

**Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Kánonjogi Posztgraduális Intézet**

Dr. Bodnár Zoltán

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

Tézisfüzet

Témavezető:

Prof. Dr. Kuminetz Géza
tanszékvezető egyetemi tanár
rektor

Budapest
2021

I. A KITŰZÖTT KUTATÁSI FELADAT

Az Egyház maga is „tökéletes társaság” (*societas perfecta*). Nem csupán spirituális közösség, de látható szervezetrendszerrel is rendelkező intézmény. Az Egyház alkotmányos szervezettsége okszerűen megköveteli, hogy rendelkezésére álljon egy olyan szabályozó normarendszer is, mely önálló, belső joganyagként képes irányítani és moderálni működését, némi esetben pedig rendezni és meghatározni a tőle különböző személyekhez, entitásokhoz, más „tökéletes társaságok”-hoz fűződő viszonyát. A huszadik-huszonegyedik században ennek a teológiai karakterrel rendelkező, különleges joganyagnak 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 körben is alapvetően az Evangélium hirdetéséről gondoskadjék.

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 résztvevő. 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 felerősödött. Napjainkban a Magyar Katolikus Egyház 6 szenvedélybeteg-segítő szolgálatot, 14 idősothont, 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-intézményt. 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 nevelést. Felsőfokú képzést a katolikus egyetemen kívül 9 hittudományi főiskola nyújt.

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. Mindezek okán Magyarországon is rendelkezésre kell, hogy álljon egy olyan belső, egyházi normagyűjtemény, mely alkalmazási minimumként rögzíti azokat az egyházszerződéses munkaügyi rendelkezéseket, melyeket minden egyházi fenntartású foglalkoztatónak zsinórmértékként kell alkalmaznia. Jóllehet, eme normák a világi jogban gyökereznek, mégis különlegessé teszi őket azok katolikus, az Egyház tanítása szerinti értelmezése. Köztudomású, hogy ma Magyarországon nincsen ilyen egységes szabályzat. Hazánkban is alkalmazandóak azonban a nemzeti-, nemzetközi jog alapelvei, továbbá az Egyház dogmatikai tanításának sarokkövei, melyekből levezethetőek 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 mindezekon 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 némi ellentmondások?
- A jogfejlődés mely irányába mutat ezen alapelvek jelenkori alkalmazása?

– Milyen hatással van mindez a Magyar Katolikus Egyház részegyházi kánoni jogrendjére és hogyan befolyásolhatja annak formálódását?

A célom az, hogy a fenti kérdések megválaszolásával a dolgozat a jogkeresők számára a munkajog alapelvein keresztül, azokból levezetve mutassa be és foglalja össze, 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 űrt, 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 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 az értekezés 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.

II. A KUTATÁS FOLYAMATA ÉS A VIZSGÁLAT MÓDSZERE

A vizsgálat tárgyává tett kérdések megválaszolásához a munkajog alapelveinek összesítése, elemzése és egymással való összevetése volt 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 Kódex-revizíós Bizottság (*Pontificia Commissio Codici Iuris Canonici Recognoscendo*) szabályozási szándékát és a konzultorok részletes véleményét, melyet a 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 munkajogétól 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 levezetem 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 egyetemes 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 érveléssel bontják ki az egyes munkajogi alapelvek tartalmát és mutatnak rá alkalmazásuk szabályaira.

Kitekintést teszek más felekezetek szolgálati jogára is, ott, ahol ez lehetséges, hogy tapasztalatainkból 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 netán 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.

III. A TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA

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, világszerte 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 – leszűrt, isteni jogi eredetű alapelvek képezik. Ezek az alapelvek kétféleképpen lehetnek: egyfelől általánosak, tehát valamennyi életviszonyban alkalmazhatóak, másfelől speciálisak, vagyis kifejezetten az egyházi foglalkoztatás viszonyrendszerére interpretálhatóak. Valójában ezen utóbbi, kánoni munkajogi alapelvekben öltönek 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 keresztényi engedelmesség követelménye. Ezen keresztül értelmezhető az Egyházon belüli véleményszabadság 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 egyetemes 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 részletességgel 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 intézményes érdekképviselő 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 mindegyikének 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 vallásfelekezetnek. 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 meghatározását 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 rendelkezzen a tisztességes munkafeltételek köréről. Hazánkban az e vonatkozásban megalkotott állami jogszabályok ugyanis olyan sztrikt és feltétlen érvényesülést követelnek maguknak, mely szükségtelemmé – sőt, szinte kizárta – teszi azt, hogy az Egyház sajátjogú szabályozást hozzon létre e körben. A világi szabályozási környezet „lemásoló megkettőzése” pedig jogalkalmazási anomáliákhoz vezethet az állami jogszabályok – manapság oly gyakori – változása esetén.

Fontos továbbá, hogy a megalkotandó normagyűjtemény megfelelő szabályokat tartalmazzon a kollektív érdekközvetítés Egyházon belüli mechanizmusaira nézve is. Támogatnia kell az intézményes érdekvédelmet és gondoskodnia kell az Egyházon belüli érdekközvetítő 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.

Meggyőződésem, 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 dolgozatom is hozzájárulhat az ehhez szükséges szabályozási folyamat megindításához.

IV. 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: CSI-SZÁR 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 Teológus-konferenciájának Tanulmánykötete*, Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége 2020, 118-130. oldal.