Apostoli levele elismeri a dolgozók jogát a sztrájkra is, de kiemeli, hogy az elégséges társadalmi közszolgáltatások biztosítását a sztrájk nem akadályozhatja:

„A szakszervezetek tevékenysége mindemellett nem mentes a nehézségektől: hiszen a hatalmi pozíciójuk adta lehetőségeket kihasználva képesek heves indulatok szítására, és olykor, mindenek előtt sztrájk révén – amit mint a munkások jogvédelmének végső eszközét természetesen továbbra is tiszteletben kell tartani – túlságosan súlyos feltételeket erőszakolnak rá a gazdaság, illetve a társadalom egészére, vagy akár közvetlen politikai érdekeknek is megpróbálnak érvényt szerezni. Pedig ebben, különösen ha közérdekű és az

785 V. ö.: GS 68. pont.

786 V. ö.: OA 14. pont.

*egész társadalom mindennapi életéhez alapvetően szükséges szolgáltatásokról van szó, tudni kell méltányosan megvonni azt a határt, amelynek túllépése esetén a társadalomnak okozott kár mértéke már nem viselhető el*⁷⁸⁷.

Mindezekon túlmenően az 1971-ben tartott Püspöki Szinódus záródokumentuma is hangsúlyozza a szakszervezetek szerepét:

*„Az igazságosságra először is a családban nevelik az embert. Teljesen tisztában vagyunk vele, hogy nem csupán az egyház intézményei munkálkodnak ezen közös erőfeszítéssel, hanem mások, a [...] szakszervezetek [...] is*⁷⁸⁸.

Szent II. János Pál pápa – aki köztudomásúan szoros kapcsolatokat ápolt a lengyel „Szolidaritás” szakszervezeti mozgalommal – kifejezetten a munkához kapcsolódó és a kollektív munkásképviselettel is foglalkozó, annak szerepét erősítő és legitimáló enciklikát is kiadott⁷⁸⁹. A „*Laborem exercens...*” kezdetű pápai megnyilatkozás a munkaügyi érdekérvényesítés jogát szintén emberi alapjognak ismeri el. Részletesen is foglalkozik a szakszervezetekkel és a szocialista országok jogfelfogását kritikával illetve rögzíti:

„A katolikus társadalmi tanítás nem tartja azt a véleményt, hogy a szakszervezetek csupán a társadalom «osztály»-szerkezetét tükrözik, s hogy az «osztályharc» képviselői, amely szükségszerűen irányítja a társadalmi életet. A[...] szakszervezetek a társadalmi egyenlőségért és a munkásember jogaiért folyó harc képviselői, mindegyik a maga felada-

787 V. ö.: *ibid.*

788 V. ö.: PÜSPÖKI SZINÓDUS: „*De Iustitia in Mundo...*” 54. pont; in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 349. oldal.

789 V. ö.: SZ. N.: „Chronologie des événements polonais 1980-1982”, in: *Politique étrangère* 47 (1982), 109-114. oldal, és GOGOLA, Zdzisław OFMConv: „Postawa Kościoła wobec wydarzeń społeczno-politycznych w Polsce na początku lat osiemdziesiątych XX wieku”, in: *Folia Historica Cracoviensa* 20 (2014), 286-287. oldal; DIETZ, Hella: „Opposition der Siebziger in Polen. Ein Beitrag zur Integration neuerer Theorien sozialer Bewegungen”, in: *Arch.europ.sociol.* 2 (2008), 222-223. oldal; WILLIAMS, George Huntston: „John Paul II's Relations with Non-Catholic States and Current Political Movements”, in: *Journal of Church and State* 25 (1983), 13-55. oldal; CURRY, James / RILEY, Richard: „Notes on church-state affairs”, in: *Journal of Church and State* 24 (1982), 181. oldal; BEYER, Gerald: „A Theoretical Appreciation of the Ethic of Solidarity in Poland Twenty-Five Years after”, in: *JRE* 35 (2007), 212-213. oldal; és GIBBONS, Joel: „Work, labor and social justice”, in: *The Catholic Social Science Review* 16 (2011), 27-38. oldal. Lásd még: LOWER, Michael: „John Paul II and employee participation in corporate governance”, in: *Notre Dame Journal Law Ethics Public Policy* 21 (2007), 111-158. oldal; O'BOYLE, Edward: „Profit Maximization and the Subjective Dimension of Work”, in: *The Catholic Social Science Review* 17 (2012), 179-195. oldal.

tának megfelelően. Mindazonáltal ezt a harcot úgy kell tekintenünk, mint közös versenyt a «közjóért»: azért a jóért, amely a foglalkozásuk szerint egyesült dolgozó emberek szükségleteinek és érdekeinek megfelel. Ez a harc azonban nem a «többiek ellen» zajlik. S ha az ellentétes vélemények esetén szembehelyezkedést jelent is másokkal, ez a társadalmi igazságosság miatt történik, s nem magáért «a harcért», sem pedig azért, hogy kiszorítsa az ellenfelet”⁷⁹⁰.

A „*Laborem exercens...*” kezdetű enciklika összegzi a sztrájk kérdésében kialakított szentszéki álláspontot is:

„Miközben a szakszervezetek igazságos jogaikért fáradoznak, a «sztrájk» eszközével is élnek, azaz a munkabeszüntetéssel, mint bizonyos végső figyelmeztetéssel, ami «ultimátumnak» nevezhető az illetékes hatóságok és elsősorban a munkaadók felé. Ezt az eszközt a katolikus társadalmi tanítás, az igazságosság határain belül megfelelő feltételek mellett, törvényesnek tekinti. Ezzel kapcsolatban a munkások számára biztosítani kell a sztrájkhoz való jogot anélkül, hogy a munkabeszüntetés miatt büntetés érne őket. Elfogadva, hogy a sztrájk igazságos és törvényes eszköz, ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy bizonyos értelemben utolsó eszköz. Tilos vele visszaélni; különösen pedig tilos «politikai» célok szolgálatába állítani. Ezen túlmenően soha nem szabad elfelejteni, hogy amikor a polgári együttélés számára lényeges szolgáltatásokról van szó, ezeket minden esetben, ha szükséges, törvényes eszközökkel is biztosítani kell. A sztrájjal való visszaélés ugyanis az egész társadalmi-gazdasági élet megbénulásához vezethet, ez pedig ellentétben áll a társadalom köz java igényeivel, amely közjó megfelel a helyesen értett munka rendeltetésének is”⁷⁹¹.

A fentieket összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy az Egyház társadalmi tanításában a szakszerveződés joga, a szakszervezetek tevékenységében való részvétel joga az ember természettől fogva meglévő alapjogaként nyer elismerést⁷⁹². Ezen túlmenően az

790 V. ö.: LE 95. pont.

791 V. ö.: LE 99. pont. E körben lásd még bővebben: MALESIC, Jonathan: „»Nothing Is to Be Preferred to the Work of God«: Cultivating Monastic Detachment for a Postindustrial Work Ethic“, in: *Journal of the Society of Christian Ethics*, 35 (2015), 48-50. oldal; MALESIC, Jonathan: „Henry David Thoreau’s anti-work spirituality and a new theological ethic of work“, in: *JRE* 45 (2017), 207-232. oldal.

792 V. ö.: POTZ: *Einführung in das...*, 4. oldal; TORNIELLI, Andrea: „This economy kills: Pope Francis on capitalism and social justice“, in: *International Studies in Catholic Education*, 10 (2018), 233-238. oldal; és SZABÓ Ferenc: „A laborem exercens enciklika visszhangja“, in: *Vigilia* 8 (1982) 595-600. oldal.

is megállapítható, hogy kollektív munkaügyi jogvitákban a sztrájk az Egyház által is elismert és megengedett konfliktuskezelő mód, de csupán akkor és annyiban, ha a sztrájk alkalmazásán, mint végső eszközön kívül más módon nem érhető el a dolgozók jogvédelme. Különösen akkor igaz ez, amennyiben nem lehetséges az érdekközvetítés egyfajta megelőző jellegű, kölcsönös egyeztetésen alapuló formájának az alkalmazása.

Az ilyenfajta békés, dialektikus érdekközvetítés az Apostoli Szentszék központi hatóságainak dokumentumaiban, valamint az egyes pápai megnyilatkozásokban is mindvégig hangsúlyos formában jelent és jelenik meg egészen a mai napig. A központi egyházkormányzat támogatja, hogy az egyes részegyházakban létrejöjjön egy olyan – paritásos alapon szerveződő – döntéshozatali szervezet és mechanizmus, mely nemcsak a foglalkoztatás irányvonalainak kijelölésére képes és jogosult, hanem alkalmas arra is, hogy egyfajta érdekközvetítő grémiumként működjön az adott foglalkoztatási csoportok közötti vitás helyzetek megnyugtató feloldásában. Amennyiben pedig a megegyezésen alapuló vitarendezésre nem mutatkozik reális lehetőség, a szervezet – a mindenkire nézve kötelező hatályú – döntésével pontot tehet az adott jogvita végére.

Ez a fajta konfliktuskezelő módozat Európában nem példa nélkül való. Már a 19. században is találhatunk a francia és a német jogban is olyan rendelkezéseket, melyek egy speciális – eleinte csak a munkaadók képviselőiből álló – testület feladatává teszik, hogy feloldják, vagy elbírálják a közöttük és a foglalkoztatottak között felmerülő jogvitákat⁷⁹³. Ez a fajta szabályozás azután gyorsan átalakult. Néhány évtized múltán ezek az egyeztető bizottságok már nem csak a munkaadók képviselőiből álltak. Egyenlő számban kaptak benne helyet az egyes munkavállalói csoportok küldöttei is⁷⁹⁴. A 20. század folyamán ezek a szervezetek integrálásra kerültek az igazság-szolgáltatás rendszerébe; az egyeztető- és döntőbizottságok elnöke immáron hivatásos bíró kellett, hogy legyen. E normák élnek tovább mind a mai napig azokban az országokban, ahol a munkaügyi ítélezés ma is önálló intézményrendszer keretei között működik: a különféle struktúrájú

793 V. ö.: LINSENMAIER, Wolfgang: „Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 8 (2004), 401-404. oldal; SZ. N.: „Sitzungsprotokoll des Preussischen Kronrats vom 1890 Januar 24“, in: AYASS, Wolfgang / TENNSTEDT, Florian / WINTER, Heidi (szerk.): *Quellensammlung zur Geschichte der Deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914. 1. Band. Grundfragen der Sozialpolitik. Die Diskussion der Arbeiterfrage auf Regierungsseite und in der Öffentlichkeit*, Mainz: Fischer, 2003, 482. oldal; Gesetz, betreffend die Gewerbegerichte, in: *Deutsches Reichsgesetzblatt*, 1890, Nr. 24, 141-162. oldal.

794 V. ö.: Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926, in: *Reichsgesetzblatt* Teil I, 1926, Nr. 68, 507-524. oldal.

munkaügyi bíróságok hivatásos bírái mellett laikus ülnökök is részt vesznek az egyeztetésben és – szükség esetén – a mindenkire kötelező érvényű határozat meghozatalában⁷⁹⁵.

Ez a közös egyeztetésen alapuló konfliktuskezelési modell nem csak a fejlett nyugati államok jogrendszerében honosodott meg, hanem a szocialista országokban is. *Vlagyimir Iljics Lenin* és más szovjet vezetők az 1910-es évekbeli, németországi emigrációjuk során szintén megismerkedtek e vitarendezési módszerrel. Az oroszországi hatalomátvételt követően be is építették ezt a mechanizmust a szovjet munkajogi érdekérvényesítő- és jogvita-elbíráló rendszerbe is⁷⁹⁶. A szovjet érdekszférába tartozó szocialista államok azután ezt a megoldási formát szintén átvették, így nemcsak a magyar, de a lengyel jogban is fellelhetőek a munkahelyi döntőbizottságok jogtörténeti emlékei⁷⁹⁷. Mindezek eredményeként nem meglepő, hogy a fenti – német eredetű, szovjet közvetítésű – békéltetési és jogvitarendezési gyakorlat úgy a szocialista országból érkező *Szent II. János Pál* pápára, mint a német *XVI. Benedek* pápára is jelentős hatást gyakorolt még pápaságuk kezdetét megelőzően. Mindketten e – hazai – hatások alatt állva alapították meg és fejlesztették az *Apostoli Szentszéknél* is a munkaügyi jogvitarendezésre hivatott érdekegyeztető testületeket⁷⁹⁸.

795 V. ö.: RÚZS MOLNÁR Krisztina: „A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon”, in: TÓTH Károly (szerk.): *Acta Universitatis Szegedinensis. Acta juridica et politica*, 63/18, Szeged: Szegedi Tudományegyetem: 2003, 5-9. és 12-13. oldalak.

796 V. ö.: WELTNER Andor (szerk.) / NAGY László: *A magyar munkajog*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1989, 251-252. oldal. Lásd még e körben: ALEKSZANDROV: *A szovjet ...*, 262-272. oldal; WELTNER: *A szocialista...*, 279-283. oldal; forrásként pedig: Постановление от 29 августа 1928 года Правила о примирительно – третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов. http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3448.htm (letöltés: 2021. március 06.).

797 Lásd: 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, 142. §. V. ö. még: KUN Attila: „A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között”, in: *Acta Universitatis Szegedinensis. Acta juridica et politica*, Szeged, 379-380. oldal, http://acta.bibl.u-szeged.hu/7548/1/juridpol_doct_004_349-390.pdf (letöltés: 2021. március 06.); GSOVSKI, Vladimir: *Elements of Soviet labour Law. Penalties Facing Russian Workers on the Job*, Washington: United States Bureau of Labor Statistics, 1951, 10-11. oldal; GUINS, George C.: *Soviet Law and Soviet Society*, Hague: Martinus Nijhoff, 1954, 151-152. oldal; WIRTH, David A.: “Trade Union Rights in the Workers’ State: Poland and the ILO”, in: *Denver Journal of International Law and Policy* 13 (1984), 269-271. oldal.

798 V. ö.: SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Nel primo anniversario...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának ideiglenes alapokmányáról, in: AAS 81 (1989), 145-155. oldal; SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „La sollecitudine...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának végleges alapokmányáról, in: AAS 86 (1994), 841-855. oldal; XVI. BENEDEK pápa: „Venti anni orsono...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala megújított alaplódokumentumának kiadásáról in: AAS 101 (2009), 712-726. oldal.

5.2. A kollektív érdekközelítés elve a kánoni jogban

5.2.1. A kollektív érdekközelítés elve a kódex-előkészítés folyamán

A kódexrevíziós folyamatban a kollektív érdekvédelem és -érdekközelítés jogintézményeinek szervezeti és működési kérdései is napirendre kerültek. Ez egyfelől a krisztushívőket megillető, általános egyesülési jog szabályainak rögzítése-, illetve a vélemény-nyilvánítás jogának tárgyalása kapcsán történt, másfelől kifejezetten a szakszervezetek – mint munkásegységek – és az egyházi foglalkoztatás viszonya vonatkozásában. A kodifikációs munkák során mindvégig hangsúlyos szerepet játszó *Boldog Álvaro del Portillo* konzultor a laikusok Egyházon belüli jogállásáról készített összefoglalójában arra is rámutatott, hogy a krisztushívőket természetből fogva illeti meg a jog, hogy másokkal különféle személyegyesítő szervezeteket hozzanak létre. Ez a jog ugyanis – *Boldog del Portillo* értelmezésében – nem valamiféle földi hatóság engedélyező aktusából fakad, de még csak nem is a pozitív tételesjogból. A krisztushívők joga az emberi természettel van szoros összefüggésben, az ember ugyanis jellege szerint társas lény. Ennélfogva tehát a különféle személyegyesülések létrehozására irányuló jog természetjogi, vagyis isteni jogi gyökerű, fejt ki *Boldog del Portillo*⁷⁹⁹.

Rámutat a konzultor emellett arra is, miszerint a laikusokat megilleti az a jog is, hogy véleményt alkossanak az élet valamennyi kérdésében és azt a megfelelő fórumon – akár az illetékes főpásztorok előtt – kívánalmaikkal együtt fel is fedjék anélkül, hogy ezzel megsértenék a köteles engedelmesség szabályait⁸⁰⁰. *Boldog del Portillo* szerint a krisztushívők célhoz kötött személyegyesülései pedig pontosan a legmegfelelőbb szervezeti kereteket és fórumot képesek nyújtani az illetén vélemény- és érdek-artikulációs jog gyakorlásához. A különféle egyesületek ugyanis a közösségi szintű akarat-nyilvánítás és érdekvédelem leghatékonyabb intézményei⁸⁰¹. Hasonló álláspontot foglaltak el ebben a kérdésben *Pedro Lombardía* és *Fernando Retamal* kánonjogi professzorok is⁸⁰².

799 V. ö.: PORTILLO, DEL: *Introducenda...*, 125. oldal.

800 V. ö.: *ibid.*, 108. oldal.

801 V. ö.: *ibid.*, 109. oldal.

802 V. ö.: LOMBARDIA, Pedro: *Pontificia Commissio Codici Iuris Canonici recognoscendo. Coetus studii "de laicis"*, in: PCCICR: Prot. N. 1035/67, Pos. V, Fol. 5; RETAMAL, Fernando: *Votum de officiis et iuribus christifidelium*, in: PCCICR: Prot. N. 1018/67, Pos. V, Fol. 4.

Achille Glorieux konzultor mindemellett kifejezetten kívánatosnak tartotta volna azt is, hogy a római dikasztériumok mintájára jöjjenek létre egyházmegyéenként, vagy egyháztartományonként – esetleg a püspöki konferenciák területéhez igazodóan – is olyan szakigazgatási szervek, melyek képesek és alkalmasak lehetnek egyes folyamatok modellezésére és véleményezésére, illetve a főpásztori döntéshozatal megfelelő előkészítésére, továbbá akár a rájuk bízott igazgatási feladatok ellátására is⁸⁰³. Ezek a szervek végeredményében azt a célt is szolgálták volna, hogy a krisztushívők – a működésükben való részvételükkel – hatékonyan juttathassák érvényre az egyes kérdésekben kialakított álláspontjukat. E módon kerülhetek volna becsatornázásra az egyházi szervezeten belüli döntéshozatal folyamatába is.

A munkajog területén ilyen szerveknek tekinthetőek azok – az egyes részegyházakban ténylegesen létre is jött – munkaügyi szakigazgatási szervek, melyek feladata – mint látni fogjuk – nem más, mint a foglalkoztatás rendszere működésének véleményezése és az abban felmerült érdekkonfliktusok mederben tartása, továbbá lehetőség szerinti, konzultatív feloldása.

Említést érdemel még e témakörben a jezsuita *Nemeshegyi Péter* meglátása is. *Nemeshegyi* az egyes, Egyházon belüli konzultatív eljárások kapcsán az egyházi hatóságoktól érdemi kommunikációt követelt volna meg. Ennélfogva előírásaként szerepeltette volna a kódexben, hogy a főpásztorokat az érdekartikulációs folyamatban kifejezett válaszadási kötelezettség is terheli. A krisztushívők észrevételeire ugyanis az egyházi hatóságnak mindig konkrét választ kell adnia *Nemeshegyi* szerint, véleményüket e módon értékelve a döntéshozatali folyamat során⁸⁰⁴.

Ezen elvek mentén rögzítették az Egyház vagyoni viszonyaival foglalkozó munkacsoport tagjai is az egyik kezdeti szövegtervezetben, hogy a munkavállalókat megilleti az az alapvető jog, hogy szabadon alapítsanak különféle érdek-képviselői szervezeteket, azokba belépjenek és ott tevékenykedjenek anélkül, hogy őket emiatt bármiféle hátrány érhetné⁸⁰⁵. Jóllehet a kódex végleges rendelkezései közé a szövegtervezet ebben a formájában nem került felvételre, annak szabályozási tartalma – tekintettel a kódex ki-

803 Lásd: GLORIEUX: *Elementa...*, Fol. 9, ad 10.

804 V. ö.: AA. VV. *Lex Ecclesiae Fundamental*is, Osservazioni dei consultori, in: PCCICR: Prot. Nr. 2298/70, Pos. I, Fol. 40.

805 V. ö.: PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 311. oldal.

hirdetését megelőző és azt követő szentszéki megnyilatkozásokra is – nem tekinthető el-
lentésnek az egyetemes jogalkotó szándékaival⁸⁰⁶. Ennélfogva a kánoni munkajog ma
is alapvető jelentőséggel követeli meg az egyházas jellegű foglalkoztatási jogviszo-
nyokban is a kollektív érdekartikuláció, -érdekképviselés és -érdekközvetítés intézménye-
inek és mechanizmusainak szabályos, hatékony, keresztényi szellemiséggel átitatott mű-
ködését.

5.2.2. A kollektív érdekközvetítés elve a kánoni tételesjogban

A ma hatályos kánoni törvénykönyvekben megtalálhatóak mindazok a rendelke-
zések, melyek biztosítják az egyesülési szabadság, a vélemény szabadság és az érdek-
képviselés alapjogainak gyakorlását. A *társulási szabadság* lehetővé teszi, hogy a krisz-
tushívők igényeiknek megfelelően a legkülönbözőbb fajta – Egyház által is elismert –
jótékony célú, vagy a krisztusi szeretetküldetést más módon támogató szervezeteket
hozzanak létre; abban szerepet vállaljanak⁸⁰⁷, vagy azokat – kellő önkormányzatiság
mellett – maguk vezessék⁸⁰⁸. E keretszabály biztosítja és támogatja a foglalkoztatási ér-
dek-képviselési szervek életre hívását is. Főként, ha figyelembe vesszük egyfelől, hogy
a más személyek javának előmozdítását célzó, kollektív érdekvédelem önmagában véve
is egyfajta jótékony cselekvőség, másfelől, ha elfogadjuk, hogy a *szolgálati közösség*
központi evangélium-hirdető céljának és tevékenységének végzését bármely módon ha-
tékonyabbá tévő szolgálat ugyancsak magát a krisztusi alapküldetést támogatja. Az *ér-
dekartikuláció szabadságának* kánoni elve azt teszi lehetővé, hogy a krisztushívők igé-
nyeiket és szükségleteiket szabadon feltárhassák az illetékes fórumok előtt⁸⁰⁹. Ennek so-
rán nemcsak az egyes *személyek jogvédelmét* és a közjó szolgálatát valósíthatják meg⁸¹⁰,
de részt vehetnek a társadalmi igazságosság előmozdításában is⁸¹¹. E normák nem kife-
jezetten az egyházi foglalkoztatás érdek-képviselési szerveire szabott formában jelennek
meg a kódexekben, azonban vonatkozásukban is megteremtik a működés jogalapját.
Ezen általános szabályok keretei között legitimálják az egyes pápai megnyilatkozások is

806 V. ö.: GS 68. pont.

807 V. ö.: CIC 215. kánon 2. §; CCEO 18. kánon.

808 V. ö.: CIC 586 kánon 1. §.

809 V. ö.: CIC 212. kánon 2. §; CCEO 15. kánon 2. §.

810 V. ö.: CIC 223. kánon; CCEO 26. kánon.

811 V. ö.: CIC 222. kánon 2. §; CCEO 25. kánon 2. §.

a munkás érdekképviselő intézményeit és írják le azok törvényes – és az Egyház által is elfogadott – működési mechanizmusát⁸¹².

Az egyes részegyházakban fellelhető kánoni tételesjog pontosabban és részletebben rendelkezik azokról az egyházspecifikus szerveződésekéről, melyek célja, hogy a felszínre hozzák és közösen megvitassák a foglalkoztatás egyes kérdéseit; az azokból fakadó nézeteltérésekre konszenzusos megoldást találjanak, vagy ha ez bármely okból nem lehetséges, eldöntsék a jogvitát. Az *Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala* mellett működő *Békéltető és Döntőbírói Kollégium (Collegio di Conciliazione e Arbitrato)*, illetve – bizonyos esetkörben – maga a hivatal *Tanácsa (Consiglio)* is ezt a feladatot látja el⁸¹³. A hatályos szabályozás szerint ez utóbbi testület részben paritásos alapon tevődik össze egyfelől a foglalkoztató dikasztériumok küldötteiből, másfelől egyes reprezentatív munkavállalói csoportok választott képviselőiből, illetve néhány képzett és független munkaügyi szakemberből⁸¹⁴. Feladata, hogy a foglalkoztatás során felmerült jogkérdésekben véleményt nyilvánítson, illetve a jogvitákban megkísérelje a felek békés egyeztetését⁸¹⁵. Megegyezés hiányában a *döntőbírói kollégium* jogosult határozatilag eldönteni a vitás kérdést⁸¹⁶. Mindez természetesen nem csupán adott individuumok egyéni jogviszonyaiból eredő jogokat és kötelezettségeket érinthet, hanem egyes foglalkoztatotti csoportok átfogó érdekeit is. Az *Apostoli Szentszék* érdekegyeztető-, véleményező-, békéltető- és választottbírói szervezetrendszer tehát valóban olyan – részben az önkormányzatiság elve mentén szerveződő – kollektív érdek-képviselői szerveződés, melyben lehetőség nyílik – az egyes munkavállalókat-, vagy azok csoportjait és a foglalkoztató intézményeket érintően – a kollektív érdekközvetítés lefolytatására.

A német ajkú államokban a részegyházi jogi szabályozás – a fentebb már vázolt történelmi előzmények miatt – szintén részletes. A folyamatos civil munkajogi jogfejlődés az egyházmegyei jogban is érezteti hatását. A *Német Katolikus Egyház* már 1995. november 20-án kibocsátotta az üzemi szintű munkatársi képviselői rendszer (*Mitarbeitervertretung*) vonatkozásában megalkotott püspökkari rendelkezését (*Rahmenordnung*

812 V. ö.: LE 93., 99. pont.

813 V. ö.: VAO 10. cikkely 3. pont; 14. cikkely 2. bekezdés.

814 V. ö.: VAO 6. cikkely 1. pont.

815 V. ö.: VAO 6. cikkely 4. pont; 14. cikkely 2. bekezdés.

816 V. ö.: VAO 16. cikkely.

für eine Mitarbeitervertretungsordnung)⁸¹⁷, majd ezt követően, 1998. június 15-én az egyházi foglalkoztatás egészének szabályozására jogosult egyeztető bizottság működéséről szóló keretrendeletét (*Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts*)⁸¹⁸. Az üzemi szintű munkatársi képviselői csoportok alapvetően arra jogosultak és kötelesek, hogy bizalmi alapokon nyugvóan együttműködjenek az egyházi foglalkoztató intézmény vezető állású munkavállalóival, ezáltal támogatva egymás munkáját. Azon kell, hogy örködjenek, hogy az intézmény dolgozóit a jog és a méltányosság szabályai mentén kezeljék, hogy ezáltal is erősödhessek az Egyház küldetésébe vetett bizalom, illetve a szolgálati közösség tagjai közötti kooperáció⁸¹⁹. A hivatkozott kánoni jogi normák a szentszéki joganyagnál is részletesebben tartalmazzák az egyes foglalkoztatotti érdekcsoportok munkáltatást érintő álláspontjainak közelítésére irányadó szabályokat, az esetleges vitarendezés során követendő elveket és működési mechanizmusokat. A szabályzatok részletesen rögzítik a munkahelyi képviselők választásának normáit is, illetve a megválasztott képviselők jogállását, feladatkörét, valamint a munkajogi védelmüket biztosító rendelkezéseket⁸²⁰. Megalapítják ezen túlmenően azokat a belső, egyeztető testületeket, melyek jogosultak arra, hogy megvitassák a foglalkoztatást és a munkaszervezést érintő egyes kérdéseket, ha ezek tekintetében a vezető állású- és a beosztott munkavállalók között véleménykülönbség, vagy érdekellentét alakul ki⁸²¹. Ezek a nézetkülönbségek túlnyomórészt a napi munkaidő-beosztással, az éves szabadságolási tervvel, az egészségügyi- és szociális juttatásokkal, a dolgozók értékelésével lehetnek kapcsolatban⁸²². Az egyeztető bizottságokban fel nem oldható ellentétek elbírálására pedig a német kánoni jog az egyházi munkaügyi bíróságok rendszerét építette ki. E döntéshozó fórumok rendelkeznek hatáskörrel és – túlnyomórészt egyháztartományi – illetékességgel az ilyenfajta jogviták végleges elbírálására⁸²³.

817 Lásd bővebben: https://www.dbk-shop.de/media/files_public/ea10019943f1fb37f72e5058b898e79/DBK_1195001.pdf (letöltés: 2021. március 08.). V. ö.: KALB: „Kirchliches...”, 260. oldal.

818 Lásd: <https://www.onlineabd.de/images/2014-Rahmen-KODA.pdf> (letöltés: 2021. március 08.). V. ö.: KALB: „Kirchliches...”, 260. oldal; és lásd még: KLÖCKNER, Stefan: „Ab ins Schaumbad? Kirchenmusik 25 Jahre nach den „Leitlinien zur Erneuerung des Berufsbildes“ in *Herder Korrespondenz* 70 (2016), 46-49. oldal.

819 V. ö.: Rahmen-MAVO 26. § (1) bekezdés.

820 V. ö.: Rahmen-MAVO 11. §, 14. §, 18. §.

821 V. ö.: Rahmen-MAVO 40. §.

822 V. ö.: Rahmen-MAVO 45. §.

823 V. ö.: Lásd: *Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010*, 2. §, in: *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 150 (2010), 139-148. oldal. Lásd még a ma hatályos szöveget alább: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/KAGO_25.2.2010_UnterschrZoll.

A német részegyházi kánoni tételesjog tehát komplex, Egyházon belüli, választáson alapuló munkavállalói érdek-képviselési szervezetrendszerrel tart fenn, becsatornázva azt egy központi érdekegyeztető-, érdekközvetítő vitarendezési mechanizmusba, melynek végén – a megegyezés elmaradása esetén – biztosítja a kötelező érvényű döntéshozatal igénybevételének lehetőségét is. A német modell kialakulásában szerepet játszott az a – korábban már ismertetett – tény, hogy a német állami kollektív munkajog távol marad az egyházas életviszonyoktól és az egyházi fenntartású foglalkoztatók belügyeibe nem avatkozik bele; az illetén intézményekre nézve nem tartalmaz kötelező erejű szabályozást. Az így kialakított kánoni tételesjog ezért tartalmában nagyrészt megfeleltethető az – egyházi foglalkoztatók körében jogi kötelező erővel nem bíró – állami, az üzemi alkotmányról szóló törvény (*Betriebsverfassungsgesetz*) és a közszférában foglalkoztatottak munkahelyi képviseletéről szóló törvény (*Bundespersönalvertretungsgesetz*) rendelkezéseinek is.

Az németországi részegyházak által kiépített rendszernek sokáig specifikuma – és egyben hiányossága is – volt, hogy a munkavállalók önkéntes szerveződésén alapuló szakszervezeteket nem csatornázta be ebbe az érdekegyeztetési folyamatba és nem is biztosított számukra lehetőséget arra, hogy az egyházi fenntartású foglalkoztatóknál működő érdek-képviselési rendszer tevékenységében intézményesen is részt vehessenek. Ez a szabályozás és joggyakorlat egészen 2015-ig tartotta magát. Ekkor a *Német Katolikus Egyházon* belüli reformfolyamat eredményeként olyan szabályozás-módosítás született, mely a szakszervezetek működésének lehetővé tételével az egyházi foglalkoztatást összhangba hozta az európai és a nemzeti ítélkezési gyakorlatban megfogalmazott elvárásokkal is.

Az *ausztriai* egyházmegyék vonatkozásában a világi jog alkalmazása nem megkerülhető. Ennek megfelelően az egyes egyházmegyeyei, vagy intézményi szabályzatok az üzemi alkotmányról szóló osztrák törvény⁸²⁴ vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazását írják elő az egyházas foglalkoztatási jogviszonyokra is⁸²⁵. Mindezek mellett az *innsb-*

pdf (letöltés: 2021. március 08.).

824 V. ö.: Arbeitsverfassungsgesetzes (BGBl. 22/1974), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329> (letöltés: 2021. március 08.).

825 V. ö.: Lásd: Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, 13. § (1) -(3) bekezdés, <http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2021. március 08.); Dienst- und Besoldungsordnung der St. Nikolausstiftung, 14. § (1)-(2) bekezdés, <https://nikolausstiftung.at/wp->

*rucki*⁸²⁶, *graz-seckau*-⁸²⁷, *linz*⁸²⁸ egyházmegyék és az osztrák *Katolikus Karitás*⁸²⁹ az illetékes a szakszervezetekkel a világi jogszabályoknak megfelelő kollektív szerződéseket kötöttek. Az ausztriai kánoni jogra tehát nem jellemző, hogy a németországi mintához hasonló saját, belső érdekegyeztető rendszert építene fel, hanem teljes mértékben az állami jogszabályokra és a szakszervezetekre támaszkodik és bevonja azokat a kollektív érdekközvetítés folyamatába.

Magyarországon a részegyházi kánoni jog nem ad rendelkezéseket a munkaügyi jogviszonyokat érintő kollektív érdekegyeztetésre vonatkozóan. Nem létesít olyan speciális, belső egyházi érdek-képviselői szerveket, melyek a német kánoni jogban találhatóak meg és nem rendel az érdekközvetítéshez speciális eljárásrendet sem. Jóllehet a *Pedagógusok Szakszervezete* és a *Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete* is vállalja az egyházi fenntartású oktatási intézmények munkavállalóinak érdekképviselőt⁸³⁰, az Egyház hatóságai gyakorta maguk zárkóznak el a szakszervezetekkel való együttműködéstől és a szakszervezeti munka támogatásától. Emlékezzünk vissza itt a néhány évvel ezelőtti pécsi eseményekre. A 2016-os országos pedagógussztrájk alkalmával a *Pécsi Egyházmegye* fenntartásában álló katolikus iskolák dolgozói jelezték, hogy az állami közoktatási intézmények országos munkabeszüntetéséhez szolidaritási sztrájjal maguk is csatlakozni kívánnak. Az iskola vezetése tolmácsolásában „*Püspök úr állásfoglalása, kérése egyértelmű [volt]: a pedagógusoktól azt kéri, semmilyen munkabeszüntetés, sztrájk kezdeményezésben ne vegyenek részt, ellenkező esetben él eljárési jogával*”⁸³¹.

content/uploads/2020/07/dbo.pdf (letöltés: 2021. március 08.).

826 Lásd: Kollektivvertrag der Diözese Innsbruck, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-innsbruck-ang/dioezese-innsbruck-rahmen/372988?term=diözese> (letöltés: 2021. március 08.).

827 Lásd: Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-graz-seckau-ang/dioezese-graz-seckau-rahmen/395356> (letöltés: 2021. március 08.).

828 Lásd: Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diözese Linz, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-linz-ang/dioezese-linz-rahmen/386695?term=diözese> (letöltés: 2021. március 08.).

829 Lásd: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-caritas-arb-ang/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-rahmen/421154?term=diözese> (letöltés: 2021. március 08.).

830 Lásd: Pedagógusok Szakszervezetének Alapszabálya, https://pedagogusok.hu/wp-content/uploads/2020/12/hatalyos_asz_20190922-1.pdf (letöltés: 2021. március 08.); illetve a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetének Alapszabálya <http://www.pdsz.hu/container/files/attachments/36312/alapszabaly2020.pdf> (letöltés: 2021. március 08.).

831 Lásd: <https://www.bama.hu/kozelet/a-puspok-kerese-egyertelmu-660834/#=#> (letöltés: 2021. március 08.).

Majd az Egyházmegyei Hatóság közleményt adott ki: a „*Pécsi Egyházmegye fenntartásában működő oktatási és nevelési intézmények, amint korábban sem vettek részt, úgy a jövőben sem vesznek részt demonstrációkon*”⁸³². Meggyőződésem azonban, hogy ez a fajta – a kollektív szakszervezeti érdekvédelmi tevékenységet érintő – teljes elzárkózás kritikával illelhető, különösen ha figyelembe vesszük a „*Rerum novarum...*” enciklika kiadása óta következetes – és a fentebbiekben részletesen bemutatott – szentszéki megnyilatkozásokat is; illetve azt a történelmi tény, hogy még a 20. század első felében is jelentős számban működtek hazánkban keresztény és katolikus szellemiségű pedagógus szakszervezetek⁸³³.

5.3. Kollektív érdekközelítés elve a világi jogban

Az egyes nemzetközi szervezetek és nemzetállamok joga kiterjedt rendelkezéseket tartalmaz a kollektív érdekképviselő intézményeit és eljárásrendjét illetően. A legfontosabb ezek közül az ENSZ Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya*. Az Egyezmény értelmében „*mindenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon*”⁸³⁴. Az ugyancsak az Egyesült Nemzetek Szervezetének Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* pedig azt mondja ki, miszerint a „*részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják mindenkinek azt a jogát, hogy saját gazdasági és társadalmi érdekeinek előmozdítása és védelme érdekében másokkal együtt szakszervezetet alakítson és az általa választott szakszervezetbe – egyedül az adott szervezet szabályaitól függően – beléphessen*”. Szavatolja még ezen egyezmény a szakszervezeteknek azt a jogát is, hogy – a legindokoltabb közérdekű korlátozások figyelembevételével, de alapvetően – szabadon működjenek, és hogy „*az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolják sztrájkjogot*”⁸³⁵.

832 V. ö.: *ibid.*

833 Lásd: <http://lexikon.katolikus.hu/P/pedagogusegyesuletek.html> (letöltés: 2021. március 08.).

834 Lásd: Egyezmény 22. cikk, 1. bekezdés. Magyarországon kihirdette az 1976. évi 8. törvényerejű rendelet. Lásd még: TÓTH: *Az emberi ...*, 164-179. oldal.

835 Lásd: Egyezmény 8. cikk, 1. pont. Magyarországon kihirdette az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1976. január hó 03. napján hatályba lépett. Lásd még: TÓTH: *Az emberi ...*, 155-163. oldal.

Megemlítendő még e körben az *ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének* az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948-ban megkötött, 87-es számú egyezménye is⁸³⁶. Ez alapvetően az egyesülési jog szabadságát deklarálja, de kimondja azt az elvet is, miszerint az egyezményben részes államoknak garantálniuk kell a „szükséges és megfelelő intézkedés megtételét annak biztosítására, hogy a munkavállalók, a munkáltatók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat”, amelynek célja „a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése”⁸³⁷. A jogalkalmazók ebből a szavatási kötelezettségből vezetik le a szakszervezetek és az érdek-képviselői szervek sztrájkhoz való jogát is⁸³⁸, mely az Egyház felfogása szerint a munkavállalókat természetből fogva illeti meg⁸³⁹. Egy évvel később került aláírásra a *szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról* szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezmény, mely a szakszervezetek működésében részt vevő munkavállalók munkajogi helyzetét biztosítja be⁸⁴⁰. Ezt követte a *munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről* szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1971. évi 56. ülészakán elfogadott 135. számú Egyezmény megalkotása, mely szintén a szakszervezeti képviselők különleges jogállását és a tevékenységük rendeltetésszerű végzéséhez szükséges munkakedvezményeket garantálja⁸⁴¹. A *nemzetközi munkaügyi normák alkalmazásának előmozdítása érdekében folytatott háromoldalu tanácskozásokról* szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1976. évi 61. ülészakán elfogadott 144. számú Egyezmény a kollektív érdekérvényesítés tárgyalásos szabályainak alapelveit rögzítette⁸⁴², majd ezt egészítette ki a *kollektív tárgyalások előmozdításáról* szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezmény⁸⁴³.

A nemzetközi normaalkotással egy időben került sor az alapvető emberi jogok és

836 Magyarországon kihirdette a 2000. évi LII. törvény.

837 V. ö.: ILO 87. számú egyezmény 10. és 11. cikkely.

838 V. ö.: GERNIGON, Bernard / ODERO, Alberto / GUIDO, Horacio: *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva: International Labour Organization 1998, 13. oldal.

839 V. ö.: RN 40. pont; MM 22. pont.

840 Magyarországon kihirdette a 2000. évi LV. törvény azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1958. június hó 6. napján hatályba lépett.

841 Magyarországon kihirdette a 2000. évi LXVII. törvény azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1973. szeptember hó 11. napján hatályba lépett.

842 Magyarországon kihirdette a 2000. évi LXXI. törvény azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1995. január hó 04. napján hatályba lépett.

843 Magyarországon kihirdette a 2000. évi LXXIV. törvény azzal, hogy Magyarországra nézve az Egyezmény 1995. január hó 04. napján hatályba lépett.

munkajogi normák európai szintű kodifikálására is⁸⁴⁴. Az *Európa Tanács* tagállamai 1950-ben fogadták el az *Emberi Jogok Európai Egyezményét*, mely biztosítja az egyének jogát „a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát”⁸⁴⁵. Kimondja továbbá, hogy „e jogok gyakorlását csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek”⁸⁴⁶. Ugyancsak az *Európa Tanács* égisze alatt történt az *Európai Szociális Karta* megalkotása, mely nemcsak az egyének tisztességes bérhez és munkafeltételekhez való jogát rögzíti, hanem kifejezetten garantálja a szabad szakszerveződés alapjogát és a kollektív alkuhoz való jogot is⁸⁴⁷. Az *Európai Unió* 2000-ben hirdette ki az *Európai Unió Alapjogi Kartáját*. E norma az *Emberi Jogok Európai Nyilatkozatának* uniós leképezése⁸⁴⁸. A dokumentum az egyéni munkajogi védőnormák mellett szintén biztosítja a gyülekezés szabadságát, ideértve a szabad szakszervezet-alapítás- és működtetés jogát⁸⁴⁹, a munkaügyi konzultáció lefolytatásához való jogot, valamint a sztrájkjog rendeltetésszerű gyakorlásának a lehetőségét is⁸⁵⁰.

Az egyes európai nemzetállamok joga három kollektív érdekközvetítési modellt követ. Az első modell alkalmazóinak körébe azok az országok tartoznak, melyek csak bizonyos állami felügyeleti szervek közreműködése mellett adnak lehetőséget a reprezentatív szakszervezeteknek a kollektív érdekérvényesítésre és az ehhez kapcsolódó tárgyalások lefolytatására. Ebbe a csoportba tartozik: *Belgium, Luxemburg, Hollandia, Spanyolország* és *Portugália*, valamint *Írország*⁸⁵¹. A második csoportba azok az államok sorolhatóak, melyek teljes tarifa-autonómiát adnak az egyes munkásképviselési

844 Lásd bővebben: HALMOS: „Európai alkotmány...”, 14-17. oldal.

845 V. ö.: Egyezmény 11 cikkely, 1. bekezdés.

846 V. ö.: Egyezmény 11. cikk 2. bekezdés. Magyarországon kihirdetve a Magyar Közlöny 1998/90. számában.

847 V. ö.: Egyezmény 5. és 6. cikkely Magyarországon kihirdette a 2009. évi VI. törvény. Bővebben lásd: KÖNCZEI: „Mi is az Európai ...”, 136. oldal.

848 V. ö.: BANKÓ et al.: *Az Európai Unió ...*, 25-31. oldal; ÁSVÁNYI: „A munkajogi ...”, 29-30. oldal; és SIERCK: „Unter Kritik ...”, 514-518. oldal.

849 V. ö.: Egyezmény 12. cikkely 1. bekezdés. Kihirdetve az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2012/C 326/02 szám alatt.

850 V. ö.: Egyezmény 27. és 28. cikkely. Kihirdetve az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2012/C 326/02 szám alatt.

851 V. ö.: PRUGBERGER / NÁDAS: *Európai és magyar...*, 511-512. oldal.

szerveknek. Ezek szabadon és állami felügyelet nélkül járhatnak el az érdekegyeztetés során. E körbe tartozik *Németország, Ausztria, Dánia és Svájc*⁸⁵². A harmadik csoportba azok az államok sorolhatóak, melyek a fenti két módozatot ötvözik valamilyen mértékben. Ezekben adott reprezentativitási szint elérését követően bármely szakszervezet jogosult az érdekegyeztetésre. Jellemző ez a megoldás *Olaszországban, Görögországban, Franciaországban, Nagy-Britanniában, Svédországban, Finnországban és Norvégiában*⁸⁵³.

Magyarországon a szakszervezetek alapításának jogát és működésük szabadságát nem csak a fentiekben ismertetett és ratifikált nemzetközi szerződések garantálják, de az *Alaptörvény* is⁸⁵⁴. Jogállásukat mindenekelőtt a *Polgári Törvénykönyv*⁸⁵⁵ szabályozza, de vonatkozó rendelkezések találhatók egyebekben az ú. n. *civiltörvény*⁸⁵⁶ normái között is. Működésükre a *Munka Törvénykönyve*⁸⁵⁷ tartalmaz részletes rendelkezéseket, míg az ú. n. *esélytörvény*⁸⁵⁸ védőszabályokat nevesít az érdekvédelmi szervezethez tartozó dolgozók és tisztviselők vonatkozásában⁸⁵⁹. Összességében elmondható, hogy a magyar jog a Nyugat-Európában legelterjedtebb, a reprezentativitás szükségességének előírásával vegyes tarifaszabadság elvét követi, valamint széles körű információs, érdek-képviseleti és kollektív szerződés-kötési jogot biztosít az előírt követelményrendszernek megfelelő szakszervezetek számára⁸⁶⁰.

A sztrájkjog gyakorlását *Magyarországon* ugyancsak külön törvény szabályozza⁸⁶¹. A magyar jogban a nyugat-európai mintától eltérően a sztrájk kezdeményezésének joga nem a szakszervezetekhez kötődik, az bármely munkavállalót önállóan is megillet,

852 V. ö.: PRUGBERGER, Tamás / NÁDAS, György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Budapest: Wolters Kluwer, 2015, 39-43. oldal.

853 V. ö.: PRUGBERGER, Tamás / NÁDAS, György: „A munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a szociális piacgazdaság nyugat-európai és a reálszocialista gazdaság kelet-európai rendszerében”, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 32 (2014), 451-453. oldal.

854 V. ö.: Alaptörvény VIII. cikk 5. bekezdés.

855 Lásd: 2013. évi V. törvény.

856 Lásd: 2011. évi CLXXV. törvény.

857 Lásd: 2012. évi I. törvény.

858 Lásd: 2003. évi CXXV. törvény.

859 V. ö.: KISS: „A szakszervezetek...”, 182. oldal.

860 V. ö.: PRUGBERGER / PLÖTZ: *Magyar és európai ...*, 48-49. oldal; WELTNER, Andor (szerk.) / NAGY, László: *A magyar munkajog*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1989, 253-254. oldal. Lásd még: NÄNDRUP, Peter-Hubert: „Kirchenbezogene Aspekte der Zutritts- und Informationsrechte von Gewerkschaften“ in: *AuR* 27 (1979) 38-39. oldal.

861 Lásd: 1989. évi VII. törvény.

ekképp tehát nem szakszervezeti jogosítvány, hanem általános jog. Megkötés, hogy a sztrájkot kötelező egyeztetés kell, hogy megelőzze, mely a sztrájkot kezdeményező félnek felróhatóan nem hiúsulhat meg. Az egyeztetés eredménytelenségét követő 7 napig a sztrájk nem kezdhető meg (ún. „hűlési időszak”), jogszerűségének kérdésében pedig a bíróság jogosult dönteni⁸⁶². Jogellenes a sztrájk, ha politikai indíttatású, ha a kezdeményezés eljárási szabályait nem tartják be, ha célja az Alaptörvénybe ütközik, továbbá ha döntőbírói hatáskörbe tartozó kérdés⁸⁶³ kapcsán kezdeményezik. Ugyancsak jogellenes, amennyiben hatályos kollektív szerződés rendelkezéseibe ütköző eredmény elérésére irányul, vagy egyéb, jogszabályban tiltott cél érdekében gyakorolják, illetve olyan szolgáltató vállalatnál, állami-, vagy karhatalmi szervnél kívánják a sztrájktevékenységet kifejteni, ahol az csak korlátozottan lehetséges, vagy egyenesen tilos⁸⁶⁴.

Látható, hogy nemcsak Európa-szerte, de globális, nemzetközi szinten is alapjában egységes normarendszer vonatkozik a szakszervezetekre és az általuk kifejtett kollektív munkaküzdelemre, így a kánoni jog által alkalmazni rendelt civiljogi szabályok világszerte egységesnek tekinthetők. Ebből következik, hogy e jogszabályokon alapuló bírói gyakorlat is megfelelően figyelembe vehető mindegyik európai államban, továbbá *Magyarországon – és a Magyar Katolikus Egyházban – is.*

5.4. A kollektív érdekközéltés elve a joggyakorlatban

A bírósági gyakorlatban néhány iránymutató döntés kifejezetten a kollektív érdekvédelem – specifikus foglalkoztatási jogviszonyok keretei között történő – alkalmazási lehetőségeivel, módjával, illetve az egyes ideológiailag meghatározott szervezetek – közöttük az Egyház – önrendelkezési jogának és a szakszerveződés szabadságjogának egymáshoz való viszonyával foglalkozik. A tárgykörben született első, jelentős ítéletet az *Emberi Jogok Európai Bírósága* hozta meg a *Demir és Baykara kontra Törökország* ügyben⁸⁶⁵. A jogeset történeti tényállása szerint egyes török települések közalkalmazot-

862 V. ö.: KARDKOVÁCS et al.: *Az új ...*285. oldal.

863 Ilyen a jóléti célú pénzeszközök felhasználásának- [Mt. 263. §], vagy az üzemi tanács költségei munkáltatóra történő hártásának kérdése [Mt. 236. § (4) bek.]. Lásd bővebben: KENGYEL, Miklós: *Magyar polgári eljárásjog*, Budapest: Osiris, 2013, 337. oldal.

864 V. ö.: PRUGBERGER, Tamás/ KENDERES, György: „A munkaküzdelem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései“ in: *Miskolci Jogi Szemle* 6 (2011) 11-15. oldal.

865 Lásd: *Demir és Baykara kontra Törökország* ügyben 2008. november 12-én meghozott, 34503/97. számú ítélet, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-89558%22%5D%7D>

tai szakszervezetet hoztak létre, melyen keresztül gyakorolták is az érdekvédelemhez fűződő jogukat. A megalapított érdek-képviselési szervezeten keresztül kollektív szerződéseket kötöttek, ezek munkáltatói megsértéséből fakadó jogait pedig a bíróság előtt is hatékonyan érvényesítették. Az adott ügyben az elsőfokú bíróság a szakszervezet jogalanyiságát nem is vonta kétségbe. Kimondta, hogy jóllehet a nemzeti jog nem tartalmaz semmiféle rendelkezést a helyi önkormányzatok közalkalmazottainak szakszerveződési jogával kapcsolatban, azonban a nemzeti jogszabályok által ratifikált nemzetközi egyezmények – köztük a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* 87. számú egyezménye – alapján meg kell állapítani az – egyébként bizonyos foglalkoztatási lojalitás-követelmények mentén valóban elkötelezett, közalkalmazotti dolgozók – szakszerveződési jogának a fennállását. A legfelsőbb nemzeti bírói fórum szerepét betöltő *Semmítőszék* azonban ezzel a meglátással ellentétes álláspontra helyezkedett. Kimondta, hogy az önkormányzati közalkalmazottak is valamely fokban az államapparátus részét képezik, az államigazgatás felé lojalításra kötelezettek, ezért foglalkoztatójukkal szemben szakszervezeti kérések között nem léphetnek fel. Az emberi jogi bíróság azonban másként ítélte meg a kialakult helyzetet. Döntésében kimondta, hogy a szakszerveződés joga alapvető jog, melynek gyakorlása teljeskörűen nem tilalmazható. Az ideológiailag (politikailag, vallásilag) elkötelezett munkáltató szervezeteket valóban megilleti az a jog, hogy bizonyos – rendkívül nyomós indokok fennállása esetén, a saját, belső lojalitás-elvárásaiknak megfelelően – korlátozzák a szakszerveződés jogának gyakorolhatóságát, azonban ez a korlátozás nem vezethet egy adott foglalkoztatotti csoport vonatkozásában a szakszerveződés alapjoga gyakorlásának teljes körű ellehetetlenítéséhez. Az ilyen – kifogásolható – szabályozást ugyanis semmiféle társadalmi érdek nem igazolhatja, ezért az az *Emberi Jogok Európai Egyezményébe* ütközik⁸⁶⁶.

(letöltés: 2021. március 09.).

866 „The Court, performing its own examination, considers that at the material time a number of elements showed that the refusal to accept that the applicants, as municipal civil servants, enjoyed the right to bargain collectively and thus to persuade the authority to enter into a collective agreement, did not correspond to a «pressing social need»” [...]. „Concerning the right to bargain collectively, the Court, reconsidering its case-law, found, having regard to developments in labour law, both international and national, and to the practice of Contracting States in this area, that the right to bargain collectively with an employer had, in principle, become one of the essential elements of the «right to form and to join trade unions for the protection of [one’s] interests» set forth in Article 11 of the Convention”. In: Information Note on the Court’s case-law No. 113, 2-3. oldal. Lásd még: *Demir és Baykara kontra Törökország*, 34503/97. számú ítélet 87, 119, 120, 147-154, és 164. pontok.

Egy másik döntésében az emberi jogi bíróság a szakszerveződés szabadságát kifejezetten egyházspecifikus környezetben ítélte meg. A *Sindicatul "Păstorul cel Bun" kontra Románia* ügyben a *Romániai Ortodox Egyház* néhány tucat papja és világi alkalmazottja önálló szakszervezet alapítását kísérelte meg, melyhez nem szerezte be az illetékes egyházmegyei hatóság előzetes jóváhagyását, jöllehet azt az egyház alapszabálya megkövetelte volna. Tekintettel arra, hogy – egyházmegyei engedély hiányában – a szakszervezet végül nem került bejegyzésre a jogi személyek állami nyilvántartásába, alapítói az emberi jogi bírósághoz fordultak és kérték annak megállapítását, miszerint a szakszervezet nyilvántartásba vételének megtagadásával az állam szervei megsértették a kollektív érdekképviselőhöz fűződő alapjogukat. Az emberi jogi bíróság döntésében végül arra az álláspontra helyezkedett, hogy adott állam fenntarthat egy olyan jogszabályi környezetet is, melyben az adott egyház vagy vallási felekezet belső döntésétől teszi függővé, hogy engedélyezi-e a szakszerveződés alapjogának adott körülmények közötti, vagy adott intézményen keresztüli gyakorlását. Az államnak ugyanis csak azt kell e körben szavatolnia, hogy a szakszerveződés alapjogának gyakorlása teljes mértékben ne lehetetlenüljön el. Ne állhasson elő tehát olyan helyzet, melyben az egyházi foglalkoztatásban álló munkavállalók számára – mint amilyenek klasszikusan a Román Ortodox Egyház papjai⁸⁶⁷ – a szakszervezeti érdekképviselő gyakorlása teljes mértékben tilalmazottá és lehetetlenné válik⁸⁶⁸. A *Román Ortodox Egyházban* azonban már működnek – előzetes egyházi jóváhagyással bíró – szakszervezetek, az új érdek-képviselői szervezetet alapítani szándékozó munkavállalókat pedig semmi sem tiltotta és zárta el attól, hogy maguk is tevékeny részt vállaljanak e – már működő – szakszervezetek munkájában vagy – kellő közösségi támogatottságuk esetén – akár a vezetésében is. Adott szakszervezet létesítésére irányuló igény elutasítása ugyanis még nem teszi teljes mértékben

867 V. ö.: VALLASEK: „A Román Ortodox Egyház papságának ...”, 739-744. oldal.

868 „More generally, the Statute of the Romanian Orthodox Church did not provide for an absolute ban on members of its clergy forming trade unions to protect their legitimate rights and interests. Accordingly, there was nothing to stop the applicant union's members from availing themselves of their right under Article 11 of the Convention by forming such an association that pursued aims compatible with the Church's Statute and did not call into question the Church's traditional hierarchical structure and decision-making procedures. Moreover, the applicant union's members were free to join any of the associations currently existing within the Romanian Orthodox Church which had been authorized by the national courts and operated in accordance with the requirements of the Church's Statute.” In: Information Note on the Court's case-law No. 165, 2. oldal. Lásd még: *Sindicatul "Păstorul cel Bun" kontra Románia*, 2330/09. számú, 2013. július 09-én meghozott ítélet 170. pont; illetve: GONZALEZ: „L'autonomie...”, 159. oldal.

akadályozottá a szakszervezeti tevékenységet, tehát nem valósít meg alapjogsértést⁸⁶⁹.

Az emberi jogi bíróság ez utóbbi döntése a vallásszabadság- és a szakszerveződési szabadság alapjogainak egymáshoz való viszonyát vizsgálta⁸⁷⁰. A vallásszabadság kollektív gyakorolhatóságából fakad az egyházak és más vallásfelekezetek önrendelkezési joga; a jog arra, hogy az adott szervezet maga határozza meg a vallásgyakorlás és a kapcsolódó egyházi működés belső normarendszerét. A szakszerveződés szabadsága pedig arra biztosít jogot, hogy a dolgozók akár az egyházi elvárásokkal szemben is érvényesíthessék méltányolható foglalkoztatási igényeiket. A két alapjog összeütközése felveti annak a kérdését, hogy melyik jog bír elsőbbséggel, melyik követel magának feltétlen érvényesülést. A bíróság döntéseinek lényege pontosan abban rejlik – mint a dolgozat korábbi részében más emberi jogi bírósági határozatok kapcsán arra már utaltunk – hogy a két alapjog között nincs rangsorbeli különbség. Az ügy összes körülményeinek megfelelő mérlegelése alapján lehet meghatározni, hogy az adott esetben a kettő közül mely alapjog kell, hogy elsőbbséget élvezzen. A bíróság döntései csak abban a körben jelölnek ki alapvető korlátokat, melyben rögzítik, hogy a szerződő államok által megalkotott jogszabályi környezet nem vezethet egyik alapjog gyakorlásának teljeskörű és általános tilalmazásához sem. Nem állhat elő tehát olyan helyzet, melyben az egyházaktól, vagy vallásfelekezetektől – akár csak a foglalkoztatási jogviszonyok körére nézve, de – érdemben teljesen megtagadnák az önrendelkezési jogot; viszont olyan sem, mely lehetetlenné tenné a kollektív érdekközvetítés intézményeinek és munkamódszereinek az adott társadalmi közegen belüli, tényleges és rendeltetésszerű működtetését⁸⁷¹.

Ezt az elvet helyezte a sztrájkjog kapcsán különös megvilágításba a bíróság az *Enerji Yapi-Yol Sen kontra Törökország* ügyben. Ebben a sztrájkjogot a szakszervezeti szerveződés alapjogának elválaszthatatlan alkotórészeként ismerte el, kiterjesztve arra a korábban már közreadott, következetes jogértelmezését⁸⁷². Ennek megfelelően tehát a

869 V. ö.: SCHUBERT, Jens / WOLTER, Henner: „Fremdbestimmung des gewerkschaftlichen Streikrechts durch Kirchen – verfassungswidrig?“, in: *AuR* 61 (2013) 288. oldal.

870 V. ö.: Emberi Jogok Európai Egyezménye 9. és 11. cikkelyek.

871 Lásd e körben bővebben: BAGDI Katalin: „A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában”, in: *Pro Futuro* 6 (2016), 115-133. oldal.

872 „*La grève, qui permet à un syndicat de faire entendre sa voix, constitue un aspect important pour les membres d'un syndicat dans la protection de leurs intérêts. Par ailleurs, le droit de grève est reconnu par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme le corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la Convention C87 de l'OIT sur la liberté*

sztrájk a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység egyik praktikus – jóllehet nem elengedhetetlenül szükséges – megnyilvánulási formája, melynek indokolatlan tilalmazása és gyakorlásának méltányolható érdek nélküli akadályozása emberi alapjogot sértő magatartást valósít meg⁸⁷³. Ez a jogértelmezés igaz az egyházi fenntartású munkáltató szervezetekre is: az egyházi fenntartású foglalkoztató, vagy maga a fenntartó sem tarthat fenn olyan szabályozási vagy működési környezetet, melyben eleve és kezdetektől fogva, illetve *minden körülmények között* tilalmazott a sztrájk⁸⁷⁴. Ennek fényében kell ismételtén átértékelnünk és kritikával illetnünk a dolgozat korábbi részében már hivatkozott, 2016-os pécsi esetet, melyben az egyházmegyei hatóság állásfoglalásával és utasításával lényegében *tartható indok nélkül* és *teljes mértékben* elzárta az egyházi iskolák dolgozóit attól, hogy a pedagógus ágazat egészét érintő országos sztrájkba bekapcsolódjanak és a szakszerveződéshez, illetve a kollektív érdekképviselőhöz fűződő alapjogukat ebben a megnyilvánulási formában gyakorolhassák.

Az egyházak és a vallásfelekezetek esetében azonban nem elképzelhetetlen, hogy önmaguk olyan sajátos, konfliktuskezelő, érdekközvetítő szervezeteket tartsanak fenn és olyan belső mechanizmusokat működtessenek, melyek megfelelő, alternatív vitarendezési fórumot és eljárásrendet biztosíthatnak a szokásos szakszervezeti eszköztárhoz képest. Ennek megfelelően viszont akár ki is válthatják a sztrájk intézményét és eliminálhatják annak létjogosultságát. Ez alapján az sem elképzelhetetlen, hogy az adott egyházi fenntartású foglalkoztató eredménnyel tiltsa meg a munkavállalóinak, hogy adott esetben a sztrájk végső eszközével éljenek. Jóllehet az egyházi tanítás nincs ellene a sztrájknak, mint a munkaügyi jogvitarendezés „ultima ratio” módozatának, az adott bel-

syndicale et la protection du droit syndical. La Charte sociale européenne reconnaît aussi le droit de grève comme un moyen d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective". In: Note d'information sur la jurisprudence de la Cour N° 118; és v. ö.: EJEB 2009. április 21-én meghozott 68959/01. számú ítélete.

873 Megjegyzendő e körben, hogy a német *Szövetségi Alkotmánybíróság* egy döntésében kimondta, miszerint a „sztrájkképesség” nem elhatárolási ismérve a szakszervezeteknek. Az adott intézmény ugyanis anélkül is érdek-képviselői szervnek minősülhet a jog előírásai szerint, ha önként mond le és tartózkodik az érdekképviselő egyes formáinak – például a sztrájkjognak – a gyakorlásától. V. ö.: BVerfG 1964. május 06-án kihirdetett 1 BvR 79/62. számú ítélete.

874 V. ö.: WELLER, Benjamin: *Kirche und Streikrecht. Eine verfassungs- und arbeitsrechtliche Analyse des „Dritten Weges” der verfassten Kirche und ihrer Einrichtungen*, Tübingen: Mohr Siebeck, 2019, 358. oldal. Lásd még e körben: SCHUBERT, Jens: „Beamte, Kirchen und Daseinsvorsorge – arbeitskampffreie Zonen? Eine Thesenschrift“ in: *AuR* 62 (2014), 181-182. oldal; KREß, Hartmut: „Aktuelle Probleme des Kirchlichen Arbeitsrechts. Der Dritte Weg, das Streikrecht und die Mitarbeiterrepräsentanz“ in: *ZRP* 45 (2012), 103-105. oldal; REICHOLD, Hermann: „Aktuelle Probleme des Kirchlichen Arbeitsrechts“ in: *ZRP* 45 (2012), 186. oldal.

ső, sajátos egyházi érdekközvetítő mechanizmus megléte azonban mégis kiválthatja azt. Ezt az utat követik a németországi egyházmegyék és részegyházak. A szolgálati közösség intézményrendszerének keretein belül működtetett, üzemi szintű munkatársi képviselői tanácsok ugyanis a kollektív vitarendezés olyan alternatív formáját nyújtják a német egyházi intézményekben foglalkoztatottaknak, mely joggal követelheti az érdekvédelem egyéb formáiról – mint például a sztrájk – történő lemondást⁸⁷⁵.

A szakszervezeti tevékenység egyházi korlátozása és a sztrájktilalom körében a német *Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht)* hozott iránymutató döntést. Ez kihatással volt az német részegyházak kánoni munkaügyi tételejogának 2015-ös korszerűsítésére is⁸⁷⁶. A bíróság döntésében figyelembe vette az emberi jogi bíróság jogértelmezését és arra az álláspontra helyezkedett, hogy *„amennyiben egy vallási közösség egy olyan, a szolgálati közösség elve mentén kialakított munkajogi szabályrendszerrel rendelkezik, melyben a munkavállalói és a munkáltatói oldal egy paritásos alapon összeállított bizottságban, kölcsönösen együttműködve tárgyalja meg a foglalkoztatottak munkafeltételeit, érdekellentéteiket pedig egy semleges elnök által vezetett egyeztető bizottság közreműködésével oldják fel (ú. n.: Harmadik Út), a szakszervezetek nem hirdethetnek sztrájkot. Mindez azonban csak abban az esetben irányadó, ha a szakszervezetek a fenti érdekegyeztetési folyamatba intézményesen is bevonásra kerültek, a tárgyalások eredménye pedig a munkáltatói oldal számára – mint minimális foglalkoztatási feltétel – kötelező érvényű”*⁸⁷⁷. Másik, kapcsolódó döntésében pedig arra a következtetésre jutott a bíróság, hogy *„amennyiben az egyház úgy dönt, hogy az intézményeiben*

875 V. ö.: LANDAU, Herbert: „Die Rechtsprechung des BVerfG zum Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Bereich ihrer Arbeitsverhältnisse anhand des Chefarzt-Beschlusses vom 22. Oktober 2014“ in: REICHOLD, Hermann (szerk): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 34. oldal; és lásd: TRAULSEN, Christian: *Rechtsstaatlichkeit und Kirchenordnung*, Tübingen: Mohr Siebeck 2013, 169-171. oldal. MÜLLER, Sebastian: *Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und individuelles Arbeitsrecht. Eine menschenrechtliche Bewertung*, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, 2015, 17-18. oldal.

876 V. ö.: BAG 1 AZR 179/11. számú és 1 AZR 611/11. számú ítéletei, mindkettő kihirdetve: 2012. november 20.

877 *„Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist”*. V. ö.: BAG 1 AZR 179/11. számú, 2012. november 20-án meghozott ítélet 93. pont.

*foglalkoztatottak munkafeltételeit csak akkor hajlandó kollektív szerződésben szabályozni, amennyiben a szakszervezet előzetesen vállalja a teljes munkabékét, esetleges jogvitáik esetére pedig az érdekegyeztető testület munkájában való részvételt, a bérkövetelések érvényre juttatása érdekében nincs helye sztrájkfelhívásnak*⁸⁷⁸.

E két döntésében kialakított álláspontjának lényege szerint ugyanis a német munkaügyi felsőbb bíróság korlátozhatónak látja a sztrájk jogát az egyházi intézményekben, de csak akkor és annyiban, amennyiben a szakszervezetek intézményes részvétele mellett – vagyis a szabad szakszerveződés alapjogának érvényre juttatásával – tárgyalásos alapon kerülhet sor a munkafeltételek meghatározására, a nézeteltérésekben és érdek-összeütközésekben pedig egy független grémium jogosult dönteni úgy, hogy a tárgyalások megegyezései eredménye vagy a döntés a munkáltatóra nézve kötelező⁸⁷⁹. Ebben az esetben ugyanis a szakszerveződés jogából fakadó érdemi érdekartikulációs tevékenységüket a munkáképviselői szervezetek ténylegesen is elláthatják, így nem szükséges – és ezért korlátozható is – a szakszerveződés alapjogának részelemét és részjogsítványát képező sztrájkjog gyakorlása, de kizárólag a szükségesség és az arányosság követelményrendszer mentén⁸⁸⁰. Az Egyház oldaláról nézve – a bíróság szerint – pedig már az is elégséges, ha a fenti mechanizmus működtetésére irányuló szándékát belső tételésjogának megfelelő kialakításával kinyilvánítja, a szakszervezetek tevékenységének kifejtését pedig ezáltal biztosítja.

Míndezek alapján tehát rögzíthetjük, az európai jog csupán annyit követel az Egyháztól, hogy ne lehetetlenítse el a kollektív érdekközvetítés intézményeinek működését és az intézményes szakszervezeti tevékenységet. Lehetővé teszi azonban az Egyház számára, hogy ezen intézmények, vagy kapcsolódó működési mechanizmusok szabályrendszerét maga alakítsa ki, melynek során egyes érdek-képviselői formák életre hívását (pl.: sztrájk) kifejezetten tilalmazhatja is.

878 „*Entscheidet sich die Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ihrer Einrichtungen nur dann durch Tarifverträge auszugestalten, wenn eine Gewerkschaft zuvor eine absolute Friedenspflicht vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt, sind Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen unzulässig*”. V. ö.: BAG 1 AZR 611/11. számú, 2012. november 20-án meghozott ítélet 12. pont.

879 V. ö.: OSWALD, Robert: *Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen*, Berlin: Peter Lang, 2005, 137-140. oldal.

880 V. ö.: REICHOLD, Hermann: „Wege zu einem Streik zur «Systemstabilisierung» im Dritten Weg“ in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Streik im Dritten Weg? Analysen und Argumente zur kirchlichen Konfliktkultur*, Berlin: LIT Verlag, 2013, 53-54. oldal; WOLTER, Henner: „Aussperrung, Parität und Verhältnismäßigkeit“ in: *AuR* 27 (1979), 202. oldal.

5.5. A kollektív érdekközéítés más egyházak és vallásfelekezetek jogában

A németországi kánoni részegyházi joghoz rendkívül hasonló a *Németországi Evangélikus Egyház* belső, érdek-képviselési joga. Tekintettel a német kollektív munkajogi állami szabályozásra és annak az egyházas életviszonyoktól való távolságtartására, a Katolikus Egyház és az evangélikus vallásfelekezet egymás normáira és jogfejlődésére is tekintettel alakítja szabályozását. A két közösség ugyanis arra törekszik, hogy – az apróbb, egyházspecifikus eltérésektől eltekintve – egységes foglalkoztatási feltételeket biztosítson a szervezeteikhez köthető munkáltatói intézményeknél. A munkatársi képviselési rendszerről szóló evangélikus törvény szintén átfogóan rendezi az üzemi tanácsok hatáskörét, együttdöntési, véleményezési jogukat. Szabályozza tagjainak választását, tisztségük időtartamát, megszűnését és e választott képviselők munkahelyi védelmét. A kollektív érdekközéítés intézményen belüli formáit és működési mechanizmusait ugyancsak leírja a jogszabály, és ugyancsak biztosítja az érdekegyeztetés konszenzusos elmaradásának esetére az egyházon belüli bírói út igénybevételeének lehetőségét és eljárásrendjét⁸⁸¹.

Az *Ausztriai Evangélikus Egyház* hasonló módon rendelkezik egy, a kollektív érdekközéítést szabályozó, belső joganyaggal. Ebben a munkatársi képviselési testületek és az üzemi tanácsok megalakításáról, feladatkörükről, együttdöntési jogosítványairól találhatóak rendelkezések⁸⁸². Az osztrák modell az állami szabályozás elsődlegességére és feltétlen érvényére tekintettel nem hangsúlyos a vallásfelekezeten belüli munkaügyi bíráskodás szabályozása körében. Ettől függetlenül azonban az osztrák evangélikus közösségekben is megalakításra kerülhetnek bizonyos ad hoc egyeztető-, illetve döntőbizottságok. Ezek összetétele nem állandó: egyfelől a közösség legfőbb hatósága delegál bele egy tagot a fenntartói oldalról, másfelől a jogvitával érintett munkatársi képviselési tanács. Ezek ketten választják ki az egyeztető- és döntőbizottság elnökét a felekezet zsina-

881 V. ö.: Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD), in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2), zuletzt geändert am 11. September 2020 (ABl. EKD S. 199), <https://kirchenrecht-ekd.de/document/28404> (letöltés: 2021. március 09.).

882 V. ö.: Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom 1. Jänner 2017, ABl. Nr. 221/2016, <https://www.kirchenrecht.at/document/39169#s3200500130004>, letöltés: 2021. március 09.).

ti tagjai közül. Eljárásukra az állami polgári jog szabályait alkalmazzák, döntésük a közléssel végleges⁸⁸³.

A Magyarországi Református Egyház szabályozása a német testvérfelekezetek által megalkotott normákhoz képest szűkebb körűnek mondható. E hazai protestáns közösség nem rendelkezik átfogó rendelkezésekkel a kollektív érdekközvetítés rendszerére nézve, inkább az állami jog hatókörében hagyja ezt a kérdést. Mindemellett rögzíti a közösség hatályos joganyaga, hogy a „köznevelési intézmények dolgozói érdekképviseleti szervezetet hozhatnak létre, amely jogosult munkavállalói (kollektív) szerződés megkötésére és jogszabályokban biztosított egyéb jogok gyakorlására”⁸⁸⁴. Ilyen intézmény napjainkban az Országos Református Tanáregyesület⁸⁸⁵. Ugyancsak rendelkezik a református törvény a – szolgálati közösség elve szerint szervezett – diakóniai szeretetszolgálatban dolgozók érdekvédelméről is: a „közegyházi szeretetszolgálati intézmények/szolgálatok fenntartása céljából és az egyházi diakónia érdekképviseletére a Zsinat létrehozta a Magyarországi Református Egyház Diakóniai Irodáját”⁸⁸⁶. A református egyházon belüli ítélkezési tevékenység ugyancsak kiterjed az „egyházi szervezetek és intézményeik között felmerülő viták” intézésére is, ennél fogva a belső érdek-képviseleti szervezetek és a foglalkoztatók között felmerülő kollektív munkaügyi jogvitákra is⁸⁸⁷.

A Magyarországi Evangélikus Egyház joga szintén lehetővé teszi az érdek-képviseleti szervek alapítását és működtetését. „A Magyarországi Evangélikus Egyház tagjai, valamint önálló jogi személyiséggel rendelkező szervezetei közös feladataik szolgálatára, közös érdekeik védelmére evangélikus egyházi egyesületeket, illetve evangélikus egyházi egyleteket hozhatnak létre. Ezek működési céljuk munkaterületük és működési feltételeik tekintetében az egyházzal, annak testületeivel és tisztségviselőivel szoros kapcsolatban tevékenykednek”⁸⁸⁸.

883 Lásd: *ibid.*, 17. § (1)-(4) bekezdés.

884 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház 1995. évi I. számú, köznevelési törvénye, 74. §.

885 Lásd: az egyesület alapszabályát: <https://orte.hu/alapszabaly/> (letöltés: 2021. március 09.).

886 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház szeretetszolgálatáról szóló, 2000. évi II. számú törvény, 16. § (1) bekezdés.

887 V. ö.: a Magyarországi Református Egyház egyházi bírászkodásáról szóló 2000. évi I. számú törvénye, 34. § (1) bekezdés.

888 V. ö.: A Magyarországi Evangélikus Egyház 2005. évi V. törvény az egyházi szolgálat külön területeiről, 64. §.

5.6. A kollektív érdekközéltés jövőképe a Magyar Katolikus Egyházban

Meggyőződéseim szerint a *Magyar Katolikus Egyházban* le kell fektetni a kollektív munkaügyi jogviták rendezésére és a testületi érdekközéltés intézményeire, valamint ezek eljárás módjára vonatkozó kánonjogi rendelkezéseket. Álláspontom szerint egyfelől az állami jogszabályok nem képesek minden tekintetben szavatolni az érdekegyeztetés egyházspecifikus formájának hatékony működését, másfelől a 21. század társadalmi körülményei között nem tartható az Egyház teljes elzárkózása a szakszervezeti érdekképviselet jogának gyakorlásával szemben.

Hazánkban a kommunista-szocialista hatalomátvételt megelőzően a keresztény-katolikus érdekvédelmi egyesületek, szakszervezetek értékelhető történelmi múlttal tekintettek vissza és szerepük is meghatározó volt a foglalkoztatási jogviszonyokat érintő érdekegyeztetés rendszerében. Szükségesnek látszik számomra, hogy az Egyház visszatérjen ezekhez az intézményi keretekhez és a jövőben segítse olyan – akár az Egyházon belüli – szervezetek létrejöttét és működését, melyek képesek lennének a kollektív foglalkoztatási nézeteltérések elsimítására. Ez ugyanis nem csak a foglalkoztatotti csoportok érdeke, hanem magé az intézményes Egyházé is. Előre meghatározott mederben zajló vitarendezés esetén ugyanis maga az egész egyházi foglalkoztatás válna megnyugtatóan kiszámíthatóbbá.

Ahhoz, hogy egy ilyen rendszer hatékonyan épülhessen fel és működhessen, szükséges, hogy a rá vonatkozó kánoni normaanyag eleve támogassa az intézményes érdekvédelmet és gondoskodjék az Egyházon belüli érdekközéltető szervezetek létrehozásáról vagy legalább annak lehetőségéről. Ennek munkavállalói oldalról mindenképpen a szabad választás elvén kell nyugodnia. Szükséges az ilyen testületek paritásos összetétele is, felerészben a foglalkoztató szerv-, vagy szervek küldötteiből, felerészben pedig a foglalkoztatottak választott képviselőiből kell állnia, melyet szakmailag képzett, független személynek kell elnökölnie. Szükséges, hogy egy stabilan meghatározott eljárásrend alapján legyen képes az így létrehozandó egyeztető szervezet a felek közötti érdekkülönbségek feloldására, amennyiben pedig ez nem sikerül, a – legalább a foglalkoztatóra nézve – kötelező erejű döntés meghozatalára. Fontos kihangsúlyozni, hogy az érdekközéltés folyamatából nem szabad kihagyni az intézményes szakszervezeteket sem, lehetőséget kell nekik biztosítani arra, hogy az állami szabályok által megkövetelt reprezen-

tativitás adott szintjének elérését követően becsatlakozhassanak az érdekegyeztetés folyamatába.

Egy ilyen érdekközvetítő rendszerrel lenne az is szavatolható, hogy az egyes egyházi fenntartó szervezetek, egyházmegyék megtilthassák dolgozóiknak, hogy igénybe vegyék a kollektív érdekvédelem olyan klasszikus – kényszerítő és akarathajlító – eszközeit, mint amilyen például a sztrájk.

6. RÉSZEREDMÉNYEK

A kánoni munkajogban is érvényes alapelvek négy központi szervezőelv köré gyűjthetők össze. Ezek a *szolgálati közösség elve*, a *lojalitás elve*, a *tisztességes munkafeltételek biztosításának elve*, valamint a *kollektív érdekközvetítés elve*. Valójában ez a négy szervezőelv az, melyeket a kánoni munkajog klasszikus értelemben vett alapelveinek is nevezhetünk. Jóllehet ugyanis a jog általános alapszabályai érvényesek a kánoni munkajog területén is, azonban ezek csak az itt felsorolt, speciális kánonjogi rendezőelvek tükrében, azokkal szerves összefüggésben, azok részelemeiként nyernek kánoni munkajogi értelmet.

A szolgálati közösség *formailag* az adott egyházi foglalkoztató intézmény valamennyi dolgozójának olyan szervezett közössége, melyben a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők és a beosztott munkavállalók egyenrangú félként, szorosan együttműködnek a foglalkoztató intézmény hatékony működtetésében és az ahhoz kapcsolódó döntéshozatalban. *Tartalmát tekintve* a dolgozók, mint szolgálattevők ebben arra törekednek, hogy köznapi munkavégzésük által és annak során is hatékonyan lássák el a laikus apostolságukban rejlő, örömhírt közvetítő küldetésüket. A szolgálati közösség elve alapján minden egyházi foglalkoztató elő kell, hogy mozdítsa, hogy intézményén belül megvalósulhasson az a kooperatív foglalkoztatási módozat – és létrejöjjön az a döntéshozatali mechanizmus –, mely megfelel a dolgozók közötti keresztényi együttműködés követelményeinek és lehetővé teszi, hogy a főtevékenység-szerű munkavégzés is az evangélium hirdetésének egyik eszköze legyen.

Az ilyesfajta szolgálati közösségen belül a Krisztusi Örömhír hirdetése csupán a

krisztushívők joga, de semmi esetre sem kánoni jogi értelemben vett kötelezettség. Ennek oka, hogy – bár a hívők a keresztséggel meghívást kapnak az Egyház missziós munkájában való, felelős részvételre – a Szentlélek közreműködésének köszönhetően mindenki más-ás más az erre való elhivatottság mértéke. Márpedig a kellő mértékű lelki adomány hiányában senki sem kötelezhető a laikus apostolátusra. Ez a munkajog viszonylatában azt jelenti, hogy a szolgálati közösségnek tagjai lehetnek azok is, akik nem érznek elegendő késztetést arra, hogy köznapi munkavégzésüket is az Evangélium hirdetésének szolgálatába állítsák. Emellett azok a személyek is részesei lehetnek ennek a közösségnek – ennél fogva munkaviszonyban állhatnak azok is az egyházi fenntartású munkáltatói szervezetekkel – akik az Egyháztól eltávolodtak, esetlegesen meg sincsenek keresztelve. Velük szemben a jog elvárása az, hogy munkavégzésük során, vagy azzal összefüggésben ne akadályozzák és ne hiteltelenítsék a munkáltatónál életre hívott szolgálati közösség azon tagjainak evangelizációs munkáját, akik magukban erre kellő készséget és elhivatottságot érznek. A szolgálati közösségnek tehát nem minden tagja részéről kell az Egyház evangelizációs céljait segíteni, elegendő, ha a közösségen belül meghatározó azok száma, akik aktivitásukkal és az Anyaszentegyházhoz fűződő intézményes viszonyukkal láthatóvá tudják tenni a krisztusi szeretettanítás minél szélesebb körben történő terjesztését. Minden olyan intézmény esetében, mely munkaerőpiaci szereplőként bármely módon részt vesz az örömhír közvetítésében, valamennyi dolgozó tevékenységét mint a komplex egész részegységéét kell tekintetbe venni. Az egyes dolgozók cselekvősege valamely vonatkozásban a közösen kifejtett evangelizációs tevékenység hatékonyságát mozdítja elő; ennél fogva az vallási, hitéleti tevékenység.

Mindezen tartalmi követelmények mellett szükség van még arra is, hogy a szolgálati közösség intézményes struktúrája, tehát az egyes munkavállalói csoportokat érintő, közös foglalkoztatási döntéshozatal mechanizmusa is kiépítésre kerüljön az egyes foglalkoztatási szinteken. Ez a szubszidiaritás elve mentén a részegyházak szabályozó szerepének előtérbe kerülését is jelenti. Egyházmegyénként, egyháztartományonként, vagy a püspöki konferenciák illetékességi területéhez igazodóan lehet és kell megalkotni a leghatékonyabban azokat a szervezetszabályozó normákat, melyek lehetőséget biztosítanak a keresztényi együttműködés és kölcsönös odafigyelés elvei mentén történő belső, foglalkoztatói döntéshozatali mechanizmusok kiépítésére és ezzel a szolgálati közösség hathatós működtetésére.

Különösen igaz ez a Magyar Katolikus Egyház vonatkozásában is. Hazánkban is szükségesnek mutatkozik egy olyan átfogó egyházmegyei, vagy püspökkari szabályozás megalkotása, mely rögzíti a szolgálati közösség felépítésének és működésének legalapvetőbb formai és tartalmi elemeit. Ezt a megalkotandó kánoni tételesjogot kellene minden egyes egyházi fenntartású foglalkoztató szintjén összhangba hozni a vonatkozó állami szabályozási környezettel, az adott intézmény szervezeti adottságainak is megfelelően. Elengedhetetlen ezen túlmenően, hogy – a főpásztorok iránymutatása mellett – minden egyes egyházi munkáltató intézmény definiálja helyét és szerepét az Egyház evangelizációs alapküldetésének ellátásában. Különösen azok, melyek az egészségügyi-, szociális-, és oktatási szektoron kívül, a gazdasági szférában tevékenykednek. Az egyházi foglalkoztatás struktúrája ugyanis az Egyház alapküldetésének egyetemessége miatt csakis egységes lehet. Minden egyes egyházi fenntartású munkáltató alapkötelezettségei közé tartozik ugyanis – *ipso iure* – az evangelizációs munkában való, valamilyen fokú, de kötelező részvétel. Ennélfogva minden ilyen foglalkoztató valamennyi dolgozója egyfajta szolgálati közösség keretében tevékenykedik, illetve kell, hogy tevékenykedjék.

A lojalitás elve szintén meghatározója az egyházi foglalkoztatási jogviszonynak. A munkaviszonyban részes felek mindegyike, úgy a foglalkoztató, mint az alkalmazottak kötelesek önként és felelősen figyelembe venni mindazon értékeket és elveket, melyeket a jogviszony másik szereplője arra érdemesnek ítél és szükségesnek gondol. Az egyházspezifikus foglalkoztatási jogviszonyokban a munkavállalók ennek megfelelően munkavégzésük során is kötelesek az Egyház által adott hitbéli tanítás követésére és képviselésére, illetve az ehhez kapcsolódóan adott életvezetési szabályok-, továbbá az egyházi hierarchia által lefektetett munkaszervezési előírások megtartására is. Ezzel szemben a foglalkoztató saját lojalitás-kötelezettségei teljesítése körében arra hivatott, hogy dolgozói érdekét megfelelően figyelembe véve, a keresztényi felebaráti szeretet jegyében gondoskodjék a tisztességes foglalkoztatás elveinek gyakorlatba történő átültetéséről.

A lojalitás kötelezettsége a szükségesség és arányosság követelményeinek megtartásával még akkor is terheli az adott felet, ha bizonyos vonatkozásban egyéb alapvető jogait netán sérti is. A kánoni foglalkoztató tehát adott körben korlátozhatja a dolgozók

véleményszabadságát, illetve életállapotuk megválasztásának és megváltoztatásának jogát annak érdekében, hogy ezáltal hitelesen képviselhesse az Egyház által vallott elveket és értékeket. Másik oldalról viszont a dolgozók is bírják a jog támogatását annyiban, amennyiben az nem engedi, hogy az egyházi foglalkoztató az önrendelkezési jogára hivatkozással egyes – európai szinten védett – alapértékekkel szembehelyezkedő lojalitáskövetelményeket fogalmazzon meg.

Az egyes lojalitás-kötelezettségek nem lehetnek túlzóan általánosítóak sem. Igazodniuk kell a foglalkoztatottak jól körülhatárolható csoportjainak jellemző tulajdonságaihoz: vallásos meggyőződésükhöz, a foglalkoztató szervezetrendszerében betöltött helyükhöz, illetve feladatkörük jellegéhez. Bizonyos határok között más fokú lojalitás várható el ugyanis a katolikusoktól, más a keresztényektől és ugyancsak más a hitetlenektől. Szintén nem azonos a lojalitási kötelezettsége a vezető állású munkavállalóknak és a beosztottjaiknak sem. A vezetők adott munkáltató hierarchiájában általában olyan kitüntetett helyet foglalnak el, mely az intézmény, vagy az Egyház egészének megítélése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, így bizalmi jellegű. Ezzel ellentétben a beosztott munkavállalók magatartása túlnyomórészt nem válhat a társadalom olyan széles közegei által megismerhetővé, mely az intézmény, vagy az Egyház hitelességét érdemben befolyásolni tudná.

Ugyancsak más fokú lojalitás várható el a szorosán vett pasztorális-, vagy katechetikai feladatkörök ellátóitól és más az ezen a körön kívül eső dolgozóktól. Az előbbiekkal szemben a lelkiismereti szabadság joga is korlátozható és megkövetelhető tőlük az Egyház tanításával megegyező belső meggyőződés. Ők azok, akik túlnyomórészt kánoni küldetés (*missio canonica*) alapján végzik feladatukat. Az egyéb foglalkoztatottak vonatkozásában azonban nem indokolt a meggyőződés szabad kialakítását biztosító jog korlátozása, ez ugyanis túlzott beavatkozást jelentene a magánszemélyek privátszférájába. Velük szemben csak olyan lojalitás-követelmények fogalmazhatóak meg, melyek elkötelezettségük külső megnyilvánulási formáit érintik. Ennek megfelelően a helyesen megalkotott lojalitás-szabályoknak olyanoknak kell lenniük, melyek a lelkiismereti szabadságot csak a legszűkebb személyi körben, szigorúan pasztorális-, katechetikai feladatellátáshoz kapcsolódóan szorítják határok közé; míg az egyéb foglalkoztatottak vonatkozásában – általános jelleggel – csupán a vélemény-, és az életállapot megválasztásának és megváltoztatásának szabadságát korlátozzák.

Kiemelkedően fontos még az is, hogy az egyes lojalitás-követelmények ne rejtsenek magukban lehetőséget a meg nem engedett, hátrányos megkülönböztetésre; így azoknak minden esetben *lényegesnek, törvényesnek, arányosnak és igazoltaknak* kell lenniük az egyházi fenntartású foglalkoztató önazonosságának kifejeződésre juttatása szempontjából.

A tisztességes munkafeltételek biztosításának elve megköveteli egyfelől az egyházi foglalkoztatottak törvényes és illő bérezését, másfelől az emberi méltóság megőrzésének – munkahelyi körülmények között való – feltétlen biztosítását. Magában foglalja ezen túl a munkafeltételek indokolt egyéniesítésének szükségességét, a pihenéshez való jog szavatolását, illetve a családi élet védelmét.

Az egyházi fenntartású intézményekben foglalkoztatottak bérezése *objektív* szempontból akkor tekinthető tisztességesnek, ha a bér összege – a szociális ellátórendszer egyéb juttatásaival együtt – elegendő ahhoz, hogy – az adott nemzetgazdaság feltételrendszerében – a dolgozó méltó módon elégíthesse ki saját- és családtagjai szükségleteit. A bérezés ezen túlmenően *szubjektív* oldalról akkor tisztességes, ha mértéke alkalmazkodik a dolgozó személyi körülményeihez: munkaköréhez, az ahhoz kapcsolódó felelősség mértékéhez, a végzettségéhez, életkorához, illetve a munkaszervezetben eltöltött szolgálati idejéhez.

Az emberi méltóság megőrzésének elve az egyházi foglalkoztatóktól azt követeli meg, hogy megakadályozzák a gyermekmunkát és a kényszer-foglalkoztatást annak mindenféle formájában; illetve, hogy lehetőséget biztosítsanak a dolgozóknak arra, miszerint döntési jogukat a munkaviszonyukat érintő valamennyi kérdésben szabadon gyakorolhassák.

A munkafeltételek megfelelő egyéniesítése az egyházi munkaadók vonatkozásában is szükségessé teszi, hogy azok figyelembe vegyék az érintett dolgozók sajátos személyi körülményeit; különösen, de nem kizárólagosan: nemüket, idős-, vagy éppen fiatal életkorukat, anyaságukat, egyedülálló szülői státuszukat, vagy csökkent munkaképességüket.

Elengedhetetlen továbbá az is, hogy az egyházi fenntartású foglalkoztató biztosítsa a dolgozók pihenéshez való jogát és védje-, támogassa a családi élet biztonságát. A munka ugyanis soha nem lehet öncélú. Az ebből a szempontból nem más, mint egy, a

családi élet anyagi feltételrendszerének biztosítását szolgáló eszköz.

Mindezeken túlmenően az egyházi foglalkoztatási rendszert is át kell, hogy hassa a kollektív érdekegyeztetés és -érdekközéltés szellemisége. Amint minden foglalkoztató intézmény esetében, az egyházi fenntartású munkáltatóknál is szükségszerűen előállhatnak olyan élethelyzetek, melyekben szembekerülhetnek egymással a fenntartói- és a munkavállalói érdekek. Mivel az egyházi foglalkoztatásban dolgozók mindannyian egy különleges *szolgálati közösség* tagjai, kiemelkedően fontos, hogy e közösség munkavállalói a keresztény felebaráti szeretet szellemiségében, egymás érdekeit kölcsönösen figyelembe véve legyenek képesek úrrá lenni a felmerült vitás élethelyzeteken.

Az ilyenfajta érdekegyeztetéshez mindenekelőtt szükség van megfelelő intézményes keretekre, illetve eljárásrendre. E körben a szakszervezetek és az egyéb munkásérdekképviselőti szervek szerepe jelentős és megkerülhetetlen. Úgy a kánoni jog, mint a világi jogszabályok is elismerik ugyanis a szakszervezetek létjogosultságát és a kollektív érdekközéltés folyamatában betöltött központi szerepüket. Létrehozásukat és működésüket pedig mindkét jog az ember természettől fogva meglévő alapjogaira vezeti vissza. Ugyanez igaz a sztrájkjogra is.

Előfordulhat azonban, hogy az Egyház önrendelkezési joga összeütközésbe kerül a munkavállalók szakszerveződéshez- és kollektív érdekképviselőthez fűződő jogai- val. Ez gyakorta akkor történik meg, mikor az egyházi fenntartású foglalkoztató intézmények bizonyos lojalitásszabályok érvényre juttatása érdekében korlátozni kívánják a dolgozók hatékony, kollektív érdekvédelemhez fűződő alapjogának intézményes gyakorlását. Ezekben az esetekben arra kell figyelemmel lenni, hogy a két alapjog – tehát az Egyház önrendelkezési joga és a dolgozók szakszerveződési joga – egyenrangú. Az eset összes körülményei döntenek el, hogy a kettő közül melyik élvez éppen elsőbbséget. Alapvető követelmény azonban, hogy nem tartható fenn olyan jogszabályi környezet vagy élethelyzet, melyben akár az Egyház önrendelkezési jogának-, akár a dolgozók szakszerveződési jogának gyakorlása eredendően, feltétel nélkül és teljes mértékben tilalmazottá válna.

A joggyakorlat fejlődésnek vívmányai tükrében általános jelleggel szögezhetjük le, hogy az egyházi önrendelkezési jog megelőzheti a szakszerveződési jogot – és a sztrájkjogot is – abban az esetben, hogyha az Egyház képes életre hívni egy olyan, szer-

vezett érdekközeliítő mechanizmust – és biztosítani is annak hatékony működését – melynek testületeiben és munkájában paritásos alapon, egyenlő számban vehetnek részt a fenntartói-, és a munkavállalói érdekek képviselői, azt független szakember vezeti és a működése során megkötött megállapodás – vagy a megegyezés elmaradása esetén a testület kötelező érvényű határozata – legalább a munkáltatói oldalra nézve kötelező. Amennyiben az ilyen testületek munkájában való részvételtől az intézményes szakszervezetek sincsenek elzárva, az Egyház illetékes hatóságai megkövetelhetik a munkavállalóiktól és azok bármiféle érdek-képviselési szerveitől, hogy az egyházi foglalkoztatás rendszerében tartózkodjanak egyes – máskülönb szokványos – érdek-képviselési tevékenységformáktól, különösen példának okért a sztrájkjog gyakorlásától.

V. KÖVETKEZTETÉSEK

A dolgozat bevezető részében célul tűztem, hogy feltárjam és bemutassam az Egyház, mint tökéletes társaság komplex normarendszerének azon részét, mely az egyházi fenntartású foglalkoztató intézményeket érinti.

Vizsgálataim során – az egyházi foglalkoztatásra vonatkozó tételes, kánoni jogi normák, a kódex-előkészítés során megfogalmazott szabályozási elvek, az Egyház központi hatóságainak egyéb, témába vágó megnyilatkozásai, a világi jog szabályai, valamint a joggyakorlatban fellelhető, egyedi döntések alapján – megállapítottam, hogy az egyházi foglalkoztatás alapelvei a jogtörténet legutóbbi másfél évszázadában kristályosodtak ki, karöltve a világi jog fejlődésével. Érezhető a két jog formálódásának párhuzamossága, a folyamatok egymásra gyakorolt, szinergikus hatása. Az egyetemes kánoni jogalkotó bizonyos korai – normatív elvárásokat tartalmazó – megnyilatkozásai, enciklikái irányították rá a figyelmet a foglalkoztatási jogviszonyok átfogó, világsszerte indokolt, civiljogi szabályozásának szükségességére. A későbbiekben viszont már az egyes szentszéki megnyilatkozások követték a nemzetközi jogfejlődés vívmányait a foglalkoztatási jog területén. Ez a kettős hatás napjainkban is érezhető. A fejlett munkaügyi joganyaggal rendelkező részegyházak kánoni joga ma is figyelembe veszi a polgári jog fejlődésének eredményeit, illetve egyes nagy tekintélyű nemzetközi, állami bíróságok iránymutató döntéseit. Másfelől az ezen részegyházakat érintő nemzeti jogalkotás is igazodik szabályozásával a kánoni munkajogi normákhoz, illetve tiszteletben tartja az egyes speciális, egyházas foglalkoztatást érintő élethelyzeteket és az Egyház ezek rendezésére vonatkozó, önálló szabályozási igényét.

Az egyházi foglalkoztatás alapelvei kevés kivétellel az isteni jogra vezethetőek vissza. Ezért is bír kiemelkedő jelentőséggel a kánoni munkajog szempontjából a teológia. Ennélfogva az Egyház társadalmi tanítása – nemcsak a kánoni jog általános értelmezési elvei mentén, de a kódexalkotó kifejezett, tételesjogi rendelkezéseinek is megfelelően – részét képezi az egyházas jellegű foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó, komplex normaanyag. A kánoni munkajog gerincét tehát a foglalkoztatás általános, természetjogi szabályaiból – a hely világi jogán és joggyakorlatán keresztül – leszűrte, is-

teni jogi eredetű alapelvek képezik. Ezek az alapelvek kétfélék lehetnek: egyfelől általánosak, tehát valamennyi életviszonyban alkalmazhatóak, másfelől speciálisak, vagyis kifejezetten az egyházi foglalkoztatás viszonyrendszerére interpretálhatóak. Valójában ezen utóbbi, kánoni munkajogi alapelvekben öltenek testet a jog általános, klasszikusnak tekinthető, több értelmezési közegben is jelentéstartalommal bíró alapelvei; ezeken keresztül, ezek tükrében nyerik el különleges, kánoni munkajogi jelentéstartalmukat.

Az alapelvek közül elsőként a *szolgálati közösség elvét* kell megemlítenünk. Ebben nyer különleges, munkajogi értelmet az egyházi közösség egyetemességének (*communio*) elve, az üdvtörténeti örömhír terjesztésének elve, vagy a laikus apostolkodás elve. A következő szervezőelv, mely az egyházi foglalkoztatási jogviszonyokra jellemző: a *lojalitás elve*. Kifejeződik benne a szent életre törekvés szabálya, a keresztyéni engedelmesség követelménye. Ezen keresztül értelmezhető az Egyházon belüli vélemény-szabadság elve, a kutatási- és közlési szabadság elve, valamint az életállapot szabad megválasztásának elve is. A harmadik csoport a *tisztességes munkafeltételek biztosítását* célozza. Ide tartozik a tisztességes bérezés elve, az emberi méltóság tiszteletben tartásának elve, a magánszféra védelmének elve, továbbá a bölcs egyenlőség elve. A negyedik csoport a *kollektív érdekközelítés* köré gyűjthető. Ebben ölt testet az érdekartikuláció szabadságának elve, a társadalmi igazságosság előmozdításának elve, az önkormányzatiság elve, a szakszerveződés szabadságának- és a kollektív munkavállalói jogok szabad gyakorlásának elve, valamint személyek jogvédelmének az elve.

Ezek az alapelvek teljes összhangban vannak a *II. Vatikáni Zsinaton* kinyilatkoztatott társadalmi tanítással, illetve az annak kodifikációja során megfogalmazott szabályozási szándékkal is. A kódexrevíziós folyamatban közreműködő konzultorok szakmai véleménye, a zsinati atyák, vagy az egyes, részegyházi püspöki konferenciák állásfoglalásai kevés kivétellel, szinte egyhangúan támogatták a fenti szabályozóelvek átültetését a megalkotandó tételesjogba.

Az egyházi munkajog kodifikációja azonban rendkívül keretjellegűre sikerült. A hatályos jog önmagában véve csak az alkalmazandó világi tételesjogot, illetve az Egyház szociális- és társadalmi tanításában megfogalmazott szabályozóelveket kanonizálja. A krisztushívőkre vonatkozó általános normák lefektetése során azonban kellő részletes-

séggel a kódexbe kerültek mindazok a rendelkezések is, melyek a fenti alapelvek általános alkalmazhatóságát az egyházi foglalkoztatás speciális életviszonyai vonatkozásában is lehetővé-, sőt kötelezővé teszik.

Annak, hogy az egyetemes jog csak a foglalkoztatás alapszabályait és generális normáit tartalmazza, más oka is van. A kánoni jogalkotó ugyanis eltökélt volt abban a vonatkozásban, hogy az egyes helyi életviszonyok szabályozására – a szubszidiaritás elve mentén – az illetékes részegyházi törvényalkotókat hatalmazza fel. Ennek megfelelően a kánoni munkajog is alkalmazkodni tud az egyes helyi szabályozási igényekhez – melyeket sok esetben meghatároz a világi munkajog által teremtett jogi környezet is – valamint a mikro-, és makrotársadalmi elvárásokhoz. A helyi törvényalkotás folyamatában egyes európai részegyházak jelentős tapasztalatokra tettek szert, elvégzett munkájuk példaértékű. Megalkotott normáik mintaként szolgálhatnak valamennyi helyi egyház számára. A szentszéki, a német, az osztrák és a német-svájci részegyházak a helyi jogi- és társadalmi körülményekhez maximálisan igazodva alkották meg belső, munkajogi szabályrendszerüket. Ezek az állami jogszabályok támogatása nélkül is képesek a foglalkoztatási jogviszonyok teljeskörű, kiszámíthatóságot nyújtó rendezésére és a foglalkoztatás körében felmerülő egyéni, vagy kollektív érdekkonfliktusok feloldására.

Az ilyen mélységű, átfogó kánoni kodifikáció azonban gyakorta összeütközésbe kerülhet a jog más előírásaival. Adódhat ugyanis, hogy az Egyház szabályalkotó önrendelkezési joga – mely végeredményben az egyének bizonyos csoportját megillető kollektív vallásszabadság jogának egyik megnyilvánulási formája – ellentétbe kerül más, személyhez fűződő, individuumokhoz köthető, emberi alapjogokkal. A kánoni foglalkoztatás vonatkozásában ezek az egyéb alapjogok klasszikusan: a véleményszabadság joga, az életállapot megválasztásának joga és a kollektív érdekvédelem intézményes formáinak gyakorlásához fűződő alapjog. Azt, hogy ezeknek az Egyház önrendelkezési jogával való összeütközésekor melyik bizonyul erősebben védendő alapjognak, az eset összes körülményeinek gondos mérlegelése alapján lehet csak meghatározni. Objektív elsőbbség nincsen. Egyes esetekben – különösen bizonyos foglalkoztatási lojalitás-követelmények érvényre juttatása kapcsán – az egyházi önrendelkezési jog lehet nyomatékosabb, más esetekben – különösen a dolgozói érdekvédelem biztosítása körében – az in-

tézményes érdekképviselőt gyakorlásához fűződő jog. Alapvető szabály azonban, hogy nem tartható fenn olyan normakörnyezet, vagy élethelyzet, melyben bármelyik alapjog gyakorolhatósága teljes mértékben és minden formában tilalmazottá, vagy objektíve lehetetlenné válhat; ez ugyanis ellentétben állna e jogok rendeltetésével és természetjogi gyökereivel.

Az Egyetemes Egyház központi szabályozási koncepcióját, az egyes szentszéki megnyilatkozásokat és a bizonyos részegyházakban formálódó tételesjogot, valamint a jogalkalmazás során meghozott döntésekből leszűrhető normatív tartalmat tekintve azt állapíthatjuk meg, hogy a kánoni munkajog továbbra is jelentős fejlődés előtt áll. Az Egyház társadalomban betöltött szerepe szükségessé teszi, hogy kiszámítható foglalkoztatási rendszert működtessen, mely garantálja a munkaviszonyban részes felek mind-egyikének hatékony jogvédelmét is. Napjainkban hazánkban is egyre bővül az egyházi foglalkoztatási szektor. A korábbi évek, évtizedek volumenéhez képest számottevően megnőtt azon intézmények száma, melyek különféle munkavállaló csoportokat foglalkoztatnak. Nem csak az oktatás, a szociális ellátás és a beteggondozás területén, hanem a nemzetgazdaság újabb és újabb szektoraiban is. A kormányzat napjainkban egyre nagyobb mértékben kívánja bevonni az Egyházat az oktatás szervezésébe; számos – eddig állami – alap-, közép-, és felsőfokú oktatási intézmény fenntartási jogát kívánja átadni valamelyik keresztény egyháznak vagy vallásfelekezetenek. Az új helyzet tehát egyértelműen megköveteli, hogy a *Magyar Katolikus Egyház* is megalkossa azt a nemzeti szintű kánoni joggyűjteményét, mely a nyugat-európai minták alapulvételével rendezhetné a sajátosan egyházas foglalkoztatási jogviszonyok valamennyi, szabályozásra érdemes szegmensét.

Ebben kell majd lefektetni a szolgálati közösség legalapvetőbb szervezőelveit és az arra vonatkozó legegyszerűbb szabályokat. Ennek az egységes szabályozásnak fel kell váltania az egyes intézmények eddig megalkotott, szerteágazó előírásait. Ki kell továbbá jelölnie azokat a sarokpontokat is, melyek mentén a külvilág számára is nyilvánvalóvá válhat az egyes intézmények pasztorációs küldetése. Ez a foglalkoztatási szektorban a világi apostolkodás célterületének és cselekvésmódjának intézményi szintű meghatá-

zását jelenti, mellyel az adott foglalkoztató részt vesz és szerepet vállal az Egyetemes Egyház központi küldetésében.

Rögzíteni kell ebben a Magyar Katolikus Egyház átfogó lojalitás-szabályait is. Figyelemmel kell majd lenni e körben az Egyház önrendelkezési jogának- és más, személyes szabadságjogoknak az egymáshoz fűződő, különleges viszonyára. Tiszteletben kell tartani a magánszemélyek privát-autonómiáját is a megfelelő mértékben.

Nem tartom viszont elengedhetetlennek, hogy a szabályzat részletesen rendelkezék a tisztességes munkafeltételek köréről. Hazánkban az e vonatkozásban megalkotott állami jogszabályok ugyanis olyan sztrikt és feltétlen érvényesülést követelnek maguknak, mely szükségtelenné – sőt, szinte kizárttá – teszi azt, hogy az Egyház sajátjogú szabályozást hozzon létre e körben. A világi szabályozási környezet „lemásoló megket-tőzése” pedig jogalkalmazási anomáliákhoz vezethet az állami jogszabályok – manapság oly gyakori – változása esetén.

Fontos továbbá, hogy a megalkotandó normagyűjtemény megfelelő szabályokat tartalmazzon a kollektív érdekközéltés Egyházon belüli mechanizmusaira nézve is. Támogatnia kell az intézményes érdekvédelmet és gondoskodnia kell az Egyházon belüli érdekközéltő szervezetek létrehozásáról és működtetéséről. Ezekre a szervezetekre jellemző kell, hogy legyen az önkormányzatiság, a paritásos összetétel, az intézményes szakszervezeti részvétel lehetősége a testület munkájában, illetve megegyezéseinek vagy döntéseinek normatív kötőereje az egyházi foglalkoztatók irányába.

Meggyőződéssem, hogy egy ilyenfajta munkaügyi szabályzat megalkotása a *Magyar Katolikus Egyház* számára is méltó helyet biztosíthatna azon részegyházak sorában, melyek – az egyetemes kánonjog és a nemzeti-nemzetközi jog általános, természetjogon alapuló elvei mentén – a kiszámítható foglalkoztatás feltételrendszerének megteremtését tűzték ki célul. Bízom benne, hogy ez a dolgozat is hozzájárulhat az ehhez szükséges szabályozási folyamat megindításához.

SUMMARY

In the introductory part of the dissertation, I aimed to explore and present the part of the complex system of norms of the Church – as a perfect society – that applies to church-maintained employment institutions.

In the course of my research, I established – on the basis of itemized, canonical legal norms concerning church employment, the regulatory principles formulated during the preparation of the Code, as well as other relevant statements of the central authorities of the Church, the rules of secular law, and individual decisions in legal practice – that the principles of ecclesiastical employment have crystallized in the last century and a half of legal history, along with the development of secular law. The parallelism of the formation of the two legal systems and the synergistic effect of their processes on each other can be clearly identified. Certain early statements and encyclicals of the universal canonical legislator containing normative expectations, drew attention to the need for a comprehensive, globally justified, civil law regulation on employment relations. Later, however, the individual statements of the Holy See followed the achievements of the development of international law within the field of employment relations. This dual effect can still be felt today. The canon law of the particular churches with advanced labor legislation still takes into account the results of the development of civil law and the guiding decisions of some highly prestigious international, state courts. On the other hand, national legislation relating to these particular churches is also aligned with canonical labor law; it respects special life situations affecting ecclesiastical employment and the need of the Church to regulate them independently.

The principles of ecclesiastical employment, with few exceptions, can be traced back to divine law. This is why theology is of outstanding importance for canon law. Therefore, the social teaching of the Church – not only in accordance with the general principles of the interpretation of canon law, but also pursuant to the explicit, item-by-law provisions of the code-maker – shall be considered as part of the complex normative material governing ecclesiastical employment relations. Thus, the principles

of divine law – deriving from the general, natural law regulations of employment through the secular law and the practice of the given place – constitutes the backbone of canonical labor law. These principles can be of two kinds: on the one hand they are general, so they can be applied in all life relationships, on the other hand they are special, that is, they can be interpreted specifically for the relational system of church employment. In fact, in the latter mentioned canonical principles of labor law are embodied the general, classical principles of law which can be considered to have meaning in several interpretive media; through these, in the light of these, they gain their special, canonical meaning in labor law.

The first of these principles shall be the *principle of servants' community*. Within this, the principle of the universality (*communio*) of the ecclesial community, the principle of spreading the gospel-message of salvation, or the principle of secular apostolate acquires a special, labor law meaning. The next organizing principle, which is a characteristic of church employment relations, is the *principle of loyalty*. It expresses the rule of striving for a holy life, the requirement of Christian obedience. Through this, the principle of freedom of opinion within the Church, the principle of freedom of research and communication, and the principle of free choice of living status can also be interpreted. The third group aims to *ensure fair working conditions*. These include the principle of fair remuneration, the principle of respect for human dignity, the principle of protection of privacy and the principle of wise equality. The fourth group can be determined as an *approach towards collective interest*. It embodies the principles of freedom of articulation of interests, the principle of the promotion of social justice, the principle of self-government, the principle of freedom of association and the free exercise of collective labor rights, as well as the protection of the rights of individuals.

These principles are fully in line with the social teaching revealed at the Second Vatican Council and with the regulatory intention expressed during its codification. The professional opinions of the consultants involved in the Codex-revision proceedings, the resolutions of the Synodal Fathers, or of the individual diocesan episcopal conferences, supported, with few exceptions, almost unanimously the transposition of the above regulatory principles into the specific law to be created.

However, the codification of ecclesiastical labor law has been executed in an extremely frame-like manner. The current law in force in itself canonizes only the applicable secular itemized regulation and the regulatory principles formulated in the social and societal teaching of the Church. However, in laying down the general norms for believers of Christ, all the provisions that make the general applicability of the above principles to the special living conditions of ecclesiastical employment have been included in the Code in sufficient detail.

There are other reasons why universal law contains only the statutes and general norms of employment. The canonical legislator was determined to empower the competent particular church legislators to regulate certain local conditions of life at their own discretion, in accordance with the principle of subsidiarity. Accordingly, canonical labor law can also adapt to individual local regulatory needs, which in many cases are determined by the legal environment created by secular labor law, as well as to micro- and macro-social expectations. In the process of local legislation, some European churches have gained significant experience, and their work shall be considered as exemplary. Their established standards can serve as a model for all local churches. The particular churches, like the central entities of the Holy See, the dioceses of Germany, Austria and the german-speaking Switzerland have developed their internal system of labor law fully adapting to the local legal and social conditions. Even without the support of state legislation, they are able to settle employment relations in a comprehensive and predictable manner and to resolve individual or collective conflicts of interest in employment.

However, a comprehensive canonical codification of this depth can often conflict with other provisions of law. It may be that the Church's rule-making right of self-determination, which is ultimately a manifestation of the right to collective religious freedom of a particular group of individuals, is in conflict with other fundamental human rights attached to individuals. With regard to canonical employment, these other fundamental rights are classically the following: the right to freedom of opinion, the right to choose one's state of life and the fundamental right to exercise institutional forms of collective interest protection. The fundamental right to be

protected in the event of a conflict between these and the Church's right of self-determination shall only be determined on the basis of careful consideration of all the circumstances of the case. There is no objective priority. In some cases, especially in relation to the enforcement of certain employment loyalty requirements, the right of ecclesiastical self-determination may be more pronounced, while in other cases, especially in the context of ensuring the protection of employees' interests, the right to exercise institutional labour law advocacy shall prevail. As a fundamental rule, however, we shall declare that a normative environment or life situation cannot be maintained in which the exercise of any fundamental right may be completely and in any form prohibited or objectively impossible; this would be contrary to the purpose and natural roots of these rights.

Contemplating the central regulatory concept of the Universal Church, the individual declarations of the Holy See and the particular law established in certain particular churches, as well as the normative content that can be deduced from the decisions made during law enforcement, we can conclude that canonical labor law is still undergoing significant development. The role of the Church in society requires that it operates a predictable employment system, one, that also guarantees effective legal protection for all parties involved in employment relationships. These days, the church employment sector is expanding in Hungary as well. Compared to the volume of the previous years and decades, the number of institutions employing various groups of employees has significantly increased not only in the fields of education, social- and patient care, but also in newer and newer sectors of the national economy. The government today seeks to involve the Church more and more in the organization of education; it intends to transfer the right of maintenance many – hitherto state-owned – primary, secondary and higher educational institutions to a Christian church or denomination. Thus, the existing situation clearly requires the Hungarian Catholic Church to create its own canon law collection at the national level, which could settle all segments of particularly ecclesiastical employment relations worthy of regulation, based on Western European models.

In the above national collection shall be laid down the basic organizational principles of the servants' community and the elementary rules relating to it. This uniform regulation shall replace the diversified standards having been developed so far by each separate institution. Furthermore, it may also be essential to identify the corner points along which the pastoral mission of each institution may become apparent to the outside world. This would mean defining, at the institutional level, the goal area and manner of action of lay-apostolate in the employment sector, with which the particular employer would participate and take part in the central mission of the Universal Church.

The comprehensive loyalty rules of the Hungarian Catholic Church shall also be laid down within this form of regulation. In this context, attention shall have to be paid to the special relationship of the Church's right of self-determination and other personal freedoms. The private autonomy of individuals shall also be respected to the appropriate extent.

While on the other hand, I do not consider it essential that the rules set out in detail shall contain provisions regarding the scope of fair working conditions. In Hungary, the applicable state legislation in this respect requires such a strict and unconditional enforcement that it clearly makes it unnecessary – or even almost impossible – for the Church to establish its own regulation within this field of law. The “copying duplication” of the secular regulatory environment may lead to anomalies in the application of law in light of the changes in state law, which are so common these days.

It also seems crucial that the set of norms to be created shall contain appropriate rules for the mechanisms of collective bargaining within the Church. It shall support the institutional protection of interests as well as ensure the establishment and operation of organizations supporting the approach towards collective interest within the Church. These organizations shall be characterized by self-government, parity composition, the possibility of institutional trade union participation in the work of the organisation, and the normative binding effect of their agreements or decisions on church owned employers.

I am convinced that the creation of such labor regulation could provide the Hungarian Catholic Church with a worthy place among the particular churches, which – in

accordance with the universal canon law and the general principles of national-international law rooted in natural law – aimed to create predictable employment conditions. I do hope that this dissertation may also contribute to initiating the necessary regulatory proceedings.

KÁNONI JOGFORRÁSOK JEGYZÉKE

Egyetemes Egyház

- SZENT HIPPOLÜTOSZ pápa: „Traditio apostolica”, in: VANYÓ: *Ókeresztény...*, 83-107. oldal.
- XIII. LEÓ pápa: „Noi rendiamo grazie...”, https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/it/letters/documents/hf_l-xiii_let_18900314_noi-rendiamo-grazie.html (letöltés: 2019. január 16.).
- XIII. LEÓ pápa: „Rerum novarum...” kezdetű enciklika a tőkéről és a munkáról, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 27-56. oldal.
- XV. BENEDEK pápa: „Codex Iuris Canonici”, in: GASPARRI: *Codex...*
- XI. PIUSZ pápa: „Quadragesimo anno...” kezdetű enciklika a társadalmi rend megújításáról, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 57-104. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Allocutio ad adscriptos societatibus christianis operariorum italicorum, die 11 mensis Martii anno 1945, ex Italiae dioecesibus Romae coadunatos”, in: *AAS* 37 (1945), 68-72. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Allocutio ad adscriptos Societatibus Christianis Operariorum Italicorum, ex Italiae Dioecesibus Romae coadunatos, habita die 29 Iunii mensis anno 1948 in: *AAS* 40 (1948), 331-337. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Allocutio sociis Unionis sodalitatum, cui nomen «Mouvement Ouvrier Chrétien de Belgique», ad S. Sedem peregrinantium, habita die 11 Septembris mensis anno 1948”, in: *AAS* 41 (1949), 547-551. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Allocutio participantibus Conventui internationali Studiorum rerum socialium et Conventui Sodalitatis internationalis socialis Christianae, Romae habitis”, in: *AAS* 42 (1950) 485-488. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Postquam apostolicis...”, in: *AAS* 44 (1952), 65-150. oldal.
- XII. PIUSZ pápa: „Allocutio adscriptis Sodalitati catholicae ex Operariis Italicis, ob

commendationem Litterarum Encyclicarum «Rerum novarum» coadunatis”, in: *AAS* 45 (1953) 402-408. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Epistula ad egregium virum Carolum Flory, praesidem coetus conventibus catholicorum «semaines sociales» in Gallia apparandis”, in: *AAS* 46 (1954) 482-487. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio iis qui interfuerunt Conventui ex Delegatis a Sodalitate, quae «Organisation Internationale du Travail» appellatur, Romae habito”, in: *AAS* 46 (1954) 714-718. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio ad adscriptos Societatibus Christianis Operariorum Italico- rum ex Italiae Dioecesibus Romae coadunatos”, in: *AAS* 47 (1955) 402-407. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Epistula ad rev.mum d. Hermannum Iosephum Schmitt' et ad clarum virum Iosephum Gockeln, delegatos a sodalitate «Fédération Internationale des Mouvements Ouvriers Chrétiens» ob conventum eiusdem foederationis in urbe Düsseldorf habendum”, in: *AAS* 47 (1955) 390-392. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio iis qui interfuerunt decimo Conventui Foederationis nationalis Italicae Agrorum Cultorum, Romae habito”, in: *AAS* 48 (1956) 277-282. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio sodalibus Societatum Christianarum Operariorum Italico- rum (A.C.L.I.)”, in: *AAS* 48 (1956) 287-292. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio iis, qui interfuerunt Conventui Romae habito Sodalitatis universae Iuvenum Operariorum Catholicorum (J.O.C.), in Foro Sancti Petri coadunatis”, in: *AAS* 49 (1957) 837-845. oldal.

XII. PIUSZ pápa: „Allocutio ancillis mulieribusque domesticae curae in Urbe addictis”, in: *AAS* 50 (1958) 85-90. oldal.

SZENT XXIII. JÁNOS pápa: „Mater et magistra...” kezdetű enciklika a kereszténységről és a szociális fejlődésről, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 105-160. oldal.

SZENT XXIII. JÁNOS pápa: „Pacem in terris...” kezdetű enciklika az igazságon, igaz-

ságosságon, szereteten és szabadságon felépítendő békéről a nemzetek között, http://www.vatican.va/content/john-xxiii/hu/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem.html (letöltés: 2020. december 06.).

II. Vatikáni Zsinat: „Dei verbum...” kezdetű dogmatikus konstitúció az isteni kinyilatkoztatásról, 9-10. pont. <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=11>. (letöltés: 2020. november 25.).

II. Vatikáni Zsinat: „Dignitatis humanae...” kezdetű nyilatkozat a vallásszabadságról, in: *AAS* 58 (1966) 930-931. oldal.

II. Vatikáni Zsinat: „Gaudium et spes...”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 197-276. oldal.

II. Vatikáni Zsinat: „Lumen Gentium...” kezdetű dogmatikus konstitúció az Egyházzól, http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19641121_lumen-gentium_hu.html, (letöltés ideje: 2020. október 19.).

II. Vatikáni Zsinat: „Apostolicam actuositatem...” kezdetű dekrétuma a világi hívek apostolkodásáról, <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=12#AA2> (letöltés: 2021. január 18.).

II. Vatikáni Zsinat: „Unitatis redintegratio...” kezdetű dekrétum az ökumenizmusról: <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=5#UR3>, 3. pont (letöltés ideje: 2020. november 17.).

II. Vatikáni Zsinat: „Presbyterorum ordinis...” kezdetű dekrétuma a papi szolgálatról és életről, http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decree_19651207_presbyterorum-ordinis_hu.html#PO9 (letöltés: 2021. február 01.).

SZENT VI. PÁL pápa: *Discorso di Paolo VI a gruppi di lavoratori*, Sabato, 19 ottobre 1963, http://www.vatican.va/content/paul-vi/it/speeches/1963/documents/hf_p-vi_spe_19631019_gruppi-lavoratori.html (letöltés: 2021. február 25.).

SZENT VI. PÁL pápa: „Allocutio ad Em.mos Patres Cardinales et Consultores PC-CICR, diei 20 oct. 1965”, in: *AAS* 57 (1965), 985-989. oldal.

- SZENT VI. PÁL pápa: „Ecclesiam suam...” kezdetű enciklika, http://www.vatican.va/content/paul-vi/en/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_06081964_ecclesiam.html (letöltés: 2020. december 07.).
- SZENT VI. PÁL pápa: „Populorum progressio...” kezdetű enciklika a társadalmi fejlődésről, http://www.vatican.va/content/paul-vi/en/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html (letöltés 2020. december 07.).
- SZENT VI. PÁL pápa: „Octogesima adveniens...”, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 315-348. oldal.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Redemptor hominis...” kezdetű, első enciklikája, <https://regi.katolikus.hu/konyvtar.php?h=206#RH5>. (letöltés: 2021. január 18.).
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Sapientia Christiana...” kezdetű apostoli rendelkezése az egyházi egyetemekről, *Sapientia Christiana*, Città del Vaticano: LEV, 1979.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Laborem exercens...” kezdetű enciklikája az emberi munkáról, Budapest: Szent István Kiadó, 1981.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: Egyházi Törvénykönyv, in: *AAS* 75 (1983).
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Sollicitudo rei socialis...” kezdetű enciklika a «Populorum progressio...» kezdetű enciklika huszadik évfordulójára, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 487-530. oldal.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa „Ex corde Ecclesiae...” kezdetű apostoli rendelkezése a katolikus egyetemekről, *Apostolic Constitution Ex Corde Ecclesiae of the Supreme Pontiff John Paul II: On Catholic Universities*, Washington DC: U. S. Catholic Conference, 1990.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: “Sacri canones...” kezdetű apostoli konstitúció a Keleti Egyházak Kánonjainak Törvénykönyvéről, in: *AAS* 82 (1990), 1033-1044. oldal.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Centesimus annus...” kezdetű enciklikája a «Rerum novarum...» enciklika kibocsátásának századik évfordulója alkalmából, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház...*, 531. oldal.

- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Veritatis splendor...” kezdetű enciklika Egyház erkölcs-tanának néhány alapvető kérdéséről, Budapest: Szent István Társulat, 1993.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Evangelium vitae...” kezdetű enciklika az emberi élet sérthetlenségéről, Budapest: Szent István Társulat, 1995.
- SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Dies Domini...” kezdetű apostoli levél a vasárnap megszenteléséről, Budapest: Szent István Társulat, 1998.
- XVI. BENEDEK pápa: „Deus caritas est...” kezdetű enciklika a keresztény szeretetről, Budapest: Szent István Társulat, 2007.
- XVI. BENEDEK pápa: „Spe salvi...” kezdetű enciklika a keresztény reményről, Budapest: Szent István Társulat, 2008.
- XVI. BENEDEK pápa: „Caritas in veritate...” kezdetű enciklika az ember teljes értékű fejlődéséről a szeretetben és az igazságban, Budapest: Szent István Társulat, 2009.
- XVI. BENEDEK pápa: „Omnium in mentem...” kezdetű motu proprio, in: *AAS* 102 (2010), 8-10. oldal.
- FERENC pápa: „Laudato si...” kezdetű enciklika közös otthonunk gondozásáról, Budapest: Szent István Társulat, 2015.
- FERENC pápa: „Veritatis gaudium...” kezdetű enciklika az egyházi egyetemekről, *Veritatis gaudium*, Città del Vaticano: LEV, 2018.
- FERENC pápa: Lettera Apostolica in forma di Motu Proprio del Sommo Pontefice Francesco «Vos estis lux mundi», in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 390/2019;
- FERENC pápa: Rescritto del Santo Padre Francesco con cui si promulga l'Istruzione sulla riservatezza delle cause, in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 1011/2019;
- FERENC pápa: Rescritto del Santo Padre Francesco con cui si introducono alcune modifiche alle «Normae de gravioribus delictis» in: *Bollettino Sala Stampa della Santa Sede* n. 1010/2019.
- FERENC pápa: „Fratelli tutti...” kezdetű enciklika a testvériségről, <http://www.vatican.->

va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html (letöltés: 2020. december 07.).

Részegyházak

Apostoli Szentszék – Vatikánvárosi Állam

SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: *Epistula ad Augustinum S.R.E. Cardinali Casaroli, a publicis Ecclesiae negotiis de laboris significatione qui Apostolicae Sedi praebetur*, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/letters/1982/documents/hf_jp-ii_let_19821120_cardinale-casaroli.html (letöltés: 2020. december 14.).

SZENT II. JÁNOS PÁL Pápa: „Pastor bonus...” kezdetű apostoli konstitúció a Római Kúriáról, http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/la/apost_constitutions/documents/hf_jp-ii_apc_19880628_pastor-bonus.html (letöltés: 2020. december 14.).

SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Nel primo anniversario...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának ideiglenes alapokmányáról, in: *AAS* 81 (1989), 145-155. oldal.

SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „La sollecitudine...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatalának végleges alapokmányáról, in: *AAS* 86 (1994), 841-855. oldal.

SZENT II. JÁNOS PÁL pápa: „Legge fondamentale dello Stato della Città del Vaticano”, in: *AAS* 92 (2000) évfolyam 18. számú melléklete, 75-83. oldal.

XVI. BENEDEK pápa: „Venti anni orsono...” kezdetű motu proprio az Apostoli Szentszék Munkaügyi Hivatala megújított alapidokumentumának kiadásáról in: *AAS* 101 (2009), 712-726. oldal.

FERENC pápa: Rescriptum ex Audientia Ss.mi, Prot. N. 37.314/G.N. del 4 agosto 2015, in: *Communicationes* 48 (2016), 53-54. oldal.

FERENC pápa: Rescriptum ex Audientia Ss.mi, Prot. N. 37.380/G.N. del 24 novembre 2015, in: *Communicationes* 48 (2016), 55. oldal.

FERENC pápa: Rescriptum "Ex Audientia SS.mi" Prot. N. 302.265/A del 14 giugno 2016 (Artt. 9; 11-16 e 21), in: *AAS* 108 (2016), 792-797. oldal.

FERENC pápa: Rescriptum "Ex Audientia SS.mi" Prot. N. 320.205/A del 28 novembre 2016 (Art. 6), in.: *Ius Ecclesiae* 29 (2017), 491-503. oldal.

FERENC pápa: Legge sul Governo dello Stato della Città del Vaticano, N. CCLXXIV. <https://www.vaticanstate.va/phocadownload/leggi-decreti/Legge%20CCLXXIV%20Legge%20sul%20Governo%20dello%20Stato%20della%20Citta%20del%20Vaticano.pdf> (letöltés: 2020. december 15.).

N. CXXXVI – Decreto della Pontificia Commissione per lo Stato della Città del Vaticano con il quale è promulgato il Regolamento generale per il personale del Governatorato dello Stato della Città del Vaticano, (21 novembre 2010), http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento_personale_governatorato_scv.html (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Basilica Vaticana, Prot. 47 C/02/5, https://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsa_b11_8_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Basilica Liberiana, http://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsa_b11_7_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento per il personale laico del Capitolo della Patriarcale Arcibasilica Lateranense, http://www.vatican.va/roman_curia/labour_office/docs/documents/ulsa_b11_6_it.pdf (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento dell'Opera Romana Pellegrinaggi, Prot. N. 823/00, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-dell-opera-romana-pellegrinaggi.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento Generale del Vicariato di Roma, Segreteria di Stato, N. 475.137, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-del-vicariato-di-roma.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento per il personale dirigente laico della Santa Sede e dello Stato della Città del Vaticano approvato in forma specifica dal Santo Padre in data 22 ottobre 2012, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-per-il-personale-dirigente-laico-della-santa-sede-e-.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento Generale della Curia Romana, http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/1999/documents/rc_seg-st_19990430_regolamento-curia-romana_it.html (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento del Fondo Assistenza Sanitaria, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-del-fondo-assistenza-sanitaria.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Statuto del Fondo Assistenza Sanitaria (FAS), <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/statuto-del-fondo-assistenza-sanitaria--fas-.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Norme a tutela della dignità della persona e dei suoi diritti fondamentali da osservarsi negli accertamenti sanitari in vista dell'assunzione del personale e durante il rapporto di lavoro e Norme a tutela dei dipendenti affetti da particolari gravi patologie o in particolari condizioni psicofisiche Segreteria di Stato Prot. N. 162.774/G.N., http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_Privacy_gravipatologie.html (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento tecnico e di attuazione della legge sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-tecnico-e-di-attuazione-della-legge-sulla-tutela-del.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Legge Sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, <http://www.ulsava/content/ulsa/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/legge->

sulla-tutela-della-sicurezza-e-della-salute-dei-lavoratori.html (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per la disciplina delle prestazioni che competono al personale che ha subito lesione fisica o psichica da infortunio o contratto malattia per fatti di servizio, http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_Infortuni.html (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento generale del fondo pensioni, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-generale-del-fondo-pensioni.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Revisione dello statuto del Fondo Pensioni Vaticano http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/revisione_statuto-del-fondo-pensioni.html (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per la liquidazione, in: *AAS* 89 (1997), 796-807. oldal; Norme di attuazione dell'art. 11 e 13, 2° comma del Regolamento Generale del Fondo Pensioni 2004, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-di-attuazione-dell-art--11-e-13--2--comma-del-regolamento-.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Variazione delle aliquote contributive previdenziali e innalzamento del limite di età per il collocamento a riposo, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/variazione-delle-aliquote-contributive.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Istituto della contribuzione volontaria per i dipendenti iscritti al Fondo Pensioni Vaticano, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/istituto-della-contribuzione-volontaria.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per il riscatto degli anni di servizio prestati fuori ruolo, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-per-il-riscatto-degli-anni-di-servizio-prestati-fuori-ruol.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per il riscatto, ai fini della liquidazione, dei periodi di studi universitari trascorsi prima della assunzione in servizio, ai sensi dell'art. 2 comma 6 delle vigenti "Norme per la liquidazione" <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazio->

ni/norme-e-documenti/norme-per-il-riscatto--ai-fini-della-liquidazione--dei-periodi-d.html (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per la concessione di anticipi sulla liquidazione di fine rapporto con decorrenza dal 1° luglio 2003, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/norme-per-la-concessione-di-anticipi-sulla-liquidazione.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Testo Unico delle Provvidenze a favore della Famiglia, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/tu-provvidenze-famiglia1.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Disposizioni Attuative del Testo Unico delle Provvidenze a favore della Famiglia, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/tu-provvidenze-famiglia11.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Norme per la disciplina della concessione dell'assegno per il nucleo familiare, http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/Norme_AssegnoNucleo.html (letöltés: 2020. december 15.).

Regolamento per la concessione dei mutui sullo stipendio ai dipendenti delle Amministrazioni della Santa Sede con decorrenza 1° luglio 2003, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/regolamento-per-la-concessione-dei-mutui-sullo-stipendio-ai-dipe.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Lettera apostolica in forma di «motu proprio» del Sommo Pontefice Francesco sulla protezione dei minori e delle persone vulnerabili, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/mp-sulla-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vulnerabili.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Legge n. CCXCVII Sulla protezione dei minori e delle persone vulnerabili 26 marzo 2019 <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubblicazioni/norme-e-documenti/legge-n--ccxcvii-sulla-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vul.html> (letöltés: 2020. december 15.).

Linee guida per la protezione dei minori e delle persone vulnerabili per il Vicariato della Città del Vaticano 26 marzo 2019, <http://www.ulsava/content/ulsava/it/pubbli->

cazioni/norme-e-documenti/linee-guida-per-la-protezione-dei-minori-e-delle-persone-vulnera.html (letöltés: 2020. december 15.).

Németország

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 (GrO) in: *Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg*, 21 (2015), 143-147. oldal.

Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA), https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/RKODA_O-24-11-endg.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/DB_95B-Rahmen-MAVO-2017-06-19_2019-02-20.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010, in: *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 150 (2010), 139-148. oldal.

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, <https://www.onlineabd.de/online-abd/uebersicht> (letöltés: 2020. december 16.).

Dienstvertragsordnung, https://www.koda-no.de/cms/upload/dvo/DVO-Volltexte/DVO_010919_InhV.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Reisekostenordnung Bistum Dresden-Meißen, in: *Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Dresden-Meißen*, 30/8 (2020), 233-238. oldal.

Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung, (KAVO) <https://regional-koda-nw.de/kavo/kavo-teil-i-inhalt> (letöltés: 2020. december 16.).

Entgeltordnung 2017, <https://personal.kirche-bamberg.de/interner-bereich/entgeltordnung-2017> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsmedizinische Betreuung im Erzbistum Bamberg, <https://personal.kirche-bamberg.de/interner-bereich/arbeitssicherheit> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO), <https://www.diag-mav-freiburg.de/bereiche/koda-mitarbeiterseite/koda-recht/arbeitsvertragsordnung-fuer-den-kirchlichen-dienst-in-der-erzdioezese-freiburg/> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung des Bistums Fulda, <http://www.koda.bistum-fulda.de/koda/avo/AVO-des-Bistums-Fulda-Stand-05.2020.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung (AVO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim, https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Recht/Arbeitsrecht/AVO-8_9_20.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg, <https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/rechtssammlung.bistumlimburg.de/downloads/SVR/SVR.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz (AVO Mainz), <https://www.diag-mav-mainz.de/wp-content/uploads/AVO-Stand-12.2010.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, <https://www.bistum.net/fix/files/990/artikel/doc/AVO%2076.%20%C4nde-rung.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart (AVO-DRS), https://koda.drs.de/fileadmin/user_files/114/Dokumente/Ordnungen/AVO_DRS_2018_01_01_b_Druckversion.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Beschluss der Bistums-KODA Speyer zur Übernahme von Regelungen des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 07.06.2006, https://www.bistum-speyer.de/fileadmin/user_upload/1-0-0/Zentralstelle_und_Leitung/

Downloads/Bistums-KODA/2006_01_20060607_tvoed_grundsatzbeschluss.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier, <https://www.koda-trier-mitarbeiterseite.de/index.php/uebersicht-kavo> (letöltés: 2020. december 16.).

Ausztria

Mindeststrahlenregelung für Anstellungserfordernisse im kirchlichen Dienst, in: *Diözesanblatt St. Pölten*, 1984, 23. oldal.

Dekret betreffend Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe, in: *Amtsblatt der Österreichischen Bischofskonferenz*, Nr. 2 vom 1. Juni 1984, 20. oldal.

Besoldungsordnung der Diözese Eisenstadt, https://www.martinus.at/dl/qsKtJKJkOnLJqx4KJK/AM646-J_nner_2019.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Besoldungsordnung der Diözese Gurk, https://www.kath-kirche-kaernten.at/images/downloads/besoldungsordnung-laien-2021_und_zulagen.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Gehaltstabelle der Erzdiözese Salzburg, https://www.kirchen.net/fileadmin/user_upload/subportale/Generalvikariat/Verordnungsblaetter/VBI2019/VBI-2019-gesamt.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Besoldungsordnung der Diözese St. Pölten, https://www.dsp.at/sites/www.dsp.at/files/dateien/dioezesanblatt3_2015.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Dienst- und Besoldungsordnung der Erzdiözese Wien, <http://www.rockenbauer.or.at/zentralbetriebsrat/www.zentralbetriebsrat.at/site/DBOI20201939.pdf?so=all&do=all&c=download&d=article%3A141%3A9> (letöltés: 2020. december 16.).

Dienst- und Besoldungsordnung der St. Nikolausstiftung, <https://nikolausstiftung.at/wp-content/uploads/2020/07/dbo.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Kollektivvertrag der Diözese Innsbruck, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-innsbruck-ang/dioezese-innsbruck-rahmen/372988?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

Kollektivvertrag der Diözese Graz-Seckau, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-graz-seckau-ang/dioezese-graz-seckau-rahmen/395356> (letöltés: 2020. december 16.).

Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Diözese Linz, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/dioezese-linz-ang/dioezese-linz-rahmen/386695?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, <https://www.kollektivvertrag.at/kv/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-caritas-arb-ang/karitative-einrichtungen-der-kathol-kirche-rahmen/421154?term=diözese> (letöltés: 2020. december 16.).

Svájc

Anstellungs- und Besoldungsordnung (ABO 2010) der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, https://rkkbl.rpz-basel.ch/fileadmin/daten/rkk-bl/pdf/modellumschreibungen_anhang1_zu_ab2010.pdf (letöltés: 2020. december 16.).

Handbuch zur Anstellungsordnung, <https://service.zhkath.ch/publikationen/personalwesen/handbuch> (letöltés: 2020. december 16.).

Besoldungstabelle der Katholischer Konfessionsteil des Kantons St.Gallen, <https://sg-kath.ch/wp-content/uploads/Lohntabelle-Version-2019-01-01-Stundenlohn.pdf> (letöltés: 2020. december 16.).

Magyarország

MKPK: Magyar Kateketikai Direktórium, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/>

2942#KD12.9, (letöltés: 2020. december 18.).

MKPK: Temetői Szabályzat, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2957>, (letöltés: 2020. december 18.).

MKPK: Körlevél a boldogabb családokért, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2631>, (letöltés: 2020. december 18.).

MKPK: Körlevél az igazságosabb és testvériesebb viláért, <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2658>, (letöltés: 2020. december 18.).

MKPK: Etikai Kódex, <https://www.katped.hu/sites/default/files/etika.doc> (letöltés: 2021. február 06.).

A Székesfehérvári Egyházmegye Törvénykönyve, https://www.szfvar.katolikus.hu/uploads/menu/4384/fajlok/et_rendeletek.pdf (letöltés: 2020. december 18.).

A Székesfehérvári Egyházmegye Papi Direktóriuma, <https://www.szfvar.katolikus.hu/uploads/menu/4387/fajlok/papidirektorium.pdf> (letöltés: 2020. december 18.).

IRODALOMJEGYZÉK

- AHLERS, Reinhild: „Die Rechtliche Grundstellung der Christgläubigen”, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert: *Handbuch des Katholischen Kirchenrechts*, Regensburg: Pustet, 1999, 289-302. oldal.
- ALEKSZANDROV, N. G.: *A szovjet munkajog* (fordította: Salusinszky István), Budapest: Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóirat-kiadó, 1953.
- ANDELEWSKI, Utz / WIENKE, Christopher: „Obliegenheiten aufgrund der nicht feststehenden normativen Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen“ in *ZAT* 6 (2018), 38-42. oldal.
- ANKER, Richard: *Estimating a living wage: A methodological review. Conditions of Work and Employment Series No. 29*, Geneva: International Labour Organization, 2011.
- ARISZTOTELÉSZ: *Politika*, (ford.: Szabó Miklós), Budapest: Gondolat, 1969.
- ARRIETA, Juan Ignacio (szerk.): *Codice di diritto canonico e leggi complementari commentato*, Róma: Coletti, 2004.
- AYMANS, Winfried: „Die Träger kirchlicher Dienste”, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert: *Handbuch des Katholischen Kirchenrechts*, Regensburg: Pustet, 1999, 242-252. oldal.
- AZZIMONTI, Carlo: „Lavoro ecclesiale e normativa civile italiana: il contratto di lavoro”, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 158-174. oldal.
- ÁSVÁNYI Zsófia: „A munkajogi acquis communautaire”, in: *Tudásmenedzsment* 11 (2010), 29-33. oldal.
- BACHERT, Robert: „Corporate Governance (Kodex) als Teil eines wertorientierten Managements“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 28-50. oldal.
- BAGDI Katalin: „A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorla-

- tában”, in: *Pro Futuro* 6 (2016), 115-133. oldal.
- BALDUS, Manfred / MUCKEL, Stefan: *Entscheidungen in Kirchensachen seit 1946, 50 kötet, 1.7.-31.12.2007*, Berlin-Boston: Walter de Gruyter, 2011.
- BALDUS, Manfred / MUCKEL, Stefan: *Entscheidungen in Kirchensachen seit 1946, 57 kötet, 1.0.-30.6.2011*, Berlin-Boston: Walter de Gruyter, 2015.
- BANKÓ Zoltán / BERKE Gyula / BIRK, Rolf / GYULAVÁRI Tamás / KISS György (szerk.) / LADÓ Mária: *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamataiban*, Budapest: Osiris, 2001.
- BANKÓ Zoltán / BERKE Gyula / KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*, Budapest: Wolters Kluwer Kiadó, 2017.
- BAUCKHAGE-HOFFER, Florian: „Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – eine Anmerkung aus juristischer und evangelisch-theologischer Perspektive“, in: *ZAT* 6 (2018), 70-76. oldal.
- BAUCKHAGE-HOFFER, Florian: „Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – auf den EuGH folgt das BAG“, in: *ZAT* 7 (2019), 33-39. oldal.
- BAUMANN, Klaus: „Christliches Ethos in Freier Wohlfahrtspflege – zur Zukunft des Kirchlichen Arbeitsrechts in Caritas und Diakonie“, in: *ZAT* 7 (2019), 66- 69. oldal.
- BAUSCHKE, Hans-Joachim: „Aktuelle Entwicklungen im Spannungsverhältnis zwischen dem individuellen Grundrecht der Religionsfreiheit und dem Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgebereinrichtungen“, in: *ZAT* 7 (2019), 70-73. oldal.
- BÁNK József: *Kánoni jog I-II.*, Budapest: Szent István Társulat, 1963.
- BECKER, Winfried: „Die Enzyklika *Rerum novarum* und die Sozialpolitik des deutschen Katholizismus“, in: „*Rerum novarum*“ *Écriture, contenu et réception d'une encyclique*“, Róma: École Française de Rome, 1997, 389-409. oldal.
- BEER, Peter: „Kirchliches Arbeitsrecht im Umbruch: Für das Reich Gottes“, in: *Herder Korrespondenz* 74 (2020), 41-45. oldal.
- BEER, Peter: „Loyalitätspflichten als Beitrag zur Funktionellen Gewährleistung des

- Sendungsauftrag in der Dienstgemeinschaft”, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 121-135. oldal.
- BEER, Peter: „Vom personen- zum institutionenorientierten Ansatz. Der Beitrag der Grundordnung zu Profildiskussion, Führungs- und Unternehmenskultur in kirchlichen Einrichtungen“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 63-76. oldal.
- BELLING, Detlev: „Szabadság és kényszer a nemzeti jogalkotó számára a 2000/78/EK-es anti-diszkriminációs irányelv átültetése során, tekintettel az egyházi munkajogra”, fordította: Schlosser Annamária, in: *Európai Jog* 20 (2005), 27–32. oldal.
- BENEDEK Ferenc: *Római magánjog*, Pécs: JPTE ÁJK, 1995.
- BERG, Peter: „Kirche in der Wirtschaft. Ordensgemeinschaften auf dem karitativen Dienstleistungsmarkt“, in: *Diakonia* 43 (2012), 243-250. oldal.
- BERGER, Adolf: *Encyclopedic Dictionary of Roman Law*, 43. kötet, Philadelphia: The American Philosophical Society, 1996, 567. oldal.
- BEYER, Gerald: „Advocating worker justice. A Catholic Ethicist’s «Toolkit»”, in: *JRE* 45 (2017), 230–254. oldal.
- BEYER, Gerald: „A Theoretical Appreciation of the Ethic of Solidarity in Poland Twenty-Five Years after“, in: *JRE* 35 (2007), 207-232. oldal.
- BEYER, Heinrich / NUTZINGER, Hans: „Hierarchy or co-operation: labour-management relations in church institutions”, in: *Voluntas* 4 (1993), 55-72. oldal.
- BIALLOWONS, Simon: Dritter Weg: „Verdi scheidet in Karlsruhe“ in *Herder Korrespondenz* 69 (2015), 534. oldal.
- BIRK, Rolf: „Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im Bereich der Kirchen und ihrer Einrichtungen“, in: *AuR* 27 (1979) 9-21. oldal.
- BISCHOFF, Bernhard / HAMMER, Ulrich: „Grundfragen des kirchlichen Arbeitsrechts“, in: *AuR* 43 (1995) 161-168. oldal.

- BOLLNOW, Otto Friedrich: *Einfache Sittlichkeit*, Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1968.
- BOTTE, Bernard: *La Tradition Apostolique*. Sources Chrétiennes, Paris: Cerf, 1984.
- BÖCKENFÖRDE-WUNDERLICH, Barbara / GOHM, Christian: „Die MAVO vor Gericht – Bestandsaufnahme und Perspektiven aus der Sicht der (katholischen) Kirchengenossenschaft“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 39-58. oldal.
- BREMS, Eva / PERONI, Lourdes: Religion and human rights: “Deconstructing and navigating tensions”, in: FERRARI, Silvio (szerk.): *Routledge Handbook of law and religion*, New York: Routledge, 2015, 145-160. oldal.
- BRAUNE-KRICKAU, Tobias: „Die gelebte Religion der Diakonie Praktisch-theologische Perspektiven auf diakonisches Handeln“, in: *ZThK* 113 (2016), 384-406. oldal.
- BÜRGE, Alfons: „Rudischhauser, Sabine, Vertrag, Tarif, Gesetz. Der politische Liberalismus und die Anfänge des Arbeitsrechts in Frankreich 1890-1902 (= Studien des Frankreich-Zentrums der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 4). Berlin Verlag, Berlin 1999. 291 S.“, in: *Zeitschrift für Savigny Stiftung der Rechtsgeschichte Germanistische Abteilung* 118 (2011), 811-816. oldal.
- BYCHAWSKA-SINIARSKA, Dominika: *A véleménynyilvánítás szabadságának védelme az emberi jogok európai egyezménye alapján*, Strasbourg: Európa Tanács, 2018.
- CATTANEO, Arturo: *Grundfragen des Kirchenrechts bei Klaus Mörsdorf*, Amsterdam: Grüner Verlag, 1991.
- CHASSAIGNE, Philippe: „L'opinion publique et les grèves en Gironde (1945-1954)“, in: *Annales du Midi* 111 (1999), 65-84 oldal.
- CHENU, Marie-Dominique: “Arbeit”, in: *Sacramentum Mundi. Theologisches Lexikon für die Praxis*, Freiburg: Herder, 1967.
- CLÉMENT, Jean-Louis: „La propagation de la doctrine sociale de l'Église dans le di-

- ocèse de Toulouse (1891-1956)“, in: *Revue d'histoire de l'Église de France* 79 (1993), 321-333. oldal.
- CLIFFORD, Joseph: *Contracts Between Ecclesiastical Entities According to Canon Law*, Berlin: Logos, 2018.
- COATS, Stephen: “Churches respond to the Pittston strike”, in: *Christianity and Crisis* 49 (1989), 280-282. oldal.
- CONSIDINE, Kevin: „Does the church support unions?“, in: *U.S.Catholic* 81 (2016), 49. oldal.
- COORAY, Thomas: *Animadversiones Thomae Cardinalis Cooray omi Olim Archiep. Columben. in Taprobana in Schema Canonum Libri I de Normis Generalibus*, PCCICR: Prot. N. 29/78, Pos. S 21.
- CURRY, James / RILEY, Richard: „Notes on church-state affairs“, in: *Journal of Church and State* 24 (1982), 175-199. oldal.
- CSÁNK Béla: *Az angol ipari munka békéje*, London-Budapest, kézirat, 1937-1938.
- DEMEL, Sabine: “Beteiligungsrechte der Laien und Frauen in der katholischen Kirche. Grundlagen und Grenzen im CIC/1983”, in: *JCSW* 55 (2014), 179-198. oldal.
- DETER, Gerhard: „Bericht aus Berlin – Reform des Kirchlichen Arbeitsrechtes“, in: *AuR* 63 (2015), 267. oldal.
- DIETZ, Hella: „Opposition der Siebziger in Polen. Ein Beitrag zur Integration neuerer Theorien sozialer Bewegungen“, in: *Arch.europ.sociol.* 2 (2008), 207-252. oldal.
- DIX, Gregory: *The Treatise on the Apostolic Tradition of St. Hippolytus of Rome, Bishop and Martyr*, London: Alban Press, 1992.
- DROEGE, Michael: „Die Kultur der Altruismus – rechtliche Determinanten christlicher Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 9-27. oldal.
- EDER, Joachim: „Die Mitarbeitervertretungsrecht aus Sicht der Dienstnehmer“, in: RE-

- ICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 59-82. oldal.
- EDER, Joachim: „Gerichtlicher Schutz im kirchlichen Arbeitsrecht“, in: *DPM 9* (2002), 211-244. oldal.
- EICHINGER, Julia / KREIL, Linda / SACHERER, Remo: *Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht*, Wien: Facultas, 2014.
- EITEL, Martin: *Die Ungleichbehandlung der repräsentativen und nicht repräsentativen Gewerkschaften durch den Staat*, Berlin: Duncker & Humblot, 1991.
- ENDEMANN, Wilhelm: *Die Behandlung der Arbeit im Privatrecht*, Jena: Fischer, 1896.
- ERDŐ Péter (szerk.): *Az Egyházi Törvénykönyv*, Budapest: Szent István Társulat, 1986.
- ERDŐ Péter: *Az egyházjog forrásai*, Budapest: Szent István Társulat, 1998.
- ERDŐ Péter: *Az egyházjog teológiája intézménytörténeti megközelítésben*, Budapest: Szent István Társulat, 1995.
- ERDŐ Péter: *Az Európai Unió kibővítése. Remények és aggodalmak a magyar Egyház számára*, Budapest: Szent István Társulat, 2004.
- ERDŐ Péter: „Az ókeresztény kor egyházfegyelme”, in: Vanyó László: *Ókeresztény írók*, 5. kötet, Budapest: Szent István Társulat, 1983, 108-245. oldal.
- ERDŐ Péter: *Egyházjog*, Budapest: Szent István Társult, 2014.
- FARKAS Péter: „A katolikus egyház társadalmi tanításának alapelvei és gyakorlati alkalmazásuk”, in: *Kapocs 11/2* (2012), 28-39. oldal.
- FARKAS Péter: „A katolikus egyház társadalmi tanításának történetéből”, in: *Kapocs 11/1* (2012), 40-46. oldal.
- FARKAS Péter: „A munka méltósága. A munka erkölcszociológiai és társadalomelméleti összefüggései”, in: *Kapocs 12* (2013) 62-73. oldal.
- FELICIANI, Giorgio: „La codificazione per la Chiesa latina: attese e realizzazioni. Dobbiamo tornare alle Decretali?“, in: *Stato e Chiesa 38* (2018), <https://co->

re.ac.uk/download/pdf/296277911.pdf (letöltés: 2020. november 20.).

FEY, Detlev: „Wie viel Nähe zum Betriebsverfassungsgesetz – wie viel Nähe zum Mitarbeiter? MVG-Reform zwischen Anpassung und Emanzipation“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 27-38. oldal.

FISCHER, Georg: *Finanzierung der kirchlichen Sendung: das kanonische Recht und die Kirchenfinanzierungssysteme in der Bundesrepublik Deutschland und den USA*, Paderborn-München-Wien-Zürich: Ferdinand Schönigh, 2005.

FLECKENSTEIN, Marilyn: „The «Right to Associate» in Catholic Social Thought“, in: *JBE* 38 (2002), 55-64. oldal.

FLORES, Danilo Ramiro: *Letter and Spirit. Recent development in canon law*. https://www.academia.edu/7347926/Letter_and_Spirit_Recent_Development_In_Canon_Law, (letöltés: 2020. december 28.).

FRANZEN, Martin: „Die EGMR-Rechtssprechung zum Streikrecht und ihre Konsequenzen für Streikverbote in Deutschland“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Streik im Dritten Weg? Analysen und Argumente zur kirchlichen Konfliktkultur*, Berlin: LIT Verlag, 2013, 9-22. oldal.

FRIEDBERG, Emil (szerk.): *Corpus iuris canonici*, Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, 1959.

FRIESE, Brigit: *Kollektive Koalitionsfreiheit und Betriebsverfassung*, Berlin: Duncker & Humblot, 2000.

GASPARRI, Pietro (szerk.): *Codex iuris canonici Pii X pontificis maximi iussu digestus, Benedicti papae XV auctoritate promulgatus*, New York: Kenedy and Sons, 1918.

GÁL Ferenc et al. (szerk.): *Biblia. Újszövetségi Szentírás*, Budapest: Szent István Társulat, 1996.

GEDEON Magdolna: „A bányajog, mint a természeti erőforrások jogának történeti átte-

- kintése”, in: *Agrár- és Környezetjog* 23 (2017), 21-35. oldal.
- GENOSKO, Joachim: „Sozialpartnerschaft in einem vereinten Europa”, in: KLEINHENZ, Gerhard (szerk.): *Soziale Integration in Europa II*, Berlin: Duncker und Humblot, 1996.
- GERNIGON, Bernard / ODERO, Alberto / GUIDO, Horacio: *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva: International Labour Organization 1998.
- GIBBONS, Joel: „Work, labor and social justice“, in: *The Catholic Social Science Review* 16 (2011), 27-38. oldal.
- GITTER, Wolfgang: *Gebrauchsüberlassungsverträge*, Tübingen: Mohr, 1988.
- GOGOLA, Zdzisław OFMConv: „Postawa Kościoła wobec wydarzeń społeczno-politycznych w Polsce na początku lat osiemdziesiątych XX wieku“, in: *Folia Historica Cracoviensa* 20 (2014), 259-290. oldal.
- GONZALEZ, Gérard: „L'autonomie ecclésiastique dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme”, in: *RDLF* 29 (2013), 150-160. oldal.
- GRAULICH, Markus: *Unterwegs zu einer Theologie des Kirchenrechts. Die Grundlegung des Rechts bei Gottlieb Söhngen (1892 - 1971) und die Konzepte der neueren Kirchenrechtswissenschaft*, Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh & Co KG, 2006.
- GREINER, Stefan: „Konsequenzen aus der EuGH- und BAG-Rechtsprechung zur Kirchenmitgliedschaft als einstellungs- bzw. Kündigungskriterium“, in: *ZAT* 8 (2020), 1-10. oldal.
- GRÖBING, Karl: „Das Koalitionsrecht der Arbeitnehmer in der Krise“, in: *AuR* 34 (1986) 297-302. oldal.
- GSOVSKI, Vladimir: *Elements of Soviet labour Law. Penalties Facing Russian Workers on the Job*, Washington: United States Bureau of Labor Statistics, 1951.
- GUINS, George C.: *Soviet Law and Soviet Society*, Hague: Martinus Nijhoff, 1954.
- GÜNAL, Nadi: „An example of consensual contracts: locatio conductio rei”, in: *Ankara Law Review* 1 (2004), 201-211. oldal.

- HAAS, Reinhardt: „Gewerkschaftliche Mitbestimmung aus Sicht der Dienstnehmer“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammen kommen?*, Berlin: LIT Verlag, 2014, 49-56. oldal.
- HAERING, Stephan: *Rezeption weltlichen Rechts im kanonischen Recht. Studien zur kanonischen Rezeption. Anerkennung und Berücksichtigung des weltlichen Rechts im kirchlichen Rechtsbereich aufgrund des Codex Iuris Canonici von 1983*, St. Ottilien: EOS-Verlag, 1988.
- HAHN, Judith: „Europäisiertes Kirchenrecht? Europas Bedeutung für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland“, in: *Theologie und Glaube* 105 (2015), 319-336. oldal.
- HAJDU Gábor / MEGYESI Boldizsár: „Társadalmi tőke és társadalmi integráció”, in: KOVÁCH Imre (szerk.): *Társadalmi integráció. Az egyenlőtlenségek, az együttműködés, az újraelosztás és a hatalom szerkezete a magyar társadalomban*, Budapest: Belvedere Meridionale, 2017, 155-182. oldal.
- HALMOS Csaba: „Európai alkotmány – szociális modell – szociális jogok”, in: *Tudás- és menedzsment* 4 (2003), 14-17. oldal.
- HAMMER, Ulrich: „Die Rechtsqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen im Spiegel der BAG-Rechtsprechung“, in: *AuR* 50 (2002) 49-58. oldal.
- HANAU, Peter: „Zum Kernbereich des Koalitionswesens“, in: *AuR* 31 (1983) 257-265. oldal.
- HANDSCHUH, Wilhelm: *Diözesane Schieds- und Schlichtungsstellen in der katholischen Kirche*, Berlin: Frank & Timme, 2006.
- HANSEN, Hans Joachim / EHRENHEIM, Klaus: „Informationen – Das neue Arbeitskampfrecht in Portugal“, in: *AuR* 27 (1979), 145-149. oldal.
- HARTMEYER, Elisabeth: „Präjudizialität kirchengerichtlicher Entscheidungen im kollektiven Arbeitsrecht. Zugleich ein Beitrag zum Verhältnis des kirchlichen Betriebsverfassungsrechts zur weltlichen Rechtsordnung“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Tübinger Beiträge zum kirchlichen Arbeitsrecht* 4. kötet, Berlin: LIT Verlag, 2015.

- HENSE, Ansgar: „Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeit von anders- und nichtgläubigen Personen in katholischen Einrichtungen aus der Sicht des Staatskirchenrechts“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 65-120. oldal.
- HITTANI KONGREGÁCIÓ: „Libertatis conscientia“, in: TOMKA / GOLYÁK: *Az Egyház ...*, 439-486. oldal.
- HOFMANN, Beate: „Die Mitarbeit von Nichtchristen aus theologischer Perspektive“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 43-61. oldal.
- HONSELL, Heinrich: *Römisches Recht*, Heidelberg: Springer, 2010.
- HORVÁTH Pál / KAJTÁR István / NAGY Lászlóné / RÉVÉSZ T. Mihály / STIPTA István / ZLINSZKY János: *Általános Jogtörténet I.*, Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó, 1994.
- HOÓZ István: *Demográfia*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1988.
- HROMADKA, Wolfgang: „Günther Schulz: Die deutschen Angestellten seit dem 19. Jahrhundert (= Enzyklopädie deutscher Geschichte 54). Oldenbourg München 2000. XII, 152 S.“, in: *Zeitschrift für Savigny Stiftung der Rechtsgeschichte Germanistische Abteilung* 118 (2011), 808-811. oldal.
- HÜMMERLICH, Klaus / BOECKEN, Winfried / DÜWELL, Joseph: *Anwaltskommentar – Arbeitsrecht*, 2. kötet, Bonn: Deutscher Anwaltverlag, 2008.
- IGAZSÁGOSSÁG ÉS A BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma*, Budapest: Szent István Társulat, 2007.
- IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *Az üzleti vezető hivatása. Gondolatok*, magyar kiadás: Budapest: KÉRME, 2014.
- IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *Commercio, sviluppo e lotta alla povertà*, Róma: k. n. 1999.
- IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE PÁPAI TANÁCSA: *The Church and Racism: Towards a*

More Fraternal Society, Vatican City: k. n. 2001.

ISAÁK Gyula: *A munkafeltételek megszabása és a kollektív munkaviszályok elintézése a magyar jogban*, Budapest, kézirat, 1938.

ISAÁK Gyula: *Hivatalos jelentés az olasz munkajog tanulmányozása végett Olaszországba történt kiküldetés eredményeiről*, Budapest, kézirat, 1937.

JAKOBI, Tobias: „Nichts zu sagen unter'm Kreuz? Arbeitsbeziehungen bei Kirchen, Caritas und Diakonie“, in: *ZSR* 56 (2010), 451-476. oldal.

JÁSZAI Samu: *A magyar szakszervezetek története*, Budapest: Magyarországi Szakszervezeti Tanács, 1925.

JOBLIN, Joseph: „La personne axe de l'enseignement des papes sur le travail, de Léon XIII à Jean-Paul II et Benoît XVI“, in: *AHP* 49 (2011), 123-153. oldal.

JOBLIN, Joseph: „Le discours social de l'Église : ses transformations au cours des deux derniers siècles“, in: *AHP* 50 (2012), 167-197. oldal.

JOUSSEN, Jacob: „Der Streik in kirchlichen Einrichtungen nach einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB“, in: *ZAT* 6 (2018) 104-109. oldal.

JÖRS, Paul: *Römisches Recht: Römisches Privatrecht. Abriss des Römischen Zivilprozessrechts*, Berlin: Springer, 1949.

KALB, Herbert: „Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht in Deutschland und Österreich“, in: LISTL, Joseph / SCHMITZ, Heribert: *Handbuch des Katholischen Kirchenrechts*, Regensburg: Pustet, 1999, 253-264. oldal.

KARDKOVÁCS Kolos (szerk.) / PÁL Lajos, / LŐRINCZ György / KOZMA Anna / PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest: HVG-Orac, 2012.

KATOLIKUS NEVELÉS KONGREGÁCIÓJA: *A katolikus iskola*. Fordította: Jelenits István Budapest: Magyar Piarista Rendtartomány, é. n.

KEMPEN, Otto Ernst / ZACHERT, Ulrich (szerk.): *Tarifvertragsgesetz*, Frankfurt: Bund-Verlag 2013.

KENGYEL Miklós: *Magyar polgári eljárásjog*, Budapest: Osiris, 2013.

- KISS György: *Az alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs: Justis, 2010.
- KISS György: "A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig", in: MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport: *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 2015, 115-189. oldal.
- KLÖCKNER, Stefan: „Ab ins Schaumbad? Kirchenmusik 25 Jahre nach den „Leitlinien zur Erneuerung des Berufsbildes“ in *Herder Korrespondenz* 70 (2016), 46-49. oldal.
- KLUMPP, Steffen: „Gewerkschaft als Rechtsbegriff“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammen kommen?*, Berlin: LIT Verlag, 2014, 11-32. oldal.
- KLUMPP, Steffen: „Kippt der EuGH den § 9 AGG? Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium und Europarecht“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 27-42. oldal.
- KOCH, Heinrich: „Die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses unter dem Einfluß des Christentums“, in: *ZkTh* 33 (1909), 211-225. oldal.
- KOCHER, Eva / KRÜGER, Laura / SUDHOF, Clemens: „Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht“, in: *NZA* 31 (2014), 880-886. oldal.
- KOSTKA, Ulrike: „Von der Überzeugungs- zur biblisch geprägten Handlungsgemeinschaft. Gemeinsames caritatives Handeln als Basis der Dienstgemeinschaft“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 13-32. oldal.
- KOVÁCS Benedek / LAJTAI Mátyás: „Magyarország vallási viszonyai a népszámlálások és egyéb lakossági adatfelvételek tükrében“, in: *Statistikai Szemle* 98/6 (2020), 573–598. oldal.

- KÖNCZEI György: „Mi is az Európai Szociális Karta?“, in: *Fundamentum* 2 (1998), 135-142. oldal.
- KRÄMER, Werner: „Arbeit – Sozialer Teil“, in: EICHER, Peter (szerk.): *Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe*, München: Kösel, 2005.
- KREß, Hartmut: „Aktuelle Probleme des Kirchlichen Arbeitsrechts. Der Dritte Weg, das Streikrecht und die Mitarbeiterrepräsentanz“, in: *ZRP* 45 (2012), 103-105. oldal.
- KREß, Hartmut: „Das Arbeitsrecht der Kirchen. Ein Problempunkt des Staatskirchenrechts. Der Dritte Weg und das kirchliche Streikverbot im Fokus der Kritik“, in: SAUTERMEISTER, Jochen (szerk.): *Verantwortung und Integrität heute. Theologische Ethik unter dem Anspruch der Redlichkeit*, Freiburg-Basel-Wien: Herder, 2013, 349-361. oldal.
- KREß, Hartmut: „Das kirchliche Arbeitsrecht und der Schutz der individuellen Grundrechte“, in: *ZEE* 55 (2011) 3-10. oldal.
- KREß, Hartmut / GERHARDT, Rudolf: „Grenzen zwischen Recht und Ethik: Moralische Pflichten beruhen auf der eigenen Überzeugung“, in: *ZRP* 45 (2012), 28-30. oldal.
- KRUTTSCHNITT, Jörg: „Gewerkschaftliche Mitwirkung aus Sicht der Diakonie“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammen kommen?*, Berlin: LIT Verlag, 2014, 57-68. oldal.
- KUN Attila: „A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között“, in: *Acta Universitatis Szegedinensis. Acta juridica et politica*, Szeged, 379-380. oldal, http://acta.bibl.u-szeged.hu/7548/1/juridpol_doct_004_349-390.pdf (letöltés: 2021. március 06.).
- KÜHLING, Jürgen: „Arbeitskampf in der Diakonie“, in: *AuR* 49 (2001) 241-250. oldal.
- LAKNER Zoltán: *Egyház és társadalom*, Budapest: Szent István Kiadó, 2012, 63-65. old.
- LANDAU, Herbert: „Die Rechtsprechung des BVerfG zum Selbstbestimmungsrecht

- der Kirchen im Bereich ihrer Arbeitsverhältnisse anhand des Chefarzt-Beschlusses vom 22. Oktober 2014“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 33-48. oldal.
- LANG, Bernhard: „Arbeit – Biblischer Teil“, in: EICHER, Peter (szerk.): *Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe*, München: Kösel, 2005.
- LEBERECHT DE WETTE, Wilhelm Martin (szerk.): *Briefe, Sendschreiben und Bedenken von Martin Luther*“, Berlin: Reimer, 1827.
- LEVENEUR, Laurent: *Code Civil 2017*, Paris: LexisNexis, 2017.
- LEWICKI, Aleksandra: „Das Christentum als kulturelle Wiege der Demokratie und Gleichbehandlung? Die deutschen Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, in: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 28 (2015), 122-129. oldal.
- LINSENMAIER, Wolfgang: „Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 8 (2004), 401-404. oldal.
- LOB-HÜDEPOHL, Andreas: „Dienstgemeinschaft als Führungsmaxime und Achtsamkeitsgebot. Eine moraltheologische Spurensuche“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Führungskultur und Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen*, Regensburg: Pustet, 2017, 11-32. oldal.
- LOWER, Michael: „John Paul II and employee participation in corporate governance“, in: *Notre Dame Journal Law Ethics Public Policy* 21 (2007), 111-158. oldal.
- LUX Judit: *A magyarországi szakszervezetek történetéből*, Budapest: Friedrich Ebert Alapítvány, 2008.
- LÜDECKE, Norbert / BIER, Georg: *Das römisch-katholische Kirchenrecht. Eine Einführung*, Stuttgart: Kohlhammer, 2012.
- LÜDICKE, Klaus: „Möglichkeit und Notwendigkeit einer partikularrechtlichen kirchlichen Gerichtsbarkeit in Deutschland“, in: *DPM* 6 (1999), 55-70. oldal.

- LÜHRS, Hermann: „Kollektive Arbeitskämpfe im kirchlichen Bereich – empirische Befunde und Analysen“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Streik im Dritten Weg? Analysen und Argumente zur kirchlichen Konfliktkultur*, Berlin: LIT Verlag, 2013, 23-36. oldal.
- MAIER, Eva Maria: „Was ist Rechtstheologie?“, in: *ÖARR* 51 (2004).
- MALESIC, Jonathan: „Henry David Thoreau’s anti-work spirituality and a new theological ethic of work“, in: *JRE* 45 (2017), 207-232. oldal.
- MALESIC, Jonathan: „»Nothing Is to Be Preferred to the Work of God«: Cultivating Monastic Detachment for a Postindustrial Work Ethic“, in: *Journal of the Society of Christian Ethics*, 35 (2015), 46-61. oldal.
- MARMOT, Jean: „Chronique économique et sociale“, in: *La Revue administrative* 41 (1988), 190-193. oldal.
- MARTIN, Victor: „Gabriel Le Bras, L’immunité réelle. Étude sur la formation de la théorie canonique de la participation de l’Église aux charges de l’État, et sur son application dans la monarchie française du XIIIe siècle, 1920“, in: *Revue des Sciences Religieuses* 2 (1922), 376-382. oldal.
- MARTON Géza: *A római magánjog elemeinek tankönyve. Institúciók*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1963.
- MÁDL Ferenc / VÉKÁS Lajos: *Magyar Nemzetközi Magánjog*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1981.
- McCANN, Dennis: „Catholic Social Teaching in an Era of Economic Globalization: A Resource for Business Ethics“, in: *Business Ethics Quarterly* 7 (1997), 57-70. oldal.
- MENNEMEYER, Christina: “«Dritter Weg» und rechtliche Grenzen der Flexibilisierung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche“, in: JUNKER, Abbo (szerk.): *Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht*, Berlin: Peter Lang, 2012.
- MINELLI, Chiara: „La canonizzazione delle leggi civili e la codificazione postconciliare: per un approccio canonistico al tema dei rinvii tra ordinamenti“, in: *Peri-*

odica de re canonica 85/3 (1995) 445-487.

- MISKOLCZI-BODNÁR Péter: „Erkölcsi követelmények beépülése az egyházi intézmények gyakorlatába, etikai kódexek elfogadása és alkalmazása”, in: BIRHER Nándor / HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Az egyházi intézmények működtetésének etikai alapjai*, Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2019, 117-134. oldal.
- MONTCLOS, Xavier de: „Le discours de Pie XI sur la défense des droits de la personne humaine“, in: *Achille Ratti pape Pie XI. Actes du colloque de Rome (15-18 mars 1989) organisé par l'École française de Rome en collaboration avec l'Université de Lille III - Greco n° 2 du CNRS, l'Università degli studi di Milano, l'Università degli studi di Roma - »La Sapienza«, la Biblioteca Ambrosiana*, Róma: École Française de Rome, 1996, 857-872. oldal.
- MOSS TAPAJÓS, José Maria: *Votum separatum consultoris Ill.mi J. M. MOSS TAPAJÓS de can. 12. C.I.C.*, PCCICR: Prot. N. 448/66, Pos. II, Fol. 1-4.
- MOTT, Stephen / SIDER, Ronald: „Economic justice: a biblical paradigm“, in: *Transformation* 17 (2000), 50-63. oldal.
- MOUGEOLLE, Paul: „Les droits et libertés fondamentaux des salariés face à l'autonomie des employeurs religieux en Allemagne”, in: *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], <http://revdh.revues.org/1074> (letöltés: 2021. február 27.).
- MÖRSDORF, Klaus: *Lehrbuch des Kirchenrechts auf Grund des Codex Iuris Canonici*, Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh, 1954.
- MURPHY, Michael: „The People: Our Greatest Resource“, in: *The Furrow* 36 (1985), 267-273. oldal.
- MÜLLER, Sebastian: *Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und individuelles Arbeitsrecht. Eine menschenrechtliche Bewertung*, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, 2015.
- NÄNDRUP, Peter-Hubert: „Kirchenbezogene Aspekte der Zutritts- und Informationsrechte von Gewerkschaften“, in: *AuR* 27 (1979) 37-44. oldal.

- NIPPERDEY, Thomas: *Deutsche Geschichte 1866-1918. Arbeitswelt und Bürgergeist*, München: Beck, 1990.
- NYILAS Mihály / SZIKLAI István: „A tisztos munka nyomában – foglalkoztatáspolitikai folyamatok és szociálpolitikai összefüggések”, in: *Esély* 22 (2011), 108-111. oldal.
- O’BOYLE, Edward: „Profit Maximization and the Subjective Dimension of Work“, in: *The Catholic Social Science Review* 17 (2012), 179-195. oldal.
- ONORIO, Joël-Benoît d’: „Le Concile Vatican II et le droit“, in: *Le deuxième Concile du Vatican (1959-1965) Actes du colloque organisé par l’École française de Rome en collaboration avec l’Université de Lille III, l’Istituto per le scienze religiose de Bologne et le Dipartimento di studi storici del Medioevo e dell’età contemporanea de l’Università di Roma-La Sapienza (Rome 28-30 mai 1986)* Róma: École Française de Rome, 1989, 651-688. oldal.
- ORTH, Stefan: „All inclusive Der 34. Deutsche Evangelische Kirchentag in Hamburg“, in: *Herder Korrespondenz* 67 (2013), 282-286. oldal.
- OSWALD, Robert: *Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen*, Berlin: Peter Lang, 2005.
- OXENKNECHT-WITZSCH, Renate: „Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Kirche“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammen kommen?*, Berlin: LIT Verlag, 2014, 33-48. oldal.
- PALLATH, Paul: „Relationship between Church and State, canon law and civil law: problems and prospects“, in: *Iustitia* 9/1 (2018), 11-50. oldal.
- PERSIANI, Mattia: *Il lavoro sub umbra Petri*, Roma: Studium–LUMSA Università, 2016.
- PERLASCA, Alberto: „Conferimento e cessazione dell’ufficio ecclesiastico. Problemi di rapporto con l’ordinamento civile“, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 141-157. oldal.
- POLLACK, Detlef: „Konjunktur oder Verfall? Gründe für den religiösen Wandel aus

religionssoziologischer Perspektive“ in *Herder Korrespondenz* 69 (2015), 531-535. oldal.

PONTIFICAL COUNCIL FOR INTERRELIGIOUS DIALOGUE: *Dialogue in Truth and Charity Pastoral Orientations for Interreligious Dialogue*, Vatican City: LEV, 2014.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI AUTHENTICE INTERPRETANDO: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Christifidelium Iuribus et Associationibus deque Laicis» (Sessio VI)”, in: *Communicationes* 18 (1986), 322-365. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI AUTHENTICE INTERPRETANDO: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studiorum »De Laicis« (Sessio II)”, in: *Communicationes* 17 (1985), 197-239. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI AUTHENTICE INTERPRETANDO: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio I)”, in: *Communicationes* 16/2 (1984), 144-157. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI AUTHENTICE INTERPRETANDO: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio II)”, in: *Communicationes* 17/1 (1985), 29-73. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI AUTHENTICE INTERPRETANDO: “Ex actis Pontificae Comissionis Codici Iuris Canonici Recognoscendo, Coetus Studii «De Normis generalibus» (Sessio III)”, in: *Communicationes* 19/1 (1987), 19-67. old.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI ORIENTALIS RECOGNOSCENDO: “De Laicis deque Consociationibus Christifidelium ac de Officiis ecclesiasticis et de Jure Ecclesiae patrimoniali”, in: *Nuntia* 5 (1977), 40-51. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI ORIENTALIS RECOGNOS-

CENDO: “Schema canonum de normis generalibus et de bonis Ecclesiae temporalibus”, in: *Nuntia* 13 (1981), 3-56. oldal.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI RECOGNOSCENDO: *Principia quae Codicis Iuris Canonici recognitionem dirigant a Pontificia Commissione proposita et primi generalis coetus „Synodi Episcoporum” examini subiecta*, Róma: Typis Polyglottis Vaticanis, 1967.

PONTIFICIA COMMISSIO CODICI IURIS CANONICI RECOGNOSCENDO: *Schema legis ecclesiae fundamentalis textus emendatus cum relatione de ipso schemate deque emendationibus receptis*, Róma: Typis Polyglottis Vaticanis, 1971.

PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio III)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 277-305. oldal.

PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio IV)”, in: *Communicationes*, 36 (2004), 306-333. oldal.

PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “Coetus studiorum «De Bonis Ecclesiae Temporalibus» (Sessio V)”, in: *Communicationes*, 37 (2005), 116-138. oldal.

PONTIFICIUM CONSILIUM DE LEGUM TEXTIBUS: “De iure patrimoniali Ecclesiae”, in: *Communicationes*, 5 (1973), 94-103. oldal.

PORTILLO, Alvarus del: *Introducenda in iure canonico. De laicorum notione deque eorum iuribus et officiis in Ecclesia*, Romae: kézirat, 1966. octobris 2.

POTZ, Richard: *Einführung in das kanonische Recht*, Wien: Universität Wien, 2014.

POTZ, Richard: *Einführung in die historische Kanonistik*, Wien: Universität Wien, 2014.

PREE, Helmut: „Eine Besprechung von Remigiusz Sobański: «Grundlagenproblematik des katholischen Kirchenrechts»“, in: * AKR* 38 (1989).

PR PPER, Martin: „Entscheidung mit Anmerkung“, in: *AuR* 61 (2013) 317-324. oldal.

- PRUGBERGER Tamás: „A munka- és közszolgálati érdekérvényesítés alakulása 2010 után”, in: *Valóság*, 60 (2017), 95-113. oldal.
- PRUGBERGER Tamás/ KENDERES György: „A munkaküzdelen magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései“, in: *Miskolci Jogi Szemle* 6 (2011) 6-16. oldal.
- PRUGBERGER Tamás / NÁDAS György: „A munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a szociális piacgazdaság nyugat-európai és a reálszocialista gazdaság kelet-európai rendszerében”, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 32 (2014), 449-459. oldal.
- PRUGBERGER Tamás / NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Budapest: Wolters Kluwer, 2015.
- PRUGBERGER Tamás / NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest: Wolters Kluwer, 2014.
- PRUGBERGER Tamás / PLÖTZ Manfred: *Magyar és európai munkajog*, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1994.
- RAHNER, Karl: “Episkopat und Primat”, in: RAHNER, Karl / RATZINGER, Joseph (szerk.): *Episkopat und Primat*, Freiburg-Basel-Wien: Herder, 1961.
- RAITH, Ronny: *Verwaltungsermessen im kanonischen Recht*, Berlin: Frank & Timme, 2007.
- REICHOLD, Hermann: „Aktuelle Probleme des Kirchlichen Arbeitsrechts“, in: *ZRP* 45 (2012), 186-187. oldal.
- REICHOLD, Hermann: „Arbeitskamp in der Kirche – wie stehet der EGMR dazu“, in: *ZAT* 6 (2018) 65-69. oldal.
- REICHOLD, Hermann: „Koalitionen im Dritten Weg – Akteure oder Störer“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Gewerkschaften im Dritten Weg. Können Kirchenautonomie und Koalitionsfreiheit zusammen kommen?*, Berlin: LIT Verlag, 2014, 93-108. oldal.
- REICHOLD, Hermann: „Wege zu einem Streik zur »Systemstabilisierung« im Dritten Weg“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Streik im Dritten Weg? Analysen*

- und Argumente zur kirchlichen Konfliktkultur*, Berlin: LIT Verlag, 2013, 51-60. oldal.
- REICHOLD, Hermann: „Wie weltlich darf oder kann das MAV-Recht sein?“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Reformbedarf im Mitarbeitervertretungsrecht. Kirchliche Mitbestimmung im ständigen Wandel*, Berlin: LIT Verlag, 2016, 11-26. oldal.
- REIN, Michael: „Arbeitsrechtliche Konsequenzen von Ethikrichtlinien im Unternehmen“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 58-99. oldal.
- RICHARDI, Reinhard: „Leitprinzipien des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Katholischen Kirche“, in: MARTINEK, Michael / RAWERT, Peter / WEITEMEYER, Brigit (szerk.): *Festschrift für Dieter Reuter zum 70. Geburtstag am 16. Oktober 2010*, Berlin-New York: Walter de Gruyter, 2010.
- RICHARDI, Reinhard / THÜSING, Gregor: „Kein Arbeitskampf in der Diakonie – Erwiderung auf Kühling, AuR 2001, 241“, in: *AuR* 50 (2002) 94-100. oldal.
- RICHTER, Emil, Ludwig / FRIEDBERG, Emil (szerk.): *Corpus Iuris Canonici, Pars Secunda: Decretalium Collectiones Decretales Gregorii p. IX*, Lipsce: saját kiadás, 1881.
- RIHMER Zoltán: „A szentszéki dokumentumok műfajainak tipológiája és terminológiája – I. rész“, in: *Kánonjog* 6 (2004), 27-74. oldal.
- RIVELLA, Mauro: „La remunerazione del lavoro ecclesiale“, in: *Quaderni di diritto ecclesiale* 19 (2006), 175-184. oldal.
- ROTHLÄNDER, Albrecht: „Kirche und Arbeitsrecht — Zur Einleitung“, in: *AuR* 27 (1979) 1-2. oldal.
- RÓNAY Miklós: „A Szentszék és a Vatikán Városállam viszonya a közbeszédben és a jogban“, in: *Külügyi szemle*, 3 (2004), 271-297. oldal.
- RÚZS MOLNÁR Krisztina: „A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon“, in: TÓTH Károly (szerk.): *Acta Universitatis Szegedinensis. Acta iuri-*

dica et politica, 63/18, Szeged: Szegedi Tudományegyetem: 2003.

RYAN, Liam: „The Modern Popes as Social Reformers“, in: *The Furrow* 42 (1991), 87-100. oldal.

SAVAGE, Ashley: *Leaks, Whistleblowing and the public interest. The law of unauthorised disclosures*, Cheltenham-Northampton: Edward Elgar Publishing, 2016.

SCHANDA Balázs: „A keresztény kultúrán alapuló értékrend szerinti nevelés kérdése“, in: *Pázmány Law Working Papers* 2020/16, http://www.plwp.eu/images/2020/PLWP_2020-16_Schanda.pdf (letöltés: 2021. január 05.).

SCHANDA Balázs: „Az egyházjog és a világi jog viszonya“, in: *Acta Univ. Sapientiae, Legal Studies*, 2, 2 (2013) 271- 282. oldal.

SCHANDA, Balázs: *Magyar állami egyházjog*, Budapest: Szent István Társulat, 2000.

SCHANDA Balázs: „Vallásszabadság és egyenlő bánásmód a magyar jogrendszerben“, in: *Jogtudományi Közlöny*, 60 (2005), 517-523. oldal.

SCHASCHING, Johann: „Joseph Biederlack und die soziale Frage“, in: *ZkTh* 80 (1958), 211-225. oldal.

SCHINKELE, Brigitte: *Kirchliches dienst- und Arbeitsrecht*, Wien: Universität Wien, 2015.

SCHINKELE, Brigitte: „Kirchliches Arbeitsrecht in der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte“, in: *öarr* 59 (2012), 155-174. oldal.

SCHINKELE, Brigitte: „Religionsfreiheit und europäisches Antidiskriminierungsrecht – einige grundsätzliche Überlegungen“, in: *öarr* 55 (2008), 179-211. oldal.

SCHLIEMANN, Harald: „Die EKD-Loyalitätsrichtlinie vom 9 Dezember 2016“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft*, Regensburg: Pustet, 2018, 33-64. oldal.

SCHLIEMANN, Harald: „Loyalität und christliche Bindung in kirchlichen Arbeitsverhältnissen“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterfüh-*

run? Berlin: LIT Verlag, 2015, 47-92. oldal.

SCHMITZ-SCHOLEMANN, Christoph: „Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer in der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterführung?* Berlin: LIT Verlag, 2015, 11-40. oldal.

SCHOLZ László: "Luther tanítása a két birodalomról" in: *Evangelikus Theologia* 2 (1948), 25-35. oldal.

SCHUBERT, Jens: „Beamte, Kirchen und Daseinsvorsorge – arbeitskampffreie Zonen? Eine Thesenschrift“, in: *AuR* 62 (2014), 176-185. oldal.

SCHUBERT, Jens: „Eppur, si muove!“, in: *AuR* 59 (2011) 43. oldal.

SCHUBERT, Jens / WOLTER, Henner: „Fremdbestimmung des gewerkschaftlichen Streikrechts durch Kirchen – verfassungswidrig?“, in: *AuR* 61 (2013) 285-290. oldal.

SCHUHMAN, Alexander: „Die Grundordnung der Katholischen Kirche und die EuGH-Entscheidung in der Rechtssache «Egenberger»“ in *ZAT* 6 (2018) 110-115. oldal.

SCHÜLLER, Thomas: „Vergessenes Recht – die «Würzburger Kirchliche Verwaltungsgerichtsordnung»“, in: *PThI* 31 (2011), 171-187. oldal.

SCHWENDELE, Thomas: „Zum Stellenwert von *corporate governance* für die Mitarbeitervertretung“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Dienstgemeinschaft im 21. Jahrhundert. Christliche Unternehmenskultur auf dem Prüfstand*, Berlin: LIT Verlag, 2017, 51-57. oldal.

SCHWIND, Freiherr Fritz von: *Römisches Recht: I. Geschichte, Rechtsgang, System des Privatrechtes*, Berlin: Springer, 1950.

SEEWANN, Gerhard: „A magyarországi németek történetének vázlatos áttekintése“, in: *Hitel* 26/8 (2013), 84-92. oldal.

SEGBERS, Klaus: „Die Konflikte um das Recht der Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas: Ein kritisches Resümee des Dienens. Widersprüche in: *Zeitsch-*

rifft für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich
33 (2013), 59-71. oldal.

SIERCK, Gabriella: „Unter Kritik und Verdacht. Welches Sozialmodell verfolgt die EU-Kommission für Europa“, in: *Herder Korrespondenz* 64 (2010), 514-518. oldal.

SIPKA Péter / ZACCARIA Márton Leó: „Az objektív és igazolt szakmai alapú kimentés megítélése vallási diszkrimináció esetén”, in: *Magyar Jog* 65 (2018), 50-55. oldal.

SOHM, Rudolph: *Kirchenrecht*, Leipzig: Duncker und Humblot, 1892.

STRAKE, Martin: *Streikrecht in karitativen Einrichtungen der Katholischen und Evangelischen Kirche*, Berlin: Logos, 2012.

SZABÓ Ferenc: „A laborem exercens enciklika visszhangja“, in: *Vigilia* 8 (1982) 595-600. oldal.

SZAKASITS Antal: *A munkajog legfontosabb szabályai*, Budapest: Népszava, 1947.

SZAKÁTS Kálmán: *A munka békéjének biztosítása Németországban. Gazdaság és szociálpolitikai alapjai*, Budapest, kézirat, 1938.

SZÉPFALUSI István: *Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata. A gazdasági, szociális és kulturális jogok, a polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya. A menekültek helyzetére vonatkozó 1951. évi egyezmény*, Bern: Európai Protestáns Magyar Szabadegyetem, 1978.

SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja*, Budapest: Grill Károly, 1933.

SZ. N.: „A global coalition for decent work”, in: *World of work* 35 (2000), 25-26. oldal.

SZ. N.: „Chronologie des événements polonais 1980-1982“, in: *Politique étrangère* 47 (1982), 109-114. oldal.

SZ. N.: „Sitzungsprotokoll des Preussischen Kronrats vom 1890 Januar 24“, in: AYASS, Wolfgang / TENNSTEDT, Florian / WINTER, Heidi (szerk.): *Quellensammlung zur Geschichte der Deutschen Sozialpolitik 1867 bis 1914. 1. Band. Grundfragen der Sozialpolitik. Die Diskussion der Arbeiterfrage auf Regierungsseite und in der Öffentlichkeit*, Mainz: Fischer, 2003.

- SZÚCS Jenő: „Vázlat Európa három történelmi régiójáról”, in: *Történelmi szemle* 23/3 (1981), 313-359. oldal.
- TATTAM, Henry: *The apostolical constitutions or, Canons of the apostles, in Coptic*, London: Oriental translation Fund of Great Britian and Ireland, 1848.
- TEUTEBERG, Hans Jürgen: *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts*, Tübingen: Mohr 1961.
- THÜSSING, Gregor / VÖLKERDING, Lisa: „Der Kirchenaustritt als Kündigungsgrund zwischen unionsrechtlichem Diskriminierungsschutz und nationalem Verfassungsrecht“, in: *ZAT* 8 (2020), 135-140. oldal.
- TILING, Christian von: „Die Übernahme eines weltlichen Betriebes durch einen kirchlichen Rechtsträger“, in: *ZAT* 6 (2018) 162-167. oldal.
- TILING, Christian von: „Vom Geschäftsführer bis zur Reinigungskraft? Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium und die EKD-Loyalitätsrichtlinie“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie*, Berlin: LIT Verlag, 2018, 11-26. oldal.
- TOMKA Miklós: „Az Egyház társadalmi tanítása”, in: TOMKA Miklós / GOLYÁK János (szerk.): *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*, Budapest: Szent István Kiadó. 9. oldal.
- TORNIELLI, Andrea: „This economy kills: Pope Francis on capitalism and social justice“, in: *International Studies in Catholic Education*, 10 (2018), 233-238. oldal.
- TÓTH János: *Az emberi méltóság forradalma*, Genf: Európai Protestáns Magyar Szabadegyetem, 1978.
- TRAULSEN, Christian: „Abwägungslinien zwischen kirchlicher Selbstbestimmung und Koalitionsfreiheit“, in: REICHOLD, Hermann (szerk.): *Streik im Dritten Weg? Analysen und Argumente zur kirchlichen Konfliktkultur*, Berlin: LIT Verlag, 2013, 37-50. oldal.

- TRAULSEN, Christian: *Rechtsstaatlichkeit und Kirchenordnung*, Tübingen: Mohr Siebeck 2013.
- ÜRTZ, Rudolf: „Die Christliche Demokratie im politischen Ideenspektrum“, in: *Historisch-Politische Mitteilungen* 9 (2002), 31-62. oldal.
- VALLASEK Magdolna: „A Román Ortodox Egyház papságának munkajogi helyzete, különös tekintettel a kollektív munkajogi jogintézmények kérdésére”, in: *Magyar Jog* (63) 2016, 739-744. oldal.
- VANYÓ László (szerk.): *Ókeresztény írók*, 5. kötet, Budapest: Szent István Kiadó, 1983.
- VÖLKER, Kathrin: „Neue Herausforderungen bei der Behandlung kirchlicher Mandate“, in: REICHHOLD, Hermann (szerk.): *Loyalitätsobliegenheiten im Umbruch. Ist die Kirche bereit für neue Wege der Mitarbeiterführung?* Berlin: LIT Verlag, 2015, 41-46. oldal.
- WANK, Rolf: „Der Arbeitnehmer-Begriff Im Neuen § 611a BGB.“ *Arbeit Und Recht*, 65/4 (2017), 140–153. oldal.
- WASHNER, Roderich: „Gewerkschaftliches Zutrittsrecht und kirchliches Selbstverwaltungsrecht: Zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2 BvR 384/78 vom 17. 2. 1981“, in: *Kritische Justiz* 14 (1981), 425-430. oldal.
- WEBB, Sidney James baron of Passfield / WEBB, Beatrice Potter: *The history of trade unionism, 1666-1920*, London: saját kiadás, 1919.
- WEBER, Heinrich Joseph / WELTE, Benedikt (szerk.): *Kirchen-lexikon oder oder Enzyklopädie der katholischen Theologie und ihrer Hilfswissenschaften*, Freiburg am Breisgau: Herder, 1848.
- WEISS, Andreas: „Die kirchliche Dienstgemeinschaft. Beobachtungen zu ihrer Entwicklung im Individualarbeitsrecht der katholischen Kirche Deutschlands“, *DPM* 8 (2001), 523-547. oldal.
- WEITZEL, Paul: „Protecting speech from the heart: how *Citizens United* strikes down political speech restrictions on churches and charities”, in: *Texas Review of Law and Politics* 16 (2011), 157-174. oldal.

- WELLER, Benjamin: *Kirche und Streikrecht. Eine verfassungs- und arbeitsrechtliche Analyse des „Dritten Weges“ der verfassten Kirche und ihrer Einrichtungen*, Tübingen: Mohr Siebeck, 2019.
- WELSKOP-DEFFAA, Eva Maria: „Mitten in dieser Welt. Katholische Kirche und Einheitsgewerkschaften im Dialog“, in: *Herder Korrespondenz* 68 (2014), 227-231. oldal.
- WELTNER Andor: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*, Budapest: Akadémiai Kiadó, 1962.
- WELTNER Andor (szerk.) / NAGY László: *A magyar munkajog*, Budapest: Tankönyvkiadó, 1989.
- WILLIAMS, George Huntston: „John Paul II's Relations with Non-Catholic States and Current Political Movements“, in: *Journal of Church and State* 25 (1983), 13-55. oldal.
- WIRTH, David A.: “Trade Union Rights in the Workers’ State: Poland and the ILO”, in: *Denver Journal of International Law and Policy* 13 (1984), 269-282. oldal.
- WOLTER, Henner: „Aussperrung, Parität und Verhältnismäßigkeit“, in: *AuR* 27 (1979), 193-203.
- ZELLER, Franz (szerk.): *Die Apostolischen Väter*. Bibliothek der Kirchenväter, 35. kötet, München: Kösel und Pustet, 1918.
- ZIGARELLI, Michael: „Catholic Social Teaching and the Employment Relationship: A Model for Managing HumanResources in Accordance with Vatican Doctrine“, in: *JBE* 12 (1993), 75-82. oldal.
- ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Oxford: University Press, 1996, 388-390. oldal.
- ZIMMERMANN, Reinhard / VISSER, Daniel: *Southern Cross: Civil Law and Common Law in South Africa*, Oxford: Clarendon Press, 1996, 393-394. oldal.

PUBLIKÁCIÓK JEGYZÉKE

A doktori értekezés elkészítéséhez kapcsolódóan megjelent, önálló tanulmányok:

1./ BODNÁR Zoltán: „A kánoni munkajog kialakulása és fejlődéstörténete”, in: KISS Gábor (szerk.): *Fiatal Kutatók és Doktoranduszok IX. Nemzetközi Teológus-Konferenciája 2019*, Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége 2020, 125-138. oldal.

2./ BODNÁR Zoltán: „Roots of bargaining in the work community of the Church”, in: CSISZÁR Beáta / HANKÓ Csilla / KAJOS Luca Fanni / MEZŐ Emerencia (szerk.): *IX. Interdiszciplináris Doktorandusz Konferencia 2020 [9th Interdisciplinary Doctoral Conference 2020]*, Pécs: Pécsi Tudományegyetem Doktorandusz Önkormányzat, 2020 90-99. oldal.

3./ BODNÁR Zoltán: „Szolgálati közösség és érdekegyeztetés a kánoni munkajogban”, in: KISS Gábor (szerk.): *Fiatal Kutatók és Doktoranduszok X. Nemzetközi Jubileumi Teológuskonferenciájának Tanulmánykötete*, Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége 2020, 118-130. oldal.

SZERZŐI NYILATKOZAT

Alulírott, felelősen kijelentem, hogy a jelen doktori disszertációt önálló kutatásaim alapján, önállóan írtam, a feltüntetett és hivatkozott források és szakirodalom alapján, amelyeket az érvényben lévő előírások értelmében idézek. Disszertációm nem tartalmaz plágiumot.

Budapest, 2021. március 15.

Dr. Bodnár Zoltán