

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar
Doktori Iskola

dr. Czigle János Tamás

**AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGÁNAK MUNKAHELYI VALLÁSSZABADSÁGGAL
KAPCSOLATOS JOGGYAKORLATA**

Doktori értekezés

Témavezető:

Dr. Lánkos Petra Lea, egyetemi docens

Budapest

2021

Tartalom

Köszönetnyilvánítás	4
I. Bevezetés: az értekezés célja és struktúrája.....	5
I.1. Az értekezés célja.....	5
I.2. Az értekezés szerkezete.....	8
II. A vallásszabadság elméleti és történeti alapjai, fogalmának változása.....	13
II.1. A vallásszabadság történelmi gyökerei és alapja.....	13
II.2. A vallásszabadság fogalma és védelme	16
II.2.1. A vallásszabadság sajátosságai, a vallás, hit és meggyőződés fogalma.....	16
II.2.2. A vallásszabadság fogalma	21
II.2.3. A vallásszabadság a nemzetközi emberi jogi dokumentumokban, a Dignitas Humanae	29
III. A vallásszabadság az Európai Unióban	31
III.1. A vallás társadalmi relevanciája és az EU tagállamok egyházhoz fűződő viszonya... 31	
III.1.1. A vallás az európai társadalmakban.....	31
III.1.2. A vallás és migráció.....	36
III.1.3. Az állam-egyház kapcsolatok az Európai Unióban	38
III.1.4. Az állam semlegességének kérdése	40
III.2. A vallásszabadság helye az Európai Unió jogában	42
III.2.1. A vallásszabadság védelme az Európai Unió jogában és az Emberi Jogok Európai Egyezménye szerint	42
III.2.2. Az EJEB és EuB kapcsolata.....	47
III.2.3. A <i>margin of appreciation</i> , avagy mérlegelési mozgástér	49
III.2.4. A Foglalkoztatási Keretirányelv	50
III.2.5. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye az Egyesült Államokban, Kanadában és az Európai Unióban.....	55
IV. Fejkeendőügyek az Európai Unió Bírósága előtt	61
IV.1. A muszlim női viseletének egyes elvi kérdései, az ütköző nézetek	61

IV.1.1. A ruházatok és szimbólumok viselése, mint vallási követelmény.....	61
IV.1.2. A vallási öltözetet övező viták.....	66
IV.2. A vallási ruházat és szimbólumok viselésének korlátozása Európában.....	70
IV.2.1. A vallási meggyőződés kifejezésének kérdése az EJEB joggyakorlatában – a ruházaton túl.....	70
IV.2.2. A vallási ruházatok és szimbólumok viselésének korlátozása.....	72
IV.2.3. Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság	82
IV.3. Az Achbita és Bougnaoui ügyek.....	86
IV.3.1 Az Achbita-ügy.....	87
IV.3.1.1. A belga kontextus	87
IV.3.1.2. Az Achbita-ügy körülményei.....	88
IV.3.1.3. Az EuB döntése és annak értékelése.....	90
IV.3.2. A <i>Bougnaoui</i> -ügy.....	96
IV.3.2.1. A francia kontextus.....	96
IV.3.2.2. A Bougnaoui-ügy körülményei	99
IV.3.2.3. Az EuB döntése és annak értékelése.....	102
IV.3.3. Az ügyek összehasonlítása, eltérő Főtanácsnoki vélemények.....	105
IV.3.3.1. Sharpston és Kokott Főtanácsnok eltérő megközelítései.....	105
IV.3.3.2. Az ügyek összehasonlítása.....	107
IV.4. Folyamatban lévő ügyek az EuB előtt és szemeztetés a nemzeti joggyakorlatból...	113
IV.4.1. Előzetes döntéshozatalra bocsátott „fejkendő-ügyek”	113
IV.4.1.1. IX kontra Wabe.....	113
IV.4.1.2. MH Müller Handels GmbH kontra MJ.....	116
IV.4.1.3. L. F. kontra S.C.R.L.	119
IV.4.2. Szemezgetés a nemzeti joggyakorlatokból	122
V. Az egyházi munkáltatók által meghatározott foglalkoztatási követelmények	126
V.1. A valláson, szellemiségen alapuló szervezetek általános sajátosságai és a jogesetek nemzeti kontextusa	127

V.2. A korábbi joggyakorlat	131
V.3. Az Egenberger-ügy	136
V.3.1. Az ügy körülményei	136
V.3.2. Az EuB döntése, az uniós jog horizontális hatályának újbóli deklarációja	139
V.4. IR kontra JQ	144
V.4.1. Az ügy körülményei	144
V.4.2. Az EuB döntése és annak implikációi	147
VI. A vallási ünnepek és a vallásszabadság az EuB előtt	152
VI.1. A vallási ünnepek kérdése és a releváns joggyakorlat	152
VI.2. Az Achatzi-ügy	157
VI.2.1. Az ügy körülményei, a Nagypéntekre vonatkozó osztrák szabályozás	157
VI.2.2. Az EuB döntése és annak logikája	160
VI.3. Napi imádság a munkahelyen	164
VII. Összegzés	166
VII.1. A vallás és az európai társadalmak	166
VII.2. A vallás és munkahely változó kapcsolata	168
VII.3. A munkahelyi vallásszabadság egyes kérdései az EuB előtt.	171
Felhasznált Irodalom	181
A hivatkozott jogesetek jegyzéke	214

Köszönetnyilvánítás

E doktori értekezés elkészülte során számos embertől kaptam szakmai, vagy lelki segítséget, támogatást. Szeretném megköszönni konzulensemnek, Dr. Lánkos Petra Leának, amiért felkeltette az érdeklődésemet a kutatás témája iránt, és amiért végig figyelemmel kísérte a munkámat, bátorított és tanácsokkal látott el, megosztva velem tapasztalatait és szakmai tudását. Hálás vagyok a megannyi személyes vagy online konzultációért, az értekezéshez kapcsolódó publikációk előzetes véleményezéséért és a javító szándékú kritikákért, továbbá, hogy lehetőségem nyílt a *Hungarian Yearbook of International Law and European Law* évkönyv szerkesztésén vele dolgozni.

Köszönet illeti az Egyetem doktori iskoláját is, mely a képzés ideje alatt olyan tudást nyújtott és olyan szakmai felkészültség alapjait fektette le, mely lehetővé tette az értekezés elkészültét. Köszönet illeti jelenlegi és volt „pázmányos” diákjaimat is, akik a témához kapcsolódóan megannyi érdekes kérdést vetettek fel, arra ösztönözve, hogy újult, friss erővel folytassam a munkát.

És végül, de nem utolsó sorban szeretném megköszönni a feleségemnek, szüleimnek, testvéreimnek, barátaimnak azt a rengeteg támogatást és biztatást, melyet tőlük kaptam a doktori értekezés elkészülte során. Szintén köszönöm nekik a megértést, amit a kutató munka miatt esetlegesen elmulasztott találkozók, közös programok esetében tanúsítottak.

Budapest, 2021.

I. Bevezetés: az értekezés célja és struktúrája

I.1. Az értekezés célja

Doktori értekezésem az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EuB) munkahelyi vallásszabadsággal kapcsolatos joggyakorlatát hivatott bemutatni és elemezni. E joggyakorlat keretrendszere lényegében csak az elmúlt 4 évben kezdett kialakulni, azt megelőzően igencsak mellőzött témának számított a munkahelyi vallásszabadság kérdése, de a társadalmi és a foglalkoztatást érintő változások tükrében elengedhetlenné vált, hogy az EuB is megszólaljon e kérdéskörben. A jogászai munka a jó és méltányos művészete, e jóságot és méltányosságot azonban helyenként igencsak nehéz lehet megtalálni az EuB egyes döntéseiben, főként ott, ahol megannyi különböző jogosultság és a mögöttük felsorakozó társadalmi érdek ütközik. Olyan érzetet kelthet e jogok versengése, mintha egy kötélhúzó versenyt néznénk, melyben végül az erősebb fél győz.

A Foglalkoztatási Keretirányelv¹ elfogadását követően 17 évet kellett várni az Irányelv vallásszabadságra vonatkozó rendelkezéseinek értelmezésére. Az EuB joggyakorlata a munkahelyi vallásszabadság, és szélesebb értelemben véve a vallásszabadság terén igencsak szegényesnek tűnik (melynek többek között hatásköri okai is vannak), ha összehasonlítjuk azt az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) tevékenységével, mely a vallásszabadság megannyi aspektusával foglalkozott már. Az EuB e látszólagos „hiányosságát” azzal igyekszik pótolni, hogy döntései meghozatalakor előszeretettel hivatkozik a strasbourgi bíróság korábbi megállapítására és tapasztalataira. A vallásszabadság helyzete a magánvállalkozások és általában véve a magánszféra eseteiben a közelmúltig kevesebb figyelemhez jutott, de amint egyre több-és több, vallási nézeteit kifejezni kívánó személy lépett a munkaerőpiacra, várható volt, hogy az megkerülhetetlen kérdést fog képezni. Az egyházi, vallási kötődésű, szellemiséggel rendelkező munkáltatók világa egészen a közelmúltig afféle távoli, érinthetetlen területnek számított, melyen az EuB határozott állásfoglalása egyértelműen változtatott.

A társadalmi változások és azok politikai narratívái tükrében úgy tűnhet, hogy a pluralizmus, mint a liberális demokrácia rendszerének egyik fundamentuma és értéke bizonyos szempontból válságát éli az Európai Unióban. Egyre gyakrabban merül fel ugyanis a kérdés, hogy a vallási pluralizmust, mely erősen kötődik a bevándorlás és az etnikai identitás jelenségeihez, miként lehet érvényre juttatni a munkahelyeken, kiváltképpen olyan esetekben,

¹ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

ahol ez vélt vagy valós módon más jogokkal, érdekekkel ütközik. A vallásszabadság és vallási identitás kérdései gyakran elválaszthatatlanul összefonódnak többek között a nemek egyenlőségének és a vélemény- és szólásszabadságnak kérdéseivel, így a viták a nagyobb társadalmi-gazdasági összefüggések fényében értelmezendők, melyek a multikulturalizmusra, szekularizmusra és az állami szerepekre fókuszálnak.

A vallásszabadság ugyan az egyik legkorábban elismert emberi jog, ám egyúttal az egyik leginkább vitatott jelentéstartalommal bíró is. Mindig is érzékeny területnek számított, ami az elmúlt években csak egyre fokozódott, kiváltképp az Európai Unióban. Sorra születnek meg a vallási meggyőződés kifejezését különböző élethelyzetekben közvetve korlátozó jogszabályok azon a kontinensen, mely a modern értelemben vett vallásszabadság bölcsője.

Az emberek életének egyik legmeghatározóbb része a munkahely, mely egyúttal a társadalmi beilleszkedés, integráció és szociális interakció kiemelten fontos helyszíne is és mivel itt töltik az idejük nagy részét, rendkívül fontos milyen jogosultságokkal bírnak a munkavállalók az identitásukat gyakran meghatározó vallási meggyőződésük kinyilvánításával kapcsolatban. A vallási alapon történő munkahelyi diszkrimináció megannyi formát ölthet. Tapasztalható az állásra történő jelentkezéskor, így mikor valakit vallása vagy annak kifejezése miatt nem alkalmaznak, vagy egy állásinterjún előítéletesen viselkednek a jelentkező vallási kötődése miatt, esetleg amikor érzéketlen kérdéseket tesznek fel. Szintén tapasztalható a munkaviszony létrejöttét követően, például amikor egy alkalmazottat vallása miatt nem léptetnek elő, vagy bocsátanak el. A sajátos helyzetű, egyházi és vallási kötődésű munkáltatók esetében pedig a szervezetek szellemiségének tiszteletben tartása, e szellemiséghez hű magánélet fenntartása érdekében szintén eltérő bánásmódban részesíthetnek bizonyos vallási kötődéssel rendelkező (vagy egyáltalán nem rendelkező) személyeket. A nemzeti szabályozások emellett egyes vallási közösségek tagjainak történelmi, kulturális okokból nyújthatnak bizonyos kedvezményeket, míg azokat a jóval nagyobb hívőszámmal rendelkezőktől megtagadják.

Körülbelül 2500 évvel ezelőtt elemezte Szophoklész klasszikus remekművén, az Antigonén keresztül az emberi és isteni, morális törvények közötti kapcsolatot. A jól ismert műben Antigoné, az egyébiránt lojális és törvénytisztelő polgár került összetűzésbe a lelkiismeretének ellentmondó királyi törvénnyel, mely végső soron a halálát eredményezte.² A vallásszabadság munkahelyi dilemmája hasonlóképpen, mintegy 'modern Antigonékat

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

képezhet’, akik a munkahelyi követelmények és a vallási nézeteik között őrlődnek.³ A klasszikus hasonlatoknál maradva úgy is értelmezhetjük a vallás és munkahely dimenzióit, mint az emberi lét különböző fundamentumait.⁴ Raffaello híres festményét, az Athéni Iskolát segítségül hívva úgy tűnhet, hogy a vallás és hit felfelé a metafizikai szférára mutat, míg a munka lefelé, a fizikai valóság terebélyesére, miként azt Platón és Arisztotelész is teszik a festményen. A helyzet ennél azonban jóval bonyolultabb, a vallási meggyőződésüket megélő és kifejező személyeknél mind a hit, mind a munka egyszerre mutathat „felfelé”, mivel világnézetük és életfelfogásuk elválaszthatatlan.⁵ Ezek fényében kérdéses, hogy mennyire állják meg helyüket az olyan szkeptikusabb vélemények, mely szerint egy magánszférán belüli munkahely vallás tekintetében szükségszerűen steril közeg kell, hogy legyen, ahol a vallási meggyőződés kifejezésének nincsen helye.⁶

Természetesen nehéz teljesen objektívan hozzáállni egy ilyen kérdéshez, a személyes meggyőződés – legyen az akár vallási, akár másfajta – óhatatlanul áthatja a szerzők munkáját, mindazonáltal jelen dolgozatomban megkíséreltem az objektív lencsén keresztül történő vizsgálódást és elemzést. Az értekezés elsődleges célja tehát az EuB döntéseinek bemutatása és elemzése, kitérve e döntések doktrinális alapjaira valamint logikájára. Az elemzés során az EJEB releváns joggyakorlata is ismertetésre kerül, mivel a „strasbourgi bíróság” érezhetően hatást fejt ki, esetenként mintaként szolgál az EuB számára. Az EuB döntéseit a nemzeti kontextus – így társadalmi, jogi környezet, korábbi joggyakorlat – fényében érdemes értelmezni, így ezek is felvázolásra kerülnek, akár csak a született döntések jogirodalmi és közéleti fogadtatása és az egyes döntéseket övező kritikák is. Az értekezés három, jelenleg folyamatban lévő, előzetes döntéshozatalra bocsátott jogesetet is érint, melyek körülményeiből úgy kitűnik, hogy az EuB által hozott korábbi döntések már el is kezdték kifejteni hatásukat a munkahely világra, ezáltal kijelölve a foglalkoztatás körében várható egyes változások jövőbeni irányvonalát.

³ Az emberi és isteni törvények ütközésének ékes példája, mikor az egyiptomi fáraó a Bibliában írtak szerint (Mózes Második könyve - A kivonulás könyve) megparancsolta a bábáknak, hogy öljék meg az újszülött zsidó fiúkat, de azok Isten haragjától tartva nem engedelmessé váltak, az Isteni törvényeket és belső meggyőződésüket követve az ember alkotta szabályok helyett. Lásd: Clarence Woodrow VON BERGEN: *Conscience in the Workplace. Employee Relations Law Journal*, Vol. 35, No. 1, 2009. p. 3–4.

⁴ CZIGLE János Tamás: „Akié a munkahely, azé a vallás”- Újabb fejkendőügyek az EuB előtt. *Pázmány Law Working Papers*. Nr. 2021/04. p. 1–2. 2021. http://plwp.eu/images/2021/PLWP_2021-04_Czigle.pdf (a továbbiakban: CZIGLE 2021A)

⁵ Jónatas E. M. MACHADO: *Religious Freedom and Accommodation of conflicting worldviews in the workplace*. In: Miguel Rodríguez BLANCO (ed.): *Law & Religion in the Workplace*. Proceedings of the XXVIIth Annual Conference, Alcalá de Henares. Granada, 2015. p. 18.

⁶ Andrew HAMPLER: *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law*. Routledge, Abingdon, 2014. p. 3–6.

I.2. Az értekezés szerkezete

A dolgozat struktúráját tekintve hat nagyobb szerkezeti egységre, fejezetre osztható, melyek az elméleti, fogalmi és jogi keret meghatározása után az egyes jogesetek bemutatására, a született döntések elemzésére, valamint a konklúziók levonására fókuszálnak.

A dolgozat bevezetését követő második fejezet a vallásszabadság általános elméleti, történelmi és fogalmi keretének ismertetését foglalja magában, kiemelve, hogy az milyen jelentéstartalmakkal gazdagodott a jogfejlődés során, és hogy jelenleg milyen értelemben hivatkozunk rá. A fejezet kitér a vallás fogalmának különböző értelmezéseire, valamint a fontosabb nemzetközi emberi jogi dokumentumok vallásszabadságra vonatkozó rendelkezéseire, bemutatva a vallásszabadság e jogok rendszerében betöltött helyét.

Az értekezés harmadik fejezete a vallásszabadság Európai Unión belüli helyzetére, ennek lassú átalakulására fókuszál, majd ennek keretében kitér a vallásszabadság általános társadalmi és jogi relevanciájára, érintve a kontinens vallási térképét és annak tapasztalható valamint várható változásait. A fejezet szintén magában foglalja az Európai Unió tagállamainak egyházakhoz és vallásokhoz fűződő változatos viszonyinak bemutatását, tekintettel azok implikációira és sajátosságaira, valamint az állami semlegesség kérdésére, melyek a munkaviszonyokra - kiváltképpen az állami alkalmazottak esetében - is kihatással vannak.

A fejezet ezen kívül bemutatja a vallás szerepének változását Európai Unió jogának történetében és ismerteti az integráció szempontjából meghatározó fontosságú olyan jogforrások vallásszabadságra vonatkozó rendelkezéseit, mint az Emberi Jogok Európai Egyezménye (a továbbiakban: EJE), az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Alapjogi Charta) és a Foglalkoztatási Keretirányelv, melyek az értekezés magvát adó jogesetek elemzésekor is kiindulási alapot képeznek. Az EJEB tevékenysége vitathatatlanul hatással van az EuB-re és ez fordítva is igaz, e kapcsolat és kölcsönös hatás szintén érintésre kerül a fejezeten belül. A harmadik fejezet utolsó szerkezeti egységében viszonyítási pontként megemlíti az amerikai eredetű, de helyenként az Európai Unióban is megfigyelhető jelenséget, az úgynevezett *ésszerű alkalmazkodás* vallásszabadsághoz kapcsolódóan is értelmezhető elvét (ami a Foglalkoztatási Keretirányelvben a fogyatékoság kapcsán kerül megfogalmazásra), melynek értelmében a munkáltatótól elvárható bizonyos szintű alkalmazkodás egy munkavállaló vallási eredetű munkahelyi igényeihez.

Az EuB a doktori értekezés elkészültéig öt döntést hozott a munkahelyi vallásszabadsággal kapcsolatos egyes kérdésekben. Ebből kettő ügy a magánszférában történő

munkavégzéshez kapcsolódik, ahol muszlim nőket fejkendőviseletük miatt bocsátottak el,⁷ kettő az egyházi munkáltatók által támasztott követelmények kérdését érinti,⁸ egy pedig a vallási ünnepek kapcsán, a munkahelyen tapasztalható eltérő bánásmód egyes vonzatait illeti.⁹ E döntések elemzése képezi az értekezés gerincét, ugyanis a téma aktualitása és frissessége következtében is relatíve kevés még a döntéseket feldolgozó szakirodalom, kiváltképpen a legújabb jogesetek esetében. Ez azzal is magyarázható, hogy az esetek kapcsán az EuB olyan kérdéskörben nyilvánult meg, melyet korábban mellőzött, de a társadalmi (és az azokat követő jogi) változások miatt mára megkerülhetetlenné vált az iránymutatása.

A negyedik fejezet az EuB első két döntését vizsgálja meg külön-külön és együttesen is. A jogesetek ismertetését és elemzését megelőzően a megfelelő társadalmi-és jogi koordinátarendszer létrehozása érdekében a vallási öltözetek – kiváltképpen a muszlim női viselet – kapcsán ismertetésre kerülnek a viseletüket meghatározó vallási követelmények, illetve hogy miként viszonyulnak hozzájuk viselőik és bírálóik, érintve e viseleteket övező társadalmi vitákat is.

A fejezet jogeseteken keresztül mutatja be hogyan és milyen aspektusokon keresztül jelent meg a vallási meggyőződés kifejezésének kérdése és miként került sor a vallási öltözetek, szimbólumok viseletének korlátozására és tiltására elsőként az állami oktatási intézményekben, majd a közterületeken és állami intézményekben, végső soron a közszféra munkaviszonyaiból „átfolyva” a magánszférában is. Jelentőségének köszönhetően külön alfejezetpontban kerül bemutatásra az *Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság* ügy,¹⁰ mellyel az EJEB a magánszféra munkaviszonyaival kapcsolatban tett, az EuB döntéseire egyértelműen hatással lévő megállapításokat.

A negyedik fejezet második részében az Achbita és Bougnaoui hölgyek elbocsátásához kapcsolódó döntések kerülnek részletes bemutatásra és elemzésre, felvázolva a nemzeti kontextusokat, amit e döntések összehasonlítása, egyes kritikák szemléltetése és Sharpston, valamint Kokott Főtanácsnokok eltérő megközelítésének ismertetése követ. A fejezet szintén kitér a folyamatban lévő, előzetes döntéshozatalra bocsátott további „fejkendő-ügyekre”,

⁷ C-157/15. sz. Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:203] és

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

⁸ C-414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ügyben 2018. április 17-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:257] és

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

⁹ C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2019:43].

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

valamint kísérletet tesz az *Achbita*- és *Bougnaoui*-ügyekben meghatározottak alapul vételével annak meghatározására, hogy milyen logikát és megközelítést fog majd alkalmazni az EuB. Ezen túlmenően, bemutatásra kerül az Unió egyes tagállamainak releváns joggyakorlatából is néhány figyelemre méltó ügy, melyek egy részénél már érezhető az *Achbita*- és *Bougnaoui*-ügyekben tett megállapítások hatása. A negyedik fejezetben bemutatott jogesetekben született döntések igencsak megosztják a jogi és laikus elemzőket, a legnagyobb társadalmi visszhangot is ezek az ügyek váltották ki, egyúttal itt lelhető fel a legkiterjedtebb szakirodalom is, ehhez igazodva az értekezés strukturális egységei között is ez képezi a leghosszabbat egyben leghangsúlyosabbat.

Az ötödik fejezet szintén két jogesetre, az *Egenberger kontra Diakonie*- és az *IR kontra JQ*-ügyekre fókuszál, melyekben az egyházi kötődésű munkáltatók sajátos foglalkoztatási követelményeit és azok igazolhatóságának lehetőségeit vizsgálja. E vizsgálódás keretében kitér a valláson, szellemiségen alapuló, egyházi kötődésű szervezetek sajátosságaira, az EU által biztosított nemzeti jogállásuk tiszteletének kérdésére, valamint az ügyeket megelőző, meghatározó fontossággal bíró jogesetekre is. A negyedik fejezethez hasonlóan itt is részletesen ismertetésre kerülnek az ügyek körülményei, valamint az EuB döntései. Terjedelmét tekintve ez a rész a negyedik fejezetenél rövidebb, mivel kevésbé megosztó, társadalmi vitákat nem igazán generáló döntések születtek. Ennek jele, hogy a jogi szakirodalomban és a médiában egyaránt az EuB döntését támogató nézetek képviselték a döntőtöbbséget.

Az utolsó EuB jogeset, az *Achatzi*-ügy a vallási ünnepekre vonatkozó nemzeti szabályozás diszkrimináló jellegéhez kötődik, amit a hatodik fejezet dolgoz fel. A fejezet a korábbi szerkezeti egységek logikájához igazodva itt is magában foglalja a téma elméleti megközelítését, a nemzeti kontextus szerepének hangsúlyozását valamint a korábbi joggyakorlat bemutatását. Ezt követi az ügy körülményeinek ismertetése, és az EuB döntésének részletezése, valamint elemzése, melyben szerephez jut annak bemutatása, hogy a korábbi döntéseiből milyen elemeket emelt át az EuB. E döntés kapcsán is elmondható, hogy az általánosan üdvözölte a jogász szakma, dicsérve az EuB logikáját és megállapításának helyességét.

Az EuB döntéseinek értelmezése nem lehetséges az EJEB idevágó joggyakorlatának bemutatása nélkül, hiszen az Európai Unió Bírósága maga is többször hivatkozik utóbbi döntéseire, és a két fórum kölcsönösen hatást fejt ki egymásra. Az EJEB „előnye” az EuB-vel szemben az, hogy míg az Európai Unió alapvetően gazdasági megfontolások alapján jött létre,¹¹

¹¹ SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – GYENEY Laura (szerk.): *Az Európai Unió jogi fundamentumai*. Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2014. p. 315.

így az olyan emberi jogok, mint a vallásszabadság és annak munkahelyen történő megélése az integráció története során csak viszonylag későn került a vizsgálódások középpontjába, addig az Európa Tanács kifejezetten az emberi jogok védelmének céljából született meg. Ennek köszönhetően az EJEB olyan kérdésekben is megnyilvánult, mint a vallási, vagy lelkiismereti okokból történő ellenkezés bizonyos munkahelyi követelmények ellenében, mely szintén iránymutatásul szolgálhat az EuB részére, hiszen utóbbi e téren ez idáig még nem nyilvánult meg.

Az értekezés elkészítésekor alapvetően öt forrástípusra hagyatkoztam: 1. nemzetközi és magyar szakértők publikációira, 2. az EU és az Európa Tanács, valamint nemzetközi szervezetek hivatalos publikációira és jogforrásaira, 3. az EuB és az EJEB, továbbá egyes nemzeti bíróságok joggyakorlatára, 4. jogvédő szervek által készített felmérésekre és elemzésekre, 5. valamint kifejezetten a vallásszabadság témakörével foglalkozó jogászok értékeléseit összegyűjtő fórumokra.

A második fejezetben lefektetett elméleti keretrendszer létrehozásakor klasszikus és kortárs, nemzetközi és magyar szakértők megállapításaira hagyatkoztam, angol és magyar nyelvű könyvekre, online és offline megjelenő, rangos és elismert egyetemi és szakmabeli folyóiratokban megjelent elemzésekre, valamint az Európa Tanács vallásszabadságra vonatkozó hivatalos kiadványaira, egyes meghatározó jogesetekre. A harmadik fejezetben ismertetett társadalmi relevancia kérdésében leginkább egyes kutatóközpontok valamint az Európai Unió által készített közvélemény kutatásokra, felmérésekre és az általa összeállított statisztikákra, illetve az ezek eredményét összefoglaló és elemző kötetekre, jogi és szociológiai folyóiratcikkekre támaszkodtam. A vallási kisebbségek és a vallási öltözetet viselők helyzetének bemutatásakor a főáramú „nyugati” szerzőkön túl e kisebbségekhez tartozó szerzők véleményét is ismertettem, mely megközelítést az értekezés során konzisztensen igyekeztem követni. Az állam-egyház kapcsolatok tipológiájánál leginkább a magyar és a nemzetközi szakirodalom meghatározó szerzőit hívtam segítségül. Az állami semlegesség kérdése kapcsán az EJEB döntéseit, e döntések értelmezéseit és elemzéseit vettem alapul, míg a jogforrások elemzésekor e források szövegét.

A jogesetek elemzésekor az egyes döntéseken túl saját megállapításaim mellett leginkább a nemzetközi szakirodalomra (rangos nemzetközi folyóiratokban megjelent publikációk, a vallásszabadság helyzetével foglalkozó könyvek) valamint az igencsak eltérő, gyakran kritikus hangvételű jogi véleményeket ismertető, vallásszabadságra és uniós jog elemzésére fókuszáló platformokra is (jogi elemző oldalak, uniós és vallásszabadsághoz kapcsolódó jogi blogok) támaszkodtam. Az ügyek nemzeti bíróságok előtti utóéletének

bemutatása érdekében pedig e fórumok döntéseit vettem alapul, kitérve a végkifejletet érintő, azokat üdvözlő, vagy elutasító laikus véleményekre is. A folyamatban lévő ügyek bemutatásakor a benyújtott kérdéseket és a munkadokumentumokat elemezve, az *Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* hozott iránymutatásokra tekintettel kíséreltem meg az EuB várható döntéseinek körvonalait meghúzni.

A dolgozat záró fejezete összegzi az értekezés főbb megállapításait és konklúzió gyanánt igyekszik levonni a döntések konzekvenciáit, azok társadalmi hatásait és bemutatni milyen értelmezési, valamint fogalmi keretrendszer alakított ki az EuB a munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó vizsgálódásai során. Az értekezés érdemi részét a felhasznált irodalom jegyzéke, valamint a hivatkozott jogesetek listája követi.

II. A vallásszabadság elméleti és történeti alapjai, fogalmának változása

Ez a fejezet a vallásszabadsággal kapcsolatos későbbi vizsgálódások szempontjából meghatározó elméleti és fogalmi keretet mutatja be. Ennek keretében kitér a vallásszabadság történelmi gyökereire, alapjaira és meghatározására, részfogalmaira és sajátosságaira valamint a jog és vallás kapcsolatára vonatkozó egyes nézetekre. Ezeken túlmenően a vallásszabadság nemzetközi jogban és a legfontosabb nemzetközi emberi jogi dokumentumokban betöltött helyét és az e jogra vonatkozó nemzetközi elveket, minimumszabályokat is ismerteti.

II.1. A vallásszabadság történelmi gyökerei és alapja

Az emberi jogok középpontjában az emberi lét alapja, az emberi méltóság foglal helyet, mely méltóság számos vallás és filozófiai irányzat kiindulási pontját képezi (Biblia, Korán, Konfucius munkássága vagy éppen a sztoikusok).¹² Nincs olyan ismert kultúra a Földön, mely ne gyakorolt volna valamilyen vallást, ami az ősi időkben gyakorlatilag megkülönböztethetetlen volt a mitológiától, ezzel párhuzamosan minden nép saját világképe szerinti hiedelemvilágot alakított ki. Erre találóan rámutatott Kolophóni Xenophanész, amikor így fogalmazott:

*„ A halandók úgy vélik, hogy az istenek oly ruhákban születtek és hangjuk, alakjuk is olyan, mint az övék. De ha a marháknak, lovaknak és oroszlánoknak kezük lenne, vagy tudnának festeni, akkor a lovak is ló-szerű, a marhák pedig marha-szerű isteneket festenének, hozzájuk hasonló testtel. Az etiópok istenei lapos orrúak és feketék, a trákoké kék-szeműek és vörös hajúak”.*¹³

Henry Maine¹⁴ szerint a jog és a vallás organikus, folyamatos fejlődésen megy keresztül, mely a kezdeti egységből fokozatosan a szétválás irányába halad. Ezzel szemben A. S. Diamond egy olyan ellentétes álláspontot képvisel, mely szerint a jog eredetileg nem volt vallási töltetű.¹⁵ A vallás és jog közötti kapcsolatát tekintve előbbi szerzővel érthetünk egyet, legalábbis Európában ahol a vallás a jogi történelem elválaszthatatlan része.¹⁶

¹² Heiner BIELEFELDT: Freedom of Religion or Belief – A Human Right under Pressure. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 1, No. 1, 2012. p. 18–23.

¹³ Fordítás és kiemelés tőlem, innen: STANFORD ENCYCLOPEDIA OF PHILOSOPHY: Xenophanes. <https://plato.stanford.edu/entries/xenophanes/>

¹⁴ Henry MAINE: *Dissertations on Early Law and Custom*. London, 1891. p. 5.

¹⁵ Lásd: Arthur Sigismund DIAMOND: *Primitive Law Past and Present*. London, 1971, reprinted by Routledge, Abingdon, 2004.

¹⁶ A vallás és jog közötti erőteljes kapcsolatra példa Szaúdi-Arábia, Irán és Irak alkotmányai, melyek hangsúlyozzák a jogalkotás Sharia-val való összhangjának fontosságát.

A történelem során számtalan államot alapítottak a vallási és polgári hatóságok együttműködésére, és majdnem minden társadalom isteni eredetre visszavezetve igyekezett legitimálni a politikai hatalom gyakorlását. Az isten-császárok jelensége, a teokrácia abszolút monarchiával történő ötvözése például az ókori Kína és Egyiptom jellemzője volt. A görög – római kultúrák eredetileg elfogadták azt, hogy minden nép, közösség saját isteneikben hisz, saját rítusuk szerint él. E megközelítés nem Európa sajátja, Asóka indiai uralkodó is vallási békét hirdetett birodalmában, annak érdekében, hogy a társadalmon belüli konfliktusokat csökkentsék. A görög városállamoknak megvoltak a maguk istenei, Róma pedig tisztelte a birodalom részévé vált népek szokásai és hitvilágát; a korabeli írók szerint így (a keresztényüldözéseket és vallási konfliktusokat megelőzően legalábbis) meglehetősen toleráns és plurális társadalom volt. Tertullianus i.sz. III. századi apologéta volt az első, aki a *libertas religionis* kifejezést használta, amikor a lelkiismereti szabadságot az egyén alapjogának tekintve érvelt.¹⁷

A középkor nagy részében az európai országok királyai, fejedelmei felett vallási tekintélyként a pápa állt, az államok és az egyházak pedig igencsak sokáig szoros kapcsolatban álltak egymással. A keresztény uralkodók főhatalmát rendszerint isteni eredetre vezették vissza, egyik legfőbb kötelezettségük ennek következtében a hit védelme volt.¹⁸ Az érett középkorban már az egyházi és politikai hatalom elválasztásának fő kérdése állt az investitúraharcok mögött, ezzel szemben a Bizánci Birodalomban az államfő egyben az egyház *de facto* feje is volt,¹⁹ hasonlóképpen a kalifa is kettős szerepet töltött be az iszlám világ országaiban.

Az egyházi és polgári hatalom végleges szétválasztása a reformációval kezdődött.²⁰ A reformáció és ellenreformáció küzdelmében született olyan kompromisszumok, mint az 1555.évi augsburgi vallásbéke, az 1557. évi tordai országgyűlés egyéni vallásszabadságot deklaráló határozata, a Habsburgok és Erdély közötti békék mind meghatározták a jogfejlődés irányát.²¹ Ide nyúlik vissza tehát az a gyakran vitatott jelentéstartalmú fogalom, melyet mai értelemben vallásszabadságnak nevezünk, a történelem során legkorábban nevesített és elismert

¹⁷ Mar MARCOS: *Religious Diversity and Discourses of Toleration in Classical Antiquity*. In: Lene KÜHLE – William HOVERD – Jørn BORUP (eds.): *The Critical Analysis of Religious Diversity*. International Studies in Religion and Society, Vol. 32, Brill Publishing, Leiden, 2018. p. 110–111.

¹⁸ Nico SCHRÖTER: Order, Authority and Law - On the Development of Modern Conceptions of Political Order, Legitimate Rule, and Law and How They are Challenged. *LSE Law Review*, Vol. 2, 2017. p. 26–28. <http://eprints.lse.ac.uk/87720/>

¹⁹ Deno J. GEANAKOPOLOS: Church and State in the Byzantine Empire: A Reconsideration of the Problem of Caesaropapism. *Church History*, Vol. 34, No. 4, 1965. p. 381–382.

²⁰ Aernout NIEUWENHUIS: European Court of Human Rights: State and Religion, Schools and Scarves, An Analysis of the Margin of Appreciation as Used in the Case of Leyla Sahin v. Turkey, Decision of 29 June 2004, Application Number 44774/98. *European Constitutional Law Review*, Vol. 1, No. 3, 2015. p. 499–501.

²¹ KOVÁCS Péter: *Nemzetközi Közjog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2011. p. 334.

emberi jogok egyikeként, amely egyúttal a veszfáliai rendszer kialakulásában is meghatározó szerephez jutott.²² Az állam függetlenségének alapelvét lefektető, az evangélikus és református vallásokat elismerő, az európai vallási tolerancia kezdetét jelentő²³ és a modern nemzetközi jogrend alapjait megalapozó²⁴ veszfáliai béke értelmében²⁵ a vallásszabadság európai jelentéstartalma alapvetően a felekezeti választás szabadságát takarta.²⁶ A vallásszabadság jelentése az azóta eltelt évszázadok alatt sokat változott, egyre újabb és újabb aspektusokat foglalt magába, nemzetközi emberi jogi egyezményekben és alkotmányokban foglalva el kitüntetett helyét.

A kontinens történetében meghatározó szerepet töltött be a római jog²⁷ (ez alól kivételt képez Skandinávia és Anglia *common law* rendszere) és a helyi szokásjogok, a középkor kánonjogának térnyerése,²⁸ a nemzetállamok felemelkedése, valamint a napóleoni kódexek. Az Európai Uniót alkotó államok a heterogenitásuk ellenére így közös és párhuzamos történelemben, kulturális örökségben osztoznak. Nagy forradalmak szüntették meg az egyházak társadalmi hegemóniáját, megindult a szekularizmus evolúciója, mely jelen formájában se nem ateizmus, se nem agnoszticizmus.²⁹ A szekularizmus két nagyobb hullámát különböztethetjük meg. Az első a modernitás jegyében a Felvilágosodás kora indukálta, elmozdítva az egyházat a társadalmi élet középpontjából. A második hullám a második világháborút követően bekövetkezett „szubjektív fordulat” eredménye, ami a kereszténység szerepének csökkenéséhez és a személyes identitás újraértelmezéséhez és újratervezéséhez vezetett.³⁰ Az évszázadok óta

²² Jellinek egyenesen „minden jogok szülőanyjának” is nevezte. Természetesen ezt a kijelentését már kortársai is vitatták, de tagadhatatlan a vallásszabadság más jogok fejlődésében betöltött szerepe. Lásd: Georg JELLINEK: *Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte. Ein Beitrag zur modernen Verfassungsgeschichte*. Lipcse, Duncker und Humblot, 1895.

²³ Erdemes megjegyezni, hogy a vallási béke előmozdításában Erdély igencsak megelőzte a legtöbb korabeli európai államot. Amiként a Tordai Országgyűlés szövege is említi: „*Ki-ki tartsa meg azt a hitet, amelyet akar, az új és a régi szertartásokkal, megengedjük, hogy hitük ügyében azt tegyék, ami nekik tetszik, de bárkinek a sérelme nélkül*”.

A fenti meghatározás illeszkedik a korszellemhez, melyben elsősorban a külső behatásoktól mentes vallásgyakorlást igyekeztek biztosítani.

²⁴ KONDOROSI Ferenc: Vallásszabadság kultúrák keresztútján. *Jura*, 2011/1. p. 68–70.

²⁵ William Cole DURHAM Jr.: *Perspectives on Religious Liberty: A Comparative Framework*. In John R. WITTE Jr – Johan D. VAN DER VYVER (eds.): *Religious Human Rights in Global Perspective: Legal Perspective*. Martinus Nijhoff Publishers, Boston, 1996. p. 1–2.

²⁶ SCHANDA Balázs: *A gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága*. In: JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 2018. [19]. (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) <http://ijoten.hu/szocikk/a-gondolat-a-lelkiismeret-es-a-vallas-szabadsaga>

²⁷ Anthony GRAY: *The Reconciliation of Freedom of Religion with Anti-Discrimination Rights*. Monash University. Journal contribution. 2019. p. 72–73. <https://doi.org/10.26180/5db8070796348>

²⁸ Patrick PARKINSON: Accommodating Religious Beliefs in a Secular Age: The Issue of Conscientious Objection in the Workplace. *University of New South Wales Law Journal*, Vol. 34, No. 1, 2011. p. 211–212.

²⁹ Judit Baseiria MARTI: Freedom of Religion at Work in EU Migration Law and Policy. *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 3, 2017. p. 404–405.

³⁰ Russel SANDBERG: *The sociological dimension of law and religion*. In: Rex AHDAR (ed.): *Research Handbook on Law and Religion*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2018. p. 24.

folyamatban lévő szekularizációs hullám, jobban mondva “egyházatlanodás” a vallási individualizációval jár együtt, ami a vallási követelmények hívők általi sajátos értelmezésében, a vallási meggyőződés fokozottabb kifejezésében vagy éppen a vallástól való eltávolodásban kristályosodhat ki. Emellett „nyugati” értelemben vett szekularizmus saját értelmezése szerint a vallásszabadság szükségszerű feltételének is tekinthető, lévén e jog részjogosultságait (így a vallás gyakorlását, vagy az attól való tartózkodást) e nézet szerint az állam vallási ügyektől való távolságtartása, semlegessége teszi lehetővé.

II.2. A vallásszabadság fogalma és védelme

II.2.1. A vallásszabadság sajátosságai, a vallás, hit és meggyőződés fogalma

A vallásszabadságra történő hivatkozás minden nemzetközi és regionális emberi jogi dokumentum, valamint a liberális demokráciák alkotmányos rendjének részét képezi.³¹ A vallásszabadságra úgynevezett első generációs emberi jogként is szokás tekinteni, melyek alapvetően a *polgári és politikai jogokat* takarják, kezdetben pedig az állam részéről nem tevési kötelezettséget jelentettek. A második generációt az gazdasági és szociális jogok, a harmadikat pedig a fejlődéshez, békéhez és egészséges környezethez való jogok képezik³²

A nemzetközi jog korlátozhatóságuk szempontjából három csoportra osztja a jogokat. Az elsőt az abszolút jogok képezik, melyek semmilyen körülmények között nem kerülhetnek korlátozásra (például az élethez és emberi méltósághoz való jog). A másodikba az időlegesen, szigorú feltételek mellett, például kivételes jogrend esetén korlátozhatók tartoznak (mint amilyen a kényszer vagy kötelező munka tilalma). A harmadikba pedig azok a polgári és politikai jogok, melyek szigorú feltételek mellett, állandó jelleggel törvényi korlátozás alá vethetők.³³

A vallásszabadságot emberi jogi szempontból megközelítve három alapelvvel találkozhatunk. Az első az univerzalitás, melynek értelmében ez az alapjog mindenkit megillet. A második alapelv az egyéni és kollektív jelleg kettőssége, azaz hogy a vallási nézetek és meggyőzések megélése, kifejezése, tanítása nem csak egyénként, hanem közösen, egy közösség tagjaként is biztosított, ami az egyházakat, vallási felekezeteket, vagy bármilyen vallás vagy világnézet gyakorlását, támogatását célzó közösséget magában foglal.³⁴ Végül a

³¹ Jim MURDOCH: *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Right - Council of Europe human rights handbooks*. Council of Europe, Strasbourg, 2012. p. 9–10.

³² KOVÁCS i. m. 315–316.

³³ KISS Barnabás: Az alapjogok korlátozása az Európai Unió nemzeti alkotmányaiban. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica* 73. kötet, 2010. p. 455–456.

³⁴ SCHANDA (2018) i. m. [13].

harmadik pedig az elválaszthatatlanság, mely szerint a vallásszabadság szorosan kapcsolódik más jogokhoz is, így például a vallási nézetek verbális, vagy nonverbális módon történő kifejezése a vélemény - és szólásszabadság jogához, a vallási alapú diszkrimináció tilalma a megkülönböztetés általános tilalmához.³⁵

A vallásszabadságot objektív és szubjektív módon is vizsgálhatjuk. Az objektív megközelítés szerint azt kell meghatároznunk, hogy egy adott cselekedet vallásgyakorlásnak minősül-e a jogi védelem szempontjából és hogy az adott vallás tanaival összhangban áll-e. A szubjektív megközelítés szerint viszont nem az a döntő, hogy mások miként tekintenek az egyén cselekedeteire, hanem az egyén miként tekint rájuk, tehát elégséges, ha csak sajátos vallásértelmezése következtében kerül rá sor.³⁶ A megfelelő megközelítés alkalmazása azért kiemelten fontos, mert ettől függően kerül meghatározásra, hogy egy adott cselekedet, tevékenység vallásilag motivált-e, tehát a vallásszabadság gyakorlásának részét képezi, mely megalapozza az alapjogi védelmet. Így például, amint az értekezés során a későbbiekben részletezésre kerül a fejkendők, fátylak viselése általános jelleggel, objektív módon is vallásgyakorlásnak minősül, ugyanis a hit elvei követelik meg. Ezzel szemben lehetséges, hogy valakinek a sajátos nézetei szerint kerül sor egy vallásilag motivált cselekedetre, melyet még a vallási közösség többi tagja sem oszt.

A vallásszabadsághoz kapcsolódó részfogalmak, mint a vallás, hit illetve meggyőződés meglehetősen tágan értelmezendők. A vallás fogalmának meghatározásakor alapvetően két metódus körvonalai rajzolódnak ki, az első, szubjektívabb nézet szerint a vallás, „*mint a művészet mindent magában foglalhat, amit a megfogalmazója annak tart*” míg a másik megközelítés szerint csak azokat a téziseket, tevékenységeket foglalja magában, amit a vallás tanai és „*józan ész szerinti jelentés*” diktálnak.³⁷ Tylor a XIX. században ezt úgy fogalmazta meg, hogy a vallás a „*szellemi lényekben való hit*”, e szerző tehát a spirituális elemet hangsúlyozta.³⁸ Müller is a természetfelettire helyezte a hangsúlyt, számára a vallás univerzális jelenség, mely egy „*isteni lényben való hitben gyökerezik.*”³⁹ Durkheim szerint a vallás „*szent dolgokhoz kapcsolódó hitbeli meggyőzések és gyakorlatok egységes rendszere*” ami egyúttal

³⁵ Marie Juul PETERSEN – Katherine MARSHALL: *The International Promotion of Freedom of Religion or Belief – Sketching the contours of a common Framework*. The Danish Institute for Human Rights, 2019. p. 16–18.

³⁶ EQUINET EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES: *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*. 2019. p. 12. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf

³⁷ Dmitry N. FEOFANOV: Defining Religion: An Immodest Proposal. *Hofstra Law Review*, Vol. 23, No. 2, 1994. p. 356.

³⁸ Lásd: Edward BURNETT Tylor: *Primitive Culture - Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. Cambridge University Press, 2010. (first published 1871).

³⁹ Lásd: Max MÜLLER: *Introduction to the Science of Religion*, 1873.

„egy Egyháznak nevezett morális közösségben egyesíti követőit”, tehát feltételezi az intézményiséget is.⁴⁰

A Cambridge Dictionary modern értelmezése szerint a vallás „*Isten vagy istenekben való hit és imádat vagy bármilyen hit és imádati rendszer.*”, mely megközelítés a természetfeletti elemre és az e természetfeletti imádatára, erre épült rendszerre helyezi a hangsúlyt.⁴¹ Schanda a vallás és hit kapcsán úgy fogalmaz, hogy ezeknél „*olyan, bizonyossággal vallott meggyőződésről (nem vélekedésről!) van szó, mely a világmindenség eredetével és céljával kapcsolatos*”, mely a meggyőződés komoly jellegét is hangsúlyozza.⁴²

A vallás⁴³ szükségszerű jellemzője tehát egy hitrendszer, mely a világmindenség eredetével és céljával kapcsolatos, egyúttal rendszerint természetfeletti irányuló elemmel is rendelkezik, tanai pedig magatartás-követelményeket is támasztanak.⁴⁴ Másként megközelítve a vallás az embernél magasabb lét keresése, az örök kérdések megválaszolására irányuló törekvés, mely hiedelemvilágot és a hit gyakorlását meghatározó rendszert képezve fejti ki hatását a követőire, melyek keretében nézeteiket legtöbbször a külvilág felé is kommunikálják.⁴⁵ Az ENSZ Emberi Jogi Bizottsága e külső elemmel kapcsolatban jegyezte meg,⁴⁶ hogy a vallási imádatot, a vallási előírásoknak való elégtételt, a vallásgyakorlást és tanítást nem lehet szűkített jelentéstartalommal felruházni, mivel a vallási meggyőződés kifejezése megannyi formát önthet.⁴⁷

⁴⁰ Lásd: Émile DURKHEIM: *The Elementary Forms of Religious Life*, 1912.

⁴¹ CAMBRIDGE DICTIONARY: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/religion> Fordítás tőlem.

⁴² SCHANDA (2018) i. m. [8].

⁴³ A 2011/95. Irányelv 10. cikke (Az Európai Parlament és a Tanács 2011/95/EU irányelve a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról) a vallás fogalmát is meghatározza. Ez az irányelv olvasatában „*magában foglalja különösen a teista, nem teista és ateista meggyőződéseket, magánjellegű, illetve nyilvános vallási szertartásokon akár egyedül, akár másokkal való részvételt, illetve az ilyen szertartásokon történő részvételtől való tartózkodást, más vallásos jellegű tevékenységeket vagy véleménynyilvánítást, illetve bármilyen vallásos hiten alapuló, illetve e hit által megkövetelt személyes vagy közösségi magatartásformát*”

⁴⁴ SCHANDA (2018) i. m. [8].

⁴⁵ Bizonyos megközelítés szerint a szekularizmus is egyfajta vallásnak tekinthető, mivel rendelkezik azok általános ismertetőjegyeivel, így például etikája, doktrínái és szerveződési formái is vannak, egyúttal a hit kifejezésére is szolgál. Lásd: Peter PAVLOVIC: *The dialogue of churches with European political institutions: does it matter?* in: Lucean N. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 112.

⁴⁶ Peter G. DANCHIN: *Of Prophets and Proselytes: Freedom of Religion and the Conflict of Rights in International Law.* *Harvard International Law Journal*, Vol. 49, No. 2, 2008. p. 258.

⁴⁷ General Comment No. 22: The right to freedom of thought, conscience and religion (Art. 18): 30/07/93 4.

A vallás magától értetődően bizonyos szintű komolyságot,⁴⁸ koherenciát és elhivatottságot is jelent, mely meghatározhatja a követők mindennapjait.⁴⁹ A hit és vallás megkülönböztetése igencsak nehéz feladat: egyes nézetek egy kalap alá veszik a két fogalmat, míg mások megkülönböztetik.⁵⁰ Az EJEB a *Campbell és Cosan kontra Egyesült Királyság*⁵¹ ügyben a meggyőződést (vallási vagy attól független értelemben) úgy értelmezte, mint ami nem szinonimája a „véleménynek” vagy „ötletnek”, hanem sokkal inkább a „hithez” hasonlatos.⁵²

Egyes országuk maguk is segítséget nyújtanak azért, hogy saját vallásfogalmat határozzanak meg, általánosan és nemzetközileg elfogadott, vagy kötelező érvényű definíció hiányában.⁵³ Ausztriában például a vallás nem feltételezi adott egyház, vagy elismert vallási közösség meglétét, az Egyesült Királyságban a vallásnak egyértelmű struktúrával és hitbéli meggyőződéssel kell rendelkeznie,⁵⁴ Franciaországban nincs törvényi vallásfogalom, de a gyakorlat két egymáshoz közelítő elemből képezi: egy objektívől, mely egy közösség létezését takarja és egy szubjektívől, melyet a közös hit képez.⁵⁵ Általánosságban elmondható, hogy az államok vallás fogalmai (amennyiben nem kifejezetten bírói joggyakorlat eredményeképpen jöttek létre a definíciók) meglehetősen tág jelentéstartalommal bírnak.

A magyar Alkotmánybíróság is több ízben foglalkozott a lelkiismereti és vallásszabadság kérdésével, az egyik legátfogóbb iránymutatást a 4/1993. (II. 6.) AB

⁴⁸ A komolyság kapcsán megemlítendő egy belga kávézó esete, mely a dohányzásra vonatkozó, 2011-ben bevezetett helyi tilalmat többször megszegte, arra hivatkozva, hogy az intézmény valójában egy speciális vallás imaháza és a kiszabott bírságot a tulajdonos vallásszabadságára hivatkozva nem volt hajlandó kifizetni, lévén ő az *'Enigeen Universele Rokerskerk van God* azaz „A Dohányzók Egyetlen és Univerzális Egyházának” tagja (fordítás tőlem) volt. Véleménye szerint a kávéház e „vallás” kápolnája és a dohányzás a vallási rítusok részét képezi. Érvelését természetesen elutasították, noha az említett szervezet valóban létezik, 2001-ben alapították. Számos hasonló, megkérdőjelezhető komolyságú kezdeményezés létezik, így például a Repülő Spagetti Szörny Egyháza, vagy a Tésztafarianizmus („Pastafarianism”), a Láthatatlan Rózsaszín Unikornisuk Egyháza és így tovább. Lásd: Jogchum VRIELINK: *Defining and Divining Religion. Strasbourg Observers*, 2012. 11. 22. <https://strasbourgobservers.com/2012/11/22/defining-and-divining-religion/>

⁴⁹ A vallási alapú megkülönböztetés tilalmáról az ENSZ Közgyűlés 36/55. számú 1981. november 25-én kelt határozata is kiemeli, hogy a vallási meggyőződés az életfelfogás és életmód alapvető eleme.

⁵⁰ Peter EDGE – Lucy VICKERS: *Review of equality and human rights law relating to religion or belief*. Equality and Human Rights Commission Research report 97, 2015. p. 19. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-97-review-of-equality-and-human-rights-law-relating-to-religion-or-belief.pdf>

⁵¹ *Campbell és Cosan kontra Egyesült Királyság* ügy, 1983. március 23-i ítélet (ügyszám: 7511/76, 7743/76).

⁵² EQUINET EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES: *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*. 2019. p. 12. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf

⁵³ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2016*. 2017. p. 16. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3987-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2016-pdf-1-2-mb>

⁵⁴ Lucy VICKERS: *Religion and belief discrimination in employment under the Employment Equality Directive: a comparative analysis*. In: EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION – EUROPEAN COMMISSION: *European equality law review*. 2015/1. p. 26.

⁵⁵ Erica HOWARD: *Religious clothing and symbols in employment - A legal analysis of the situation in the EU Member States*. Directorate-General for Justice and Consumers, 2017. p. 23–24.

határozatban nyújtotta. Ebben a lelkiismereti és vallásszabadság három elemét határozták meg.⁵⁶ Az első a hit és meggyőződés szabadságának deklarációja, mely a gondolat szabadságához hasonló módon magában foglalja az államnak azt a köteletségét, hogy hit vagy lelkiismereti meggyőződés igazságtartalmáról ne ítélkezzék, tehát kvázi semlegességet ír elő. Az Alkotmánybíróság az abortuszról szóló első határozatában is kimondta, hogy az állam senkit nem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiséget meghatározó valamely lényeges meggyőződésével. Az államnak nemcsak az a kötelezése, hogy ilyen kényszertől tartózkodjék, hanem az is, hogy lehetővé tegye – ésszerű keretek között – az alternatív magatartást (64/1991. (XII. 1.) AB határozat). Következésképpen az állam részéről pozitív, tevőleges kötelezettség áll fenn a lelkiismereti és vallásszabadságból folyó intézményvédelmi kötelezettségének megfelelően (64/1991. (XII. 1.) AB határozat). A második jellemző, hogy a vallásszabadság nemcsak a pozitív, hanem a negatív szabadságot is magában foglalja. Ennek következtében védelmet érdemel a vallási elköteleződéstől való tartózkodás, a vallási nézet kifejezésének elutasítása is. A harmadik jellemző a közösségi elemre vonatkozik, mely értelmében együttesen és nyilvánosan vallhatják meg az állampolgárok hitbeli meggyőződéseiket. A magyar szabályozás szerint⁵⁷ a vallás egy természetfelettre irányuló, rendszerbe foglalt hitelvekkel rendelkező világnézet, melynek tanai a valóság egészére vonatkoznak és magatartás-követelményeikkel az emberi személyiség egészét átfogja.⁵⁸

⁵⁶ A lelkiismereti szabadsága nem rendelkezik jogi meghatározással, az egyik megközelítés szerint ez „*szekuláris vallásszabadságként*” az egyén identitását a vallási meggyőződéshez hasonló mélységben meghatározó, de a transzcendencia elemeit nélkülöző, így nem vallási meggyőződés számára biztosít védelmet. A másik megközelítés szerint a *személyiség integritásához való jogként* értelmezhető. Lásd: Birosag.hu: Vallás és lelkiismereti szabadság. http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/alaptorveny_birok/at_szabadsag/lecke4_lap1.html

⁵⁷ A lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló 2011. évi CCVI. törvény 6§ (1) bekezdése szerint:

„A vallási tevékenység olyan világnézethez kapcsolódó tevékenység, amely természetfelettre irányul, rendszerbe foglalt hitelvekkel rendelkezik, tanai a valóság egészére irányulnak, valamint az erkölcsöt és az emberi méltóságot nem sértő sajátos magatartáskövetelményekkel az emberi személyiség egészét átfogja.”

⁵⁸ SCHANDA (2018) i. m. 8.

II.2.2. A vallásszabadság fogalma

A nemzetközi jogban 8 olyan minimumszabályt különböztethetünk meg, ami a vallásszabadsághoz való emberi jog normatív alapját képezi. A vallásszabadság röviden összefoglalva egyszerre egyéni és kollektív jog, pozitív és negatív szabadság, belső és külső dimenziókkal bíró érték⁵⁹ és a politikailag és jogilag is legfontosabb, legérzékenyebb kérdések egyike.

A vallásszabadság tehát belső szabadság (*forum internum*), azaz a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságához való jog, mely magában foglalja a valláshoz vagy meggyőződéshez való jogot, ami megvalósulhat a vallás szabad megválasztásában, a vallás, megváltoztatásában vagy elhagyásában,⁶⁰ szintén magában foglalja a vallásoktól való tartózkodáshoz való jogot, mely jogosultságok mind abszolút védelmet élveznek. Ez lényegében azt jelenti, hogy sem az állam, se más nem avatkozhat bele, miben hihet vagy sem egy polgára.⁶¹

A meggyőződés külső aspektusát képező *forum externum*, a vallási meggyőződés egyedül, vagy egy közösség tagjaként történő nyilvános vagy zártkörű kinyilvánítását foglalja magában, beleértve a vallási szertartásokon történő részvételt, a vallási nézetek mással történő megosztását, tanítását és gyakorlását. A *forum internummal* ellentétben ez már bizonyos feltételek fennállása esetén korlátozásoknak vethető alá. A vallási tanokba vetett hit őszintesége csak kivételes esetekben kérdőjelezhető meg. Ez nem jelenti azt, hogy minden vallási motivációjú cselekmény védelmet élvezne,⁶² noha például az EJEB a hozzá beérkezett ügyeknél lényegében adottnak veszi, hogy valódi vallási meggyőződéssel van dolga.⁶³ A külső oldalt korlátozó tényező társadalmi érdek lehet, mint például az a közegészségügy, közrend, közbiztonság és mások jogainak és érdekeinek védelme egy demokratikus társadalomban.⁶⁴

⁵⁹ Tore LINDHOLM: *Freedom of Religion or Belief from a Human Rights Perspective*. In: Hans Aage GRAVAAS et al (eds.): *Freedom of Belief and Christian Mission*. Regnum Books International, Oxford, 2014. p. 9–10.

⁶⁰ A vallás megváltoztatásának vagy elutasításának kérdése nem univerzálisan elfogadott elv. Számos országban található ugyanis olyan jogszabály, ami megtiltja lakosainak, hogy például az iszlámot elutasítsák, vagy mást vallásra térjenek át. Lásd: Jaelyn L. NEO – Brett G. SCHARFFS: Introduction: Law and Politics of Freedom of Religion in Comparative Perspective. *University of Western Australia Law Review*, Vol. 47, No. 1, 2020. p. 4.

⁶¹ Lásd: Ivanova kontra Bulgária ügy, 2007. április 12-ít ítélet (ügyszám: 52435/99) §79.

⁶² Lásd: Kostaszi kontra Macedónia, volt Jugoszláv tagállam ügy, 2006. április 13-i ítélet (ügyszám: 55170/00) §45.

⁶³ Malcolm EVANS: *The Freedom of Religion or Belief in the European Convention on Human Rights since the Kokkinakis case; or 'Quoting Kokkinakis'*. In: Jeroen TEMPERMAN – T. Jeremy GUNN – Malcolm D. EVANS (eds.): *The European Court of Human Rights and the Freedom of Religion or Belief – The 25 Years since Kokkinakis*. Brill Nijhoff, Leiden, 2019. p. 40–41.

⁶⁴ Jim MURDOCH: *Freedom of thought, conscience and religion - A guide to the implementation of Article 9 of the European Convention on Human Rights*. Human rights handbooks, No. 9. 2007. p. 10.

A *forum externum*, mint a vallásgyakorlást magában foglaló jog a kommunikációs alapjogok tagjaként⁶⁵ szorosan összefügg a véleménynyilvánítás szabadságával és a blaszfémia, azaz a vallásgyalázás kérdésével. A véleménynyilvánítás szabadsága szélesebb körű a vallásszabadságnál; irányulhat a vallásszabadság korlátozására, de sértheti is mások vallási érzületét, ilyenkor a két alapjog versengéséről beszélhetünk, ahol a konkrét ügy körülményeitől függ, hogy milyen korlátozás tekinthető jogszerűnek. Emellett egyértelműen szoros kapcsolat figyelhető meg a lelkiismereti (mely a vallásszabadságnál szintén szélesebb kategória) és gondolatszabadsággal, az egyesülési és gyülekezési szabadsággal, amelyek mind hozzájárulnak a plurális, toleráns és demokratikus társadalmak létrejöttéhez.⁶⁶

A vallásgyalázás az egyik legérzékenyebb kérdések egyike, a nemzeti szabályozások által nyújtott védelem sokat elárul a vallás államokon belüli szerepéről és helyéről. Nem meglepő módon itt sincs egységes megközelítés, alapvetően három hozzáállással találkozhatunk az Európai Unióban: van ahol eltörölték kriminalizálását,⁶⁷ van ahol a törlés folyamatban van és kevés helyen ugyan, de még mindig kriminalizálják (például Görögországban). Utóbbiak esetében a blaszfémia általános tényállási elemeit a szándékosság és a nyilvánosság képezik, a nemzeti jog pedig minden vallást egyaránt véd.⁶⁸ Megjegyzendő, hogy az Iszlám Konferencia Szervezete 1999-óta minden évben az ENSZ-hez fordul a vallásgyalázás törvényen kívül helyezése érdekében.⁶⁹

⁶⁵ A 4/1993. (II. 6.) AB határozat is megállapította, hogy a vallásszabadság közeli kapcsolatot mutat más szabadságokkal, kiváltképpen a kommunikációs alapjogokkal. A legtöbb nemzetközi emberi jogi dokumentum is általában együtt említi a gondolat, lelkiismeret és a vallás szabadságát.

⁶⁶ Linda WOODHEAD – Rebecca CATTO: *'Religion or belief': Identifying issues and priorities*. Equality and Human Rights Commission Research Report Series No. 48, 2009. p. 18. <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/39906/1/48>. *'Religion or belief' Identifying issues and priorities.pdf*

⁶⁷ Portugáliában például 1911-ben törölték el a vallás gyalázását, Svédországban 1970-ben, Ausztriában 1975-ben, Spanyolországban 1988-ban.

⁶⁸ Norman DOE: *Law and Religion in Europe – A Comparative Introduction*. Oxford University Press, 2011. p. 140-141.

⁶⁹ Robert A. KAHN: *A Margin of Appreciation for Muslims? Viewing the Defamation of Religions Debate through Otto-Preminger-Institut v. Austria*. University of St. Thomas, Legal Studies Research Paper Series No. 10-27, 2010. p. 6. Social Science Research Network electronic library at: <http://papers.ssrn.com/abstract=1717198>

Lásd még a témában:

Dominika BYCHAWSKA-SINIARSKA: *A véleménynyilvánítás szabadságának védelme az Emberi Jogok Európai Egyezménye Alapján*. Európa Tanács, 2018. <https://rm.coe.int/protecting-the-right-to-freedom-of-expression-under-the-european-conve/168092f25a>

Jeroen TEMPERMAN – András KOLTAY (eds.): *Blasphemy and Freedom of Expression – Comparative, Theoretical and Historical Reflections after the Charlie Hebdo Massacre*. Cambridge University Press, Cambridge, 2017.

KOLTAY András: Az Emberi Jogok Európai Bírósága és a blaszfémia, mint a szólásszabadság korlátja. *Iustum Aequum Salutare*, Vol.13, No. 1, 2017.

John G. WRENCH: "Balancing" Free Expression and Religious Feelings in *E.S. v. Austria: Blasphemy by Any Other Name?* *Case Western Reserve Journal of International Law*, Vol. 52, No. 1, 2020.

A blaszfémiához kötődő jogeseteket könnyen találhatunk az elmúlt évekből. Az *I. Á. kontra Törökország*⁷⁰ ügyben a török büntető törvények értelmében vallásghalázást megvalósító, felháborító kötet miatt a kiadóra kiszabott büntetés jogosságát állapította meg az EJEB.

A *Sekmadienis Ltd kontra Litvánia ügyben*⁷¹ egy ruházati reklámkampány keretében Jézushoz, és Szűz Máriához hasonló modellekről készült képeket helyeztek el hirdetőtáblákon és a megbízó cég (melynek neve magyarul Vasárnap) honlapján, olyan feliratokkal, mint a „Jézusom, micsoda farmer”, vagy „Szűz Máriám, nézd ezt a ruhát” (fordítás tőlem). A beérkezett panaszok és vallási érzületek sértése miatt a céget a fogyasztóvédelmi hatóság megbírságolta, ezért az EJEB-hez fordult a véleménynyilvánítás szabadásának megsértése miatt. Az EJEB szerint a beavatkozás legitim célt szolgál, a keresztény erkölcs védelmét és a hit megsértésének tilalmát, azt viszont sérelmezte, hogy a nemzeti bíróságok homályos indoklást alkalmaztak és nem fejtették ki miért volt sértő a vallási szimbólumok reklámokban történő ábrázolása. A bíróság szerint az az érv sem lett kellően megmagyarázva, hogy az ábrázolásokon bemutatott életmód miért összeegyeztethetetlen a vallásos személyek életmódjával vagy a közerkölccsel.

Az is kritikára adott okot, hogy korábban a nemzeti hatóságok csak a Római Katolikus Egyházal egyeztettek a kérdéskörben. A körülbelül 100 panasztevő nem képviselte a teljes litván vallási közösséget, és a vallásos hívőknek is tolerálniuk kell bizonyos mértékig, hogy mások az ő nézeteiket nem követik, tagadják vagy kritizálják. Az EJEE alapvető értékeivel pedig összeegyeztethetetlen, hogy egy kisebbségi csoport egyezményben foglalt jogainak gyakorlása a többség általi elfogadottságától függjön. Ennek következtében az EJEB arra a következtetésre jutott, hogy a hazai hatóságok elsőbbséget élveznek a vallásos emberek érzéseinek védelmében és jelen esetben a belföldi hatóságoknak nem sikerült egyensúlyt találnia a közerkölcs és a vallásos emberek jogainak védelme, valamint a cég véleménynyilvánításhoz fűződő joga között, így az EJEE 10. cikkét megsértették.

A számos közéleti vitát kiváltó *E. S. kontra Ausztria*⁷² ügy központjában egy jobboldali párt tagja, E. S. állt, aki a párt oktatási intézményében az iszlámról tartott előadást. Ennek keretében Mohamedet pedofiliával vádolta. Az alapvetően iszlámellenes órákon titokban egy újságíró is részt vett, aki a hallottakat a hatóságoknak jelentette, a hölgyet pedig ennek következtében az osztrák, vallásbecsmérlést pönalizáló jogszabályi rendelkezések (az osztrák

⁷⁰ *I. Á. kontra Törökország* ügy, 2005. szeptember 13-i ítélet (ügyszám: 42571/98).

⁷¹ *Sekmadienis Ltd kontra Litvánia* ügy, 2018. január 30-i ítélet (ügyszám: 69317/14)

⁷² *E. S. kontra Ausztria* ügy, 2019. március 18-i ítélet (ügyszám: 38450/12).

büntető törvénykönyv 188. cikke) alapján elítélték és bírság fizetésére kötelezték. Ez E. S. szerint egyértelműen sértette az EJEE 10. cikkét. Az EJEB elemzése során megvizsgálta, hogy milyen szavakat és megközelítést használva mutatta be az iszlámot a hölgy, melyből megállapítható, hogy azokat nem semleges, objektív mérce szerint, a közbeszédet elősegítő módon tette, hanem sokkal inkább a tények nélküli általánosítás és a szubjektív megközelítés volt rá jellemző. Az osztrák bíróságok eljárásuk során megfelelően egyensúlyozták a hölgy véleménynyilvánítás szabadságához fűződő jogait mások vallási nézeteik védelméhez fűződő jogaival, a vallási béke érdekében.⁷³

Hazánk Alkotmánybírósága szintén több ízben foglalkozott a véleménynyilvánítás és vallásszabadság ütközésének kérdéseivel, két közelmúltban megjelent határozata is ezekre koncentrált. Az első ügy egy 2016-os tüntetéshez kapcsolódott, melyet Lengyelország budapesti nagykövetsége előtt tartottak a lengyel abortusztörvény és annak katolikus egyház általi támogatása ellen. A tüntetés során egy szentáldozást imitáló performanszot is előadtak, melyben egy „abortusztábla” feliratú zacskóból fehér tablettát helyeztek két tüntető nyelvére „Krisztus teste” kijelentés kíséretében, mindezt később az interneten is elérhetővé tettek.

A felperesek szerint mindezek megsértették emberi méltóságukat és vallásszabadságukat, személyiségük lényeges elemének minősülő katolikus vallási közösséghez való tartozásukon keresztül. A keresetet első- és másodfokon is elutasították, mely döntést a Kúria egy felülvizsgálati kérelem keretében is megerősítette. A felperesek alkotmányjogi panaszt nyújtottak be, kiemelve az Alaptörvény azon pontját, mely szerint a véleménynyilvánítás szabadsága nem irányulhat mások emberi méltóságának illetve a vallási közösségek megsértésére. Az Alkotmánybíróság rámutatott, hogy az eljáró bíróságok anélkül fogadták el a performanszot véleménynyilvánításnak, hogy annak véleménytartalmát és a közügyek megvitatásához való hozzájárulását megvizsgálták volna, következésképpen azt sem vizsgálhatták meg kellő körültekintéssel, hogy a cselekmény az érintett közösség megsértésére irányult-e. Ezzel egy időben az Alkotmánybíróság azt is hangsúlyozta, hogy a korábban eljáró bíróságok a vallási közösségek „tűrés kötelezettségét” a közszereplőkével állították párhuzamba, e közösség emberi méltóságának védelme pedig egyértelműen csorbát szenvedett. Mindezek fényében az Alkotmánybíróság megsemmisítette a megtámadott döntéseket.⁷⁴

⁷³ Stijn SMET: E. S. v. Austria: Freedom of Expression versus Religious Feelings, the Sequel. *Strasbourg Observers*, 2018. 11. 07. <https://strasbourgobservers.com/2018/11/07/e-s-v-austria-freedom-of-expression-versus-religious-feelings-the-sequel/>

⁷⁴ 6/2021. II. 19. AB határozat.

A másik döntés a HVG hetilap egy 2014-es címlapjához kapcsolódott, melyen a „Nagy Harácsony” címmel egy festmény, Gerard Von Honthorst XVII. századi „*A pásztorok imádása*” c. műve olyan módon volt átalakítva, hogy a szereplők arcát magyar politikusokéra változtatták, míg a gyermek Jézus helyén egy nagy halom pénz volt található. Egy vallási érzületében megsértett asszony pert indított a hetilap ellen, szerinte ugyanis a címlap a gyűlölet keltésére alkalmas módon használta a keresztény jelképeket, sértve emberi méltóságát és vallásszabadsághoz való jogát. Az indítványozó keresetét az első- és másodfokú bíróságok elutasították, a Kúria pedig a hozzá benyújtott felülvizsgálati kérelem kapcsán a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. A felperes szerint a Kúria döntése sértette emberi méltósághoz való jogát, a vallásszabadságot és a vallási szimbólumok és liturgiák tiszteletben tartására, közösségi térben háborítatlan módon való gyakorlására vonatkozó alapvető jogát, mivel az eljáró bíróságok kritika nélkül elfogadták a hetilap érvelését, mely szerint a címlap az ábrázolt politikusok kritikáját célozta meg, nem pedig vallásellenes nézeteket kívánt kifejezni.

Az Alkotmánybíróság szerint az eljáró bíróságok helyesen ismerték fel, hogy elsődlegesen a közlés célját kell vizsgálni, a címlapot elemezve pedig kimondták, hogy az nem a keresztények megsértésére irányult, nem közvetített a hívőkkel kapcsolatos negatív értékítéletet, tehát a szerzők által közvetített olyan politikai véleménynek minősül, mely nem önkényes, vagy indokolatlan. Az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy az Alaptörvény rendelkezéseivel összhangban a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának megsértésére, valamint a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási közösségek méltóságának megsértésére sem.⁷⁵ Az Alkotmánybíróság azt is hangsúlyozta, hogy közhatalom és a közhatalmat gyakorlók ellenőrzése, a közvélemény tájékoztatása és figyelmének felhívása érdekében bizonyos fokú túlzást, provokációt is magukban foglalhatnak, ami a plurális és sokszínű demokratikus társadalmak egyik alapját is képezi. A véleménynyilvánítás határok között gyakorolható, nem nyújt abszolút védelmet a közügyek vitatásának körén kívül eső területeken, valamint öncélú módon, nem irányulhat mások megalázására, bántó vagy sértő kifejezések használatára.

Az Alkotmánybíróság arra is felhívta a figyelmet, hogy döntése nem arra vonatkozott, hogy a címlap indokolatlanul bántotta-e a katolikus vallási közösséget és az indítványozó hölgy emberi méltóságát, hiszen ilyen kérdésekben nincs hatásköre a szervnek. Több alkotmánybíró is különvéleményt fogalmazott meg, melyben a Kúria ítéletének eltörlését, következésképpen a hetilap elmarasztalását tartották volna indokoltnak.⁷⁶

⁷⁵ Alaptörvény IX. Cikk (4) és (5) bekezdés.

⁷⁶ 7/2021. II. 19. AB határozat

A pozitív és negatív vallásszabadság fogalmai nem ellentétes, vagy egymásnak ellentmondó érdekek, hanem ugyanazon érem két oldalát képezik, melyek előfeltételezik egymást. A pozitív vallásszabadság lényegében azt jelenti, hogy valaki vallási meggyőződéssel rendelkezhet, mely szükségszerűen együtt jár más nézetek elutasításával, valamint a meggyőződését elhagyhatja, megváltoztathatja, a külvilág felé is kommunikálhatja (például öltözetével, az általa viselt jelképekkel, vallási nézeteiknek másokkal történő megosztásával vagy vallási szertartásokon történő részvétellel). A negatív vallásszabadság ezzel szemben azt jelenti, hogy senkit sem kényszerítenek valamilyen vallás követésére és gyakorlására, vallási nézeteinek megvallására vagy megváltoztatására, kinyilvánítására illetve hogy a személyek szabadon elutasíthatnak bármilyen vallással történő azonosulást.⁷⁷ A pozitív és negatív aspektusok között nincs hierarchia, a nemzeti alkotmányok és a nemzetközi emberi jogi dokumentumok mindkét szempontot ugyanúgy védik, bár a pozitív oldal védelmének fogalmi feltétele, hogy a hívő kifejezze vallási meggyőződését és elköteleződését.

A vallásszabadsághoz szorosan kapcsolódik a diszkrimináció tilalma, melynek értelmében az államok megkülönböztetés nélkül kötelesek tiszteletben tartani és biztosítani a területükön és joghatóságuk alá tartozó minden egyén számára a vallás vagy a meggyőződés szabadságának jogát. Szintén megemlítendő az interszekcionalitás jelensége,⁷⁸ a vallási alapú diszkrimináció ugyanis gyakran nehezen választható el a származáson alapuló diszkrimináció esetköreitől, a muszlim nők esetében pedig a nemi alapú diszkriminációtól. A muszlim nők ugyanis központi szerepet töltenek be a szekularizmus és az iszlám kapcsolatát, valamint az iszlám követelményeit övező európai vitákban, továbbá a bevándorlók és leszármazóik nemzeti hegemónikus kulturális értékrendekbe történő integrációját érintő diskurzusokban. Az elmúlt két évtizedben számos európai országban vizsgálták a származás, etnikum, bevándorlás, vallás és a társadalmi osztályok kapcsolatát. A muszlim és bevándorló nőket övező közéleti viták olyan kérdésekre összpontosítottak, mint a fejkendők és fátylak különböző élethelyzetekben és területeken történő viselete, az elrendezett vagy kényszerházasságok jelensége, illetve a női nemi szervek megcsonkítása.⁷⁹

⁷⁷ Ahogy Dávid Ferenc, az Unitárius Egyház alapítója és első püspöke oly találóan megfogalmazta: „Nincs nagyobb [...] lehetetlenség, mint külső erővel kényszeríteni a lelkiismeretet, a lelket, aki felett hatalommal csak a teremtője bír”.

⁷⁸ A szót Kimberlé Crenshaw afroamerikai feminista jogtudós alkotta meg, azzal érvelve, hogy az afroamerikai nőket a szexizmus és rasszizmus nem külön-külön, hanem a nemük és származásuk alapján együttesen sújtja. Lásd Kimberlé CRENSHAW: Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989. p. 138–167.

⁷⁹ Éléonore LÉPINARD: *Feminist Trouble – Intersectional Politics in Post-Secular Times*. Oxford University Press, 2020. p. 47–48.

A muszlim női viseletek kapcsán hangsúlyozandó, hogy mikor egy nő ilyen ruházatot visel, a diszkrimináció jellemző módon három elemből áll: a vallás, a nem és a (valós vagy vélt) származás kapcsolódik össze komplex diszkriminációs okká és egyúttal védett tulajdonsággá. E komplexitás pontos feloldását és értékelését megnehezíti, hogy az Unió antidiszkriminációs irányelvei részint eltérő standardokat és kimentési lehetőségeket állapítanak meg a különböző védett tulajdonságok szerinti diszkrimináció esetköreire. Ebből kifolyólag nagy jelentőséggel bír, hogy egy adott uniós Tagállam miként ültette át az uniós szabályrendszert. Amiként a „burka-tilalmak” kapcsán is érinti az értekezés, az interszekcionalitás fenti esete folyton-folyvást visszaköszön.

Ugyan az utóbbi években a vallásszabadság kérdésének általános individualizációja miatt elsődlegesen annak egyéni aspektusai kerültek a figyelem középpontjába, egyértelműen kollektív jogosultság is, amihez a felekezeti szabadság és jogi státusz védelme kapcsolódik. Ennek értelmében a vallási közösségek is rendelkeznek vallásszabadsággal, ami az ügyeik intézése során történő autonómiához való jogukkal egészül ki.

A vallásszabadság kollektív oldalához kapcsolódóan lett rendkívül megosztó téma a közelmúltban bizonyos közösségek egyházi, hitbéli meggyőződésen alapuló állami elismerése.⁸⁰ Szintén érzékeny terület az egyházak nemzeti jogrend szerinti státusza és jogosultságai, önkormányzatiságuk mértéke, ezek védelme, azaz az intézményi vallásszabadság kérdései. Megjegyzendő, hogy a vallás és meggyőződés nem feltétlenül van intézményi formához kötve, anélkül is védelmet élvezhetnek,⁸¹ mely védelem ma már nem csak a

⁸⁰ A szcientológia egyházának több ide kapcsolódó ügye volt, melyekben az EJEB ugyan nem állapította meg, hogy a szcientológia ténylegesen vallásnak minősül-e, de az egyházként történő bejegyzés megtagadásának jogosságát sem találta igazolhatónak, mivel a helyi bíróságok döntése rendszerint nem volt kellően megalapozott. Lásd:

Szentpétervári Szciantológiai Egyház és Mások kontra Oroszország ügy, 2014. október 2-i ítélet (ügyszám: 47191/06).

Moszkvai Szciantológiai Egyház kontra Oroszország ügy, 2007. április 5-i ítélet (ügyszám: 18147/02).

A muszlim közösségek esetében is felmerültek hasonló kérdések. Erre példa a *Bektashi közösség és Mások kontra Macedónia, volt Jugoszláv tagállam* elleni ügye (2018. április 12-i ítélet, ügyszám: 48044/10; 75722/12 és 25176/13). Itt az évszázados múltra visszatekintő szufi közösség újregisztrálási kérelmét tagadták meg a helyi hatóságok miután korábban megváltozott a vallási közösségek státuszát keretbe foglaló jogszabályi környezet. A közösség és a macedón hatóságok vitáját az EJEB előbbi „javára” döntötte el, mikor megállapította, hogy az Emberi Jogok Európai Egyezményének vallásszabadságot deklaráló 9. cikke nem igazolható módon sérült, és a közösség elé számos akadályt gördített az állam, rendszerszintű diszkriminációval sújtva azt.

Szintén érdemes lehet megemlíteni *Savezcrkava Rijec zivota és mások Horvátország elleni ügyét* (2010. december 9-i ítélet, ügyszám: 7798/08) melyben 3 horvát egyház azt sérelmezte, hogy a kormány visszautasította a velük történő megállapodás megkötését, így nem tudtak bizonyos vallási szertartásokat nyújtani és a megállapodás hiányában az előttük kötött házasságok sem kerültek állami elismerésre. Itt szintén a közösség javára döntött az EJEB.

⁸¹ Üdvhadserg Moszkvai Ága kontra Oroszország ügy, 2006. október 5-i ítélet (ügyszám: 72881/01). § 57–58. Besszarábiai Metropolita Egyház és társai kontra Moldova ügy, 2001. december 13-i ítélet (ügyszám: 45701/99) §114.

„hagyományos vallások” követőit illetheti meg, hanem az újabbakét is, amennyiben azokat jellemzőikre, komolyságukra és hitrendszerükre való tekintettel ténylegesen is vallásnak lehet tekinteni.⁸²

A vallásszabadság tekintetében a szülőknek, gondviselőknek is kiemelt jogaik vannak, hiszen az államoknak tiszteletben kell tartaniuk a szülők és törvényes gyámok szabadságát, hogy saját meggyőződésüknek megfelelően biztosítsák gyermekeik vallási és erkölcsi oktatását. Ez természetesen konfliktus lehetőségét hordozza magában, kiváltképpen olyan esetekben, ahol a gyermekek az iskolában a szülők által követendőnek tartott vallási elvekkel – vagy a vallástól való tartózkodással – ellentétes oktatásban részesülnek, amiként az a *Folgerø és mások kontra Norvégia*⁸³ ügyben is történt. De más módon is érheti a diákokat a szülők által nem kívánt hatás, erre példa, ha az iskolai tantervek falán keresztet helyeznek el, ami a *Lautsi kontra Olaszország*⁸⁴ ügy központi motívuma volt. Ezeket a jogeseteket az értekezés a későbbiek folyamán részleteikben is bemutatja.⁸⁵

Gyakorlatilag lehetetlen lenne a vallásszabadság részjogosultságait teljes körűen felsorolni, Ádám Antal például húszat különböztet meg,⁸⁶ de még ez sem tekinthető teljes körűnek.⁸⁷ A vallásszabadság alapján szerinte bárki jogosult a vallás: 1, elfogadására, 2, megválasztására, 3, megváltoztatására, 4, elhagyására, 5, nyilvános vagy magánkörben történő gyakorlására egyedül vagy másokkal együtt szertartások révén vagy más módon, 6, megvallására, 7, megvallásának mellőzésére, 8, egyéni tanulásra, 9, iskolai vallásoktatásban való részvételre, 10, vallás tanítására, 11, a valláshoz tartozás állami nyilvántartásba vétele tilalmának érvényesítésére, 12, az előírt feltételek követésével másokkal együtt vallási közösség, egyház alapítására, 13, az egyház életében, szertartásaiban való részvételre, 14, a gyermekei iskolai vallásos nevelésének megválasztására, 15, a hivatali esküjében vallásos megerősítés alkalmazására, 16, a vallási alapú hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció mellőzésének

⁸² Campbell és Cosans kontra Egyesült Királyság ügy, 1982. február 25-i ítélet (ügyszám: 7511/76 és 7743/76).

⁸³ Folgerø és mások kontra Norvégia ügy, 2007. június 29-i ítélet (ügyszám: 15472/02).

⁸⁴ Lautsi kontra Olaszország ügy, 2011. március 18-i ítélet (ügyszám: 30814/06).

⁸⁵ A gyermekek és szülők jogai közötti ütközés egyik példája a *Vojnity kontra Magyarország ügy* (2013. február 12-i ítélet, ügyszám: 29617/07), melyben a szülő szélsőséges vallási nézetei következtében tiltották meg a kapcsolattartást gyermekével a magyar hatóságok. Lásd a témában: VISONTAI-SZABÓ Katalin: A Vojnity vs. Hungary ügy és ami mögötte van. *Acta Universitas Szegediensis: acta juridica et politica*, Vol. 79, 2016. p. 649–656. <http://acta.bibl.u-szeged.hu/view/creators/Visontai-Szab=F3=3AKatalin=3A=3A.default.html>

⁸⁶ Lásd:

PACZOLAY Péter: *A lelkiismereti és vallásszabadság*. In: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi Jogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2008. p. 545.

ÁDÁM Antal: *Az Alkotmánybíróság egyházakkal kapcsolatos határozatai*. In: BITSKEY Botond (szerk.): *Tízéves az Alkotmánybíróság*. Budapest, Alkotmánybíróság, 2000. p. 121–122.

⁸⁷ ÁDÁM Antal: *Bölcsélet, vallás, állami egyházjog*. Ludovika Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft., Budapest, 2007. p. 276.

igénylésére, 17, a vallási fogantatású lelkiismereti meggyőződés alapján fegyveres katonai szolgálat megtagadása, és helyette más kötelező polgári szolgálat vállalására, 18, a vallásszabadságból fakadó jogok megvalósulásának állami támogatására és védelmére.

Az ebben a fejezetben felsorolt elemek az „európai értelemben vett” vallásszabadságot alkotják, vagyis az alapjognak az EJEB, valamint az európai államok joggyakorlatában kikristályosodott tartalmát. A világ más részein vagy eltérő jelentéstartalommal bír, vagy nem is kerül ilyen mélységben szabályozásra a kérdés, szélsőséges esetben pedig kifejezetten elutasító megközelítéssel is találkozhatunk.

II.2.3. A vallásszabadság a nemzetközi emberi jogi dokumentumokban, a Dignitas Humanae

A gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság egyetemes emberi jog akárcsak a megkülönböztetés általános tilalma. Ezeket deklarálja az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 18. cikke,⁸⁸ a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 18.⁸⁹ és 26. cikke.⁹⁰ Rögzíti továbbá a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 2.⁹¹ és 13. cikke.⁹²

⁸⁸ „Minden személynek joga van a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságához, ez a jog magában foglalja a vallás és a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy a meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben oktatás, gyakorlás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát”

⁸⁹ „1. Mindenkinek joga van a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságára. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés szabad megválasztását vagy elfogadását és azt a szabadságot, hogy vallását vagy meggyőződését vallásos cselekmények és szertartások végzése útján akár egyénileg, akár másokkal együttesen nyilvánosan vagy magánkörben kinyilváníthassa, gyakorolhassa és taníthassa.

2. Senkit sem lehet olyan kényszernek alávetni, amely csorbítaná azt a szabadságát, hogy saját vallása vagy meggyőződése legyen, vagy hogy ilyent elfogadjon.

3. A vallás vagy meggyőződés kinyilvánításának szabadságát csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a közbiztonság, a rend, a közegészség, az erkölcs, vagy mások alapvető jogai és szabadságai védelmének érdekében szükségesek.

4. Az Egyezségokmány részes államai kötelezik magukat a szülők és adott esetben a törvényes gyámok ama szabadságának tiszteletben tartására, hogy - gyermekeik vallásos és erkölcsi nevelését saját meggyőződésüknek megfelelően biztosítsák.”

⁹⁰ „A törvény előtt minden személy egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van egyenlő törvényes védelemre. Erre tekintettel a törvénynek minden megkülönböztetést tiltania kell és minden személy számára egyenlő és hatékony védelmet kell biztosítania bármilyen megkülönböztetés ellen, mint amilyen például a faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy más helyzet alapján történő megkülönböztetés”

⁹¹ 2. Cikk 2. bekezdés: „Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy biztosítják az Egyezségokmányban rögzített jogoknak fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre, vagy minden egyéb helyzetre tekintet nélkül való gyakorlását.”

⁹² 13. Cikk 3. bekezdés: „Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat, hogy tiszteletben tartják a szülőknek, illetőleg adott esetben a törvényes gyámoknak a szabadságát arra, hogy a hatóságok által létesített iskola helyett az állam által megállapított vagy jóváhagyott minimális iskoláztatási követelményeknek egyébként megfelelő más iskolákat válasszanak gyermekeik számára, és hogy gyermekeik vallási és erkölcsi nevelését saját meggyőződésükkel összhangban biztosítsák.”

Nem csak a nemzetközi jog, de bizonyos egyházak is elismerik a vallásszabadságot. A Vatikáni Zsinat 1965. december 7-i *Dignitas Humanae* deklarációjával a Római Katolikus Egyház számára úttörő módon deklaráta a vallásszabadság értékét, hiszen azt megelőzően az egyház elutasította annak eszményét. E dokumentumok közös eleme, hogy a vallásszabadságot meglehetősen tág jelentéstartalommal ruházzák fel, de az értekezés előző fejezetpontjaiban ismertetett aspektusait magukban foglalják. A gyermekek és szülők vallásszabadsága kapcsolatában szintén általánosan deklarált elv, hogy a szülőknek joga van dönteni gyermekeik vallási elvek szerinti neveltetéséről.

III. A vallásszabadság az Európai Unióban

Ez a fejezet kifejezetten Európára és az Európai Unióra fókuszálja a vallásszabadsággal kapcsolatos vizsgálódásokat. Ennek keretében bemutatja a vallás közös európai identitásban betöltött szerepét, társadalmi relevanciáját és ennek korunkbeli változásait, melyre a migráció jelensége és a szekularizmus egyaránt erőteljes hatást fejt ki. Az Európai Unió tagállamai rendkívül heterogén módon állnak az egyházak (és a vallás) társadalomban betöltött szerepéhez, így az állam-egyház kapcsolatok tipológiája és az állami semlegesség kérdése is ismertetésre kerül, melyek nagymértékben befolyásolják a foglalkoztatás egyes viszonyait is. A társadalmi relevancia felvázolása mellett a fejezetkörbejárja a vallásszabadság uniós jogrendben és az EJEE-ben betöltött szerepét, az EuB és EJEB kapcsolatát, valamint az amerikai-kanadai eredetű elvet, az *ésszerű alkalmazkodás* követelményét is, mely a munkahelyi vallásszabadság szempontjából bír relevanciával.

III.1. A vallás társadalmi relevanciája és az EU tagállamok egyházzal fűződő viszonya

III.1.1. A vallás az európai társadalmakban

Amint azt a Németországi Szövetségi Köztársaság első elnöke, Theodor Heuss mondta 1956-ban, Európa három hegyre épült: a Golgotára, az athéni Akropoliszra és a római Kapitóliumra. E három hegy a közös európai kultúrkör triászát takarja, melyben az Akropolisz jelképezi demokráciát, mint az állami berendezkedések alapját, a Kapitólium a római jogot és a jogállamiságot, a Golgota pedig a kereszténységben gyökerező társadalmi és morális értékrendet, mint az emberi jogok letéteményesét.⁹³

Európa mára bizonyos szempontból igencsak „vallástalan” terület lett, a vallás a kollektív, Unió-szintű identitásmeghatározó dimenzió helyett a kisebb közösségek és egyének identitásmeghatározó tényezőjévé vált, legalábbis erre engednek következtetni az elmúlt években elvégzett felmérések. Az európai „vallástalanság” egyik jele, hogy egy 2017-es felmérés szerint a vallás a megkérdezettek között az egyik legritkábban került megjelölésre a legfontosabb európai értéként (6%).⁹⁴ Egy 2018-as felmérésben pedig az EU-t leginkább jellemző értékek között a megkérdezettek a vallást jelölték meg legkevesebben (3%). Ezek fényében értelemszerűen szembeötlő a vallási elhivatottság olyan szintű mélysége, melyet a vallási (és egyúttal gyakran etnikai) kisebbségek egy része tanúsít, így az egyes világias, szekularizált és vallásoktól eltávolodott társadalmakban a vallási meggyőződés nyilvános

⁹³ Rainer WIELAND: *Európai szerződési jog (vita)*. <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20071210+ITEM-021+DOC+XML+V0//HU&query=INTERV&detail=1-169>

⁹⁴ STANDARD EUROBAROMETER 88, 2017 <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion>

térben történő megnyilvánulásai bizalmatlanságot válthat ki.⁹⁵ A személyes autonómia fontosságának és a vallástól mentes közélet ideáljának több uniós Tagállamban történő hangsúlyozása abból a felvilágosodáskori filozófiai alapállásból származik, mely szerint a hit és értelem világát radikálisan el kell választani, a közélet dolgait csak az utóbbi által szavatolt módszerekkel lehet irányítani, mivel az minden ember számára ugyanúgy hozzáférhető.⁹⁶

Egy korábbi felmérés a hitbéli meggyőződéseket vizsgálva mutatta ki, hogy Nyugat-Európában csupán a megkérdezettek 53.3%-a hitt a halál utáni létben, ami 23%-al alacsonyabb mint az Egyesült Államokban, és a templomba járás tekintetében hasonlóan nagy különbséget tapasztalható. Természetesen az európai körkép igencsak változó, míg például a skandináv országokban a hetente templomba járók a megkérdezettek alig 5%-át tették ki, addig Írországban ez a szám közel 57%-volt. E különbségekre is hivatkozva osztják egyes kutatók hagyományosan a protestáns, alacsony szintű vallásosság által jellemzett északra, és a hagyományosan katolikus, magasabb vallásosság által jellemzett délre, valamint az ezek között található vegyes országokra osztani Európát.⁹⁷

Összességében elmondható Európa minden más kontinensnél (és az elmúlt 2000 éves történetét tekintve korábbi önmagánál is) szekulárisabb, de ez nem jelenti azt, hogy az összes nemzeti identitásából eltűnt volna a korábban döntő befolyással bíró vallás hatása. A (keresztény) vallás morális, etikai zsinórmértéke ugyanis szekularizált jelleggel ugyan, de továbbra is meghatározó fontossággal bír (egyfajta „szekularizált kereszténység” keretében). Erre egy példa Svédország esete, mely egy jellegzetesen protestáns értékrendszert követ, noha 2000 óta már nincs államegyháza.⁹⁸

Globális kitekintésben eközben azt láthatjuk, hogy egy 2012-es felmérés szerint⁹⁹ a vallásszabadság világszerte „ostromlott állapotban” van. A világ népességének 75%-él ugyanis olyan országokban, ahol a kormányzat szigorúan korlátozza a vallást vagy általában ellenséges hozzáállást tanúsít a vallásokkal szemben, nem ritkán vallási kisebbségeket véve célba,¹⁰⁰ sokan a vallási üldöztetés elől menekülnek a toleránsabbnak tartott Európai Unióba.

⁹⁵ SCHANDA Balázs: Véleményszabadság vs. vallásszabadság. *Acta Humana*, Vol. 3, No. 6, 2012. p. 22–24.

⁹⁶ PÜNKÖSTY András Etele: Az Európai Unió Jog Etikai Vonatkozásai. Doktori értekezések 9. Pázmány Press, Budapest, 2014. p. 123.

⁹⁷ Ronan MCCREA: *Religion and the Public Order of the European Union*. Oxford University Press, 2010. p. 28–29.

⁹⁸ MCCREA (2010) i. m. 34.

⁹⁹ PEW RESEARCH CENTER: *Rising Tide of Restrictions on Religion*, 2012. 09. 20. <https://www.pewforum.org/2012/09/20/rising-tide-of-restrictions-on-religion-findings/>

¹⁰⁰ Érdemes megjegyezni, hogy egy 2019 októberében közzétett felmérés szerint az EU-s polgárok szerint a leggyakrabban a roma származás alapján diszkriminálják az embereket (61%), ezt követő az etnikai származás és bőrszín alapján történő diszkrimináció (59%), a transzneműség (48%), vallás (47%), fogyatékoság (44%) kor

Tagadhatatlan, hogy a közös európai identitás kialakulásában alapvető jelentőséggel bírt a vallás, kiváltképpen a kontinens nyugati felén, olyannyira, hogy egyes nézetek szerint a vallás volt az a tényező, mely a korai középkorban az egységesítő szerepet töltötte be.¹⁰¹ A középkori krónikák elsőként az i. sz. 732-es Poitiers-i csata alkalmából illeltek egy eseményt „európai” jelzővel, amikor is a keresztény frank haderő legyőzte a muszlim sereget. Ezt követően a keresztes háborúk idején a nyugati kereszténység gyakorlatilag az európai identitás szinonimájává vált, mely az iszlámmal és a bizánci ortodox kereszténységgel szemben határozta meg magát.¹⁰²

Az Európai Unió a vallási, kulturális és humanista örökségét egyensúlyozva igyekszik a vallást közrendjébe integrálni, de eme örökségek gyakran ellentétben állhatnak,¹⁰³ illetve egymással „versenghetnek”.¹⁰⁴ A vallás és identitás kapcsolata kulcsfontosságú, utóbbi maga is kettős jellegű, egyrészt egyéni, másrészt kollektív jellemzőkkel bír. Az identitás egyéni jellege kapcsán megemlíendő a személyes autonómia erőteljes hagyománya, mely korlátozhatja a kollektív identitást.

A vallás helyét és a vallási tolerancia határát minden ország egyedileg húzza meg, ami olyan tényezőktől függ, mint a kulturális közeg, gazdasági szempontok és a vallás történelmi-kulturális szerepe, illetve társadalomban betöltött helye. Számos ország alkotmánya kiemelten hivatkozik a kereszténységre alkotmányos hagyományai között, viszont csak kevés említi¹⁰⁵ Istent.¹⁰⁶ Ez annak tudható be, hogy az alkotmányok alapjogvédelmi rendszerei a nemzeti alkotmányos értékeket, a hagyományokat és a jogi kultúrát tükrözik.¹⁰⁷ A német Grundgesetz¹⁰⁸ például az emberi méltóságot, mint alapelvet emeli ki, (1. Cikk.), a holland alkotmány sajátossága az oktatáshoz való jogra vonatkozó részletes rendelkezések használata (Grondwet

(40%), nemi irányultság (39%) és a nem (33%). Lásd: EUROPEAN COMMISSION: *Discrimination in the European Union, Special Eurobarometer 493*. 2019.

¹⁰¹ Jacques LE GOFF: *The Birth of Europe*. Blackwell Publishing, Malden, 2005. p. 22.

¹⁰² LE GOFF i. m. 10.

¹⁰³ MCCREA (2010) i. m. 4–5.

¹⁰⁴ Lásd: Oliver ROY: *Secularism Confronts Islam*. Colombia University Press, New York. 2007.

¹⁰⁵ Ez alól kivétel Írország alkotmánya, melynek 44. Cikke a következőt deklarálja:

„(1) Az állam elismeri, hogy a Mindenható Istent illeti a közimádat hódolata. Tiszteletben tartja az Ő nevét, és tiszteli és becsüli a vallást.”

¹⁰⁶ Eugena Relano PASTOR: *Religious Discrimination in the Workplace - Achbita and Bougnaoui*. In: Uladzislau BELAVUSAU – Kristin HENRARD (eds.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*. Hart Publishing, Oxford, 2019. p. 188–190.

¹⁰⁷ A német alkotmány például az „Isten és ember előtti felelőssége tudatában” kifejezést alkalmazza, míg az ír alkotmány a „legszentebb Szentháromság Isten nevében” fordulatot. Lásd: PÜNKÖSTY (2014) i. m. 127.

¹⁰⁸ Mely ugyan tiltja az államvallás alapítását, ennek ellenére a német bíróságok és jogalkotók előszeretettel említik meg az ország keresztény gyökereit, legyen szó a Szövetségi Alkotmánybíróságról, vagy akár tagállamok (*Länder*) alkotmányairól. A katolikus és evangélikus egyházakat az adórendszer is támogatja. Lásd: Robert A. KAHN: *The Headscarf as Threat: A Comparison of German and U.S. Legal Discourses*. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, Vol. 40. No. 3, 2007. p. 424.

23. Cikk), a svéd alkotmány a véleménynyilvánítás szabadságának értékét hangsúlyozza,¹⁰⁹ az ír alkotmány a hagyományos család értékét és az élethez való jog fontosságát (40. Cikk) nyomatékosítja. Az ilyen különbségek nehezen egyeztethetők össze az alapvető jogok egyetemességének és azonos fontosságának elvével.¹¹⁰ Ettől függetlenül minden európai ország alkotmányában megtalálhatóak a vallásszabadságra vonatkozó rendelkezések, egyes országokban pedig külön törvényben is rendelkeznek a vallásszabadság védelméről.¹¹¹

A modern európai kontextusban alapvetően négy oka van a vallásszabadság védelmének. Az első megközelítés szerint a vallásszabadság lehetővé teszi a vallási intolerancia okozta szenvedés elkerülését, így arra a vallási sokszínűség letéteményeseként tekint. A második (az elsőhöz szorosan kötődő) megközelítés történelmi tapasztalatokból kiindulva azt veszi alapul, hogy a vallásszabadság biztosítása nélkül fennáll a vallási okokból történő üldöztetés veszélye. A harmadik megközelítés a vallási tolerancia vallási alapjait hangsúlyozza, míg a negyedik a vallásszabadságon keresztül látja megvalósulni a liberalizmus és a személyes szabadság eszményeit.¹¹²

Érdeemes megjegyezni, hogy a vallások és a vallási meggyőzések kifejezése felé tanúsítandó tolerancia, mint európai örökség a kutatók véleménye szerint elvileg nem eredményezheti a nemzeti hagyományok vagy a történelmi múlt sérülését,¹¹³ melyet nagyban befolyásol, hogy az adott állam milyen viszonyt ápol az egyházakkal és miként tekint a vallás jelenségére. Ide kapcsolódóan érdemes megemlíteni az egészen a közelmúltig általánosan megfigyelhető azon jelenséget, hogy a kereszténység kultúraformáló erejét sokszor nem vették kellő súllyal figyelembe a nyugati-európai demokráciákban.¹¹⁴ A franciaországi Béziers városában például komoly vitákat okozott a polgármesteri hivatal előtermében felállított betlehemi jászol, mely egyesek szerint támadást jelent a közintézmények vallási semlegessége ellen. Felháborodottságuknak úgy adtak hangot, hogy bírósághoz fordultak, mely első fokon elrendelte a dekoráció eltávolítását; e döntés a város polgármesterének fellebbezését követően

¹⁰⁹ Svédországban a lakosság nagy része ateista vagy agnosztikus, ennek ellenére a vallásszabadság erőteljes védelmet élvez. A Svéd Egyházat csak 2000-ben választották el formálisan az államtól. Lásd: Tracy H. PORTER – Susan S. CASE – Matthew C. MITCHELL: Is It Freedom of or Freedom from Religion in Organizations. *Journal of International Business and Law*, Vol. 17, No. 1, 2017. p. 14.

¹¹⁰ Janneke GERARDS: Margin of Appreciation and Incrementalism in the Case Law of the European Court of Human Rights. *Human Rights Law Review*, Vol. 18, No. 3, 2018. p. 495–496.

¹¹¹ DOE (i. m.) p. 40–41.

¹¹² Carolyn EVANS: *Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights*. Oxford University Press, 2001. p. 21–22.

¹¹³ Joseph H. H. WEILER: State and Nation. Church, Mosque and Synagogue – the Trailer. *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 8, No. 2, 2010. p. 162–163.

¹¹⁴ Lori G. BEAMAN: *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*. Oxford University Press, Oxford, 2017. p. 1–3.

eltörlésre került.¹¹⁵ Szintén Franciaországban, Villefranche-de-Rouergue vasútállomásáról akarták eltávolítani a jászolt egy polgári bejelentést követően,¹¹⁶ és a jászlok kérdése azóta is aktuális témát képez. Természetesen ezek az ügyek a sajátos francia semlegességi-koncepció, a laicitás fényében értelmezendők. Angliában is történtek hasonló esetek, ott helyenként a karácsonyi iskolai betlehemi előadásokat is megpróbálták vallási töltetétől megfosztani, vagy átértelmezni,¹¹⁷ tehát minden esetben a nemzeti kontextust, a semlegesség sajátos értelmezéseit kell figyelembe venni.

A vallási és világnézeti pluralizmus az alkotmányos, modern „Nyugati” demokráciák egyik alapköve, ennek ellenére az utóbbi években a társadalmi-gazdasági átalakulások következtében számos kérdés és vita merült fel ezen érték terjedelméről és létjogosultságával kapcsolatban. E viták gyümölcsei lettek az arcot eltakaró öltözékek, kiváltképpen a muszlim női fátylak viseletét közvetett módon korlátozó vagy tiltó törvények, melyek a későbbiekben részletesen is bemutatásra kerülnek. Az évezred kezdete óta (kezdvé a „9/11-es” terrortámadással) az Egyesült Államokban és az európai társadalmakban is megfigyelhető az iszlámmal és követőivel szembeni sztereotípiák felerősödése, melyet tovább mélyített az Európában a 2010-es évek közepétől végigsöprő terrortámadások hulláma. A hosszú ideig politikai fősodornak tekinthető liberális demokrácia-felfogás¹¹⁸ veszített erejéből, sorra eredményezve a vallásszabadságot korlátozó jogszabályok megszületését.¹¹⁹ Ezzel egy időben az európai gondolkodásban is egyre inkább gyökeret ver a nézet, miszerint a kultúrák közötti béke nem lehetséges a vallások közötti béke nélkül, de a „vallás és a politika házassága is felbonthatatlan”,¹²⁰ utalva arra, hogy a vallási kérdések egyúttal politikai kérdések is.

¹¹⁵ THE LOCAL FR: *French mayor wins battle to keep nativity scene*. 2014. 12. 19. <https://www.thelocal.fr/20141219/traditionalists-win-french-christmas-crib-case>

¹¹⁶ MAGYAR KURÍR: *Lehet-e jászlat állítani a vasútállomáson? - Vita Franciaországban*. 2013. 12. 23. https://www.magyarKurir.hu/hirek/lehet-e-jaszlat-allitani-vasutallomason-vita-franciaorszagban?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_202102

¹¹⁷ Sean COUGHLAN: *School nativity plays 'pushed aside*. *BBC News*, 2014. 12. 02. <https://www.bbc.com/news/education-30277344>

¹¹⁸ A vallási meggyőződés nyilvános kifejezését számos módon korlátozó Franciaországban például éppen a sajátos liberális demokrácia-felfogásból vezetik le az értekezés során később ismertetésre kerülő, a jelképek viseletét tiltó törvényeket.

¹¹⁹ Lásd a témában: Hilal ELVER: *The Headscarf Controversy: Secularism and Freedom of Religion*. Oxford University Press, Oxford, 2012.

¹²⁰ MÁTÉ-TÓTH András: *Vallás és társadalom: hatás-ellenhatás és társadalmi felelősségvállalás Kelet- és Közép-Európában*. In: KARDOS Lili (szerk.): *Kulturális Identitás: a Vallás Szerepe Európában*. Generál Nyomda Kft., Szeged, 2013. p. 45.

III.1.2. A vallás és migráció

Az emberek mindig is egyik helyről a másikra költöztek, azért hogy munkát szerezzenek, javítsák életüket, egyesítsél családjaikat, vagy hogy elkerüljék a konfliktusokat és harcokat, az üldöztetés és a kényszer miatt elhagyva országukat. Utóbbi esetek kapcsán megemlítendő, hogy a menedékjog a nemzetközi jog által elismert, az emberiség szolidaritásán alapuló jog. A bevándorlás korunkbeli jelensége és jellemzőinek változása azonban teljesen újfajta kihívást jelent. Az elmúlt évtizedekben a bevándorlók aránya csaknem megháromszorozódott világszerte. A globális közlekedés és kommunikáció technológiai változásai megkönnyítették az államok és a kontinensek közötti könnyebb és olcsóbb mozgást, és a történelem legnagyobb bevándorlási hullámát eredményezték. A bevándorlási szokások változásával egyidejűleg, Európa arculata is átalakult. A kontinens komoly demográfiai válsággal szembesül a lakosság számszerű csökkenése és elöregedése miatt, miközben a bevándorlók és leszármazóik (így például Franciaországban 2-3-4. generációs „bevándorlók” is élnek, többek között a gyarmatosítás utóhatásai következtében) általában nagyobb születési aránnyal rendelkeznek, így egyre jelentősebb közösséget képeznek az európai országokban.¹²¹ A migráció a kontinens vallási térképét is érintette, ugyanis mára az iszlám lett a leggyorsabban növekvő európai vallás,¹²² az Unió pedig afféle „identitás krízisben” szenved.¹²³ Ezek a változások a munka világában (legyen szó magán-vagy közfoglalkoztatottságról) is egyértelműen éreztetik hatásukat. Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége is rámutatott egy tanulmányában arra,¹²⁴ hogy a foglalkoztatottság növelésének elengedhetetlen feltétele a kisebbségek foglalkoztatási követelményeinek javítása, és munkaerőpiaci integrációja. A nyugati életmód és értékek azonban gyakran eltérőek a bevándorlók származási helyén érvényesülőktől, így ők olyan társadalomba érkehetnek, melyek értékeit nem ismerik kellően vagy nem vallják.¹²⁵

Egyre gyakrabban hallani olyan általános vélekedéseket, melyek szerint az integrációs kísérletek megbuktak, és egyúttal hevesen támadják a multikulturalizmust.¹²⁶ E kritikák szerint

¹²¹ SCHANDA Balázs: Fejkendőviselet az Iskolában. *Fundamenum*, Vol. 8, No. 2, 2004. p. 115.

¹²² Nisar Mohammad bin AHMAD: The Islamic and International Human Rights Law Perspectives of Headscarf: the Case of Europe. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 16, 2011. p. 161.

¹²³ Tariq RAMADAN: *Religion and the European Union* in: Lucian L. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 117.

¹²⁴ AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI ÜGYNÖKSÉGE (FRA): EU MIDIS felmérés https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/414-EU-MIDIS_GLANCE_HU.pdf

¹²⁵ Liav ORGAD: ‘Cultural Defence’ of Nations: Cultural Citizenship in France, Germany and the Netherlands. *European Law Journal*, Vol. 15, No. 6, 2009. p. 720–721.

¹²⁶ Ralp GRILLO: *Reasons to Ban? The Anti- Burqa Movement in Western Europe*. MMG Working Paper 12–5, 2012. p. 10. www.mmg.mpg.de/workingpapers

a muszlimok integrálásának három alapvető akadályja van. Az első a kulturális inkompatibilitás jelenti, mely szerint e közösséget nem lehet összhangba hozni az európai kulturális, hagyományos értékekkel és normákkal, mint amilyen például a véleménynyilvánítás szabadsága vagy a nemek egyenlősége.¹²⁷ A másik akadályt a társadalmi kohézió kérdése jelenti, hiszen a szekulárisabb társadalmakban a vallási meggyőződés és hit kifejezése nem mindig egyeztethető össze a nemzeti identitással. Az utolsó akadályt a közbiztonság óvása képezi, hiszen különösképpen a terrortámadások után, növekvő félelem tapasztalható a fundamentalista irányzatokkal szemben, melyet gyakran párhuzamba állítanak a terrorizmussal.¹²⁸ Az európai társadalmak számára egyértelműen hatalmas kihívást jelent a muszlim kisebbségek integrációja, ami az értekezés során bemutatásra kerülő jogi vitákat is nagyban meghatározta, legyen szó a vallási meggyőződés munkahelyeken, oktatási intézményekben vagy közterületeken történő kifejezéséről.¹²⁹

A vallási meggyőződés félreértelmezése, vagy az értelmezés hiánya Európa egyik elsődleges problémája az iszlámmal. Mivel a fokozatos szekularizáció következtében a modern nyugati társadalmakban a világi és a vallási szféra egyértelműen elvált egymástól, ezekben a társadalmak lakói idegenkedve és értetlenül állhatnak a vallás mások életében betöltött komoly szerepét látva.¹³⁰ Következésképpen hajlamosak lehetnek a vallásra, mint „magánügyre” tekinteni, mely felfogás szerint a vallási meggyőződésnek, egyházaknak a magánszféra területén kell maradniuk, lehetőleg otthon, a „négy fal között”,¹³¹ figyelmen kívül hagyva, hogy vallásszabadság alapvető, kollektív jellemzőit.¹³²

A kultúrák egymás mellett éléséhez több módon viszonyulnak az országok. A *monokulturalizmus* jegyében eljáró fogadó társadalom a kisebbségek asszimilációra törekszik (például Franciaország).¹³³ Az *olvasztótégely* (*melting pot*) összevonja a különböző kultúrákat, ezáltal hozva létre egy sajátosan újat (például az Egyesült Államok vagy Anglia).¹³⁴ A szó

¹²⁷ ORGAD: i. m. 722.

¹²⁸ Demetrios G. PAPADEMETRIOU – Richard ALBA – Nancy FONER: *Managing Religious Difference in North America and Europe in an Era of Mass Migration*. Transatlantic Council on Migration. Migration Policy Institute, 2016. p. 1–2.

¹²⁹ Eva BREMS: Face veil bans in the European Court of Human Rights: the importance of empirical findings. *Journal of Law and Policy*, Vol. 22, No. 2, 2014. p. 517.

¹³⁰ Neville COX: Blasphemy, Holocaust Denial, and the Control of Profoundly Unacceptable Speech. *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 62, No. 3, 2014. p. 739.

¹³¹ HALMAI Gábor: *A véleményszabadság határai*. Atlantisz Könyvkiadó, Budapest, 1994. p. 113–114.

¹³² ZLINSZKY János: A Vallásszabadság Gyakorlati Kérdései az Alkotmány és az Alkotmánybírósági Határozatok Tükrében. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 1, No. 1, 2005. p. 90.

¹³³ Edith ARNOULT-BRILL – Gabrielle SIMON: *Religion in the private sector*. Opinions of the Economic, Social and Environmental Council, 2013. p. 12.
https://www.lecese.fr/sites/default/files/travaux_multilingue/2013_25_fait_religieux_entreprise-EN.pdf

¹³⁴ EGEDY Gergely: A multikulturalizmus dilemmái: Nagy Britannia példája. *Polgári Szemle*, Vol. 2, No. 6, 2006.
<http://www.polgariszemle.hu/app/interface.php?view=vtiarticle&ID=111&paging=1>

szorosabb értelmében vett multikulturalizmus a nemzeti, etnikai és vallási sokszínűség otthona, mely elfogadja a különböző csoportok sajátosságait és ezek megőrzésének, ápolásának jogát hangsúlyozza. Ezeket matematikai megközelítéssel a következő módokon írhatjuk le, ahol „A” a fogadó társadalom és „B” a vallási/kulturális/etnikai kisebbség és „C” az új kulturális egész:

asszimilációs modell: $A+B = A$

olvasztótégely: $A+B = C$

multikulturalizmus: $A+B = A+B$.

III.1.3. Az állam-egyház kapcsolatok az Európai Unióban

Ugyan az európai identitás közös alapokon nyugszik, az államok egyházakhoz, valamint vallásokhoz fűződő kapcsolata igencsak változatos képet mutat: nem is lehetne különbözőbb a történelmi, kulturális hagyományok által determinált „vallási térkép”.¹³⁵ Az állam-egyház kapcsolatok tipológiája megannyi csoportosítás szerint lehetséges. Hirschl 9 modellt vázol fel melyek a kommunista ateista modell, illiberális teokrácia, és félig- teokratikus modell; a maradék 6 közül három szekuláris szeparatista, az egyik a formális elválasztás és egy adott egyház de facto dominanciája, az ötödik a gyenge intézményesség a hatodik pedig a törvénykező enklávék modellje.¹³⁶ Schanda négy európai modellt nevesít. Az első a rendszerint történelmi örökségként fennmaradt államegyházi modell¹³⁷ (Anglia, Dánia),¹³⁸ a második a kapcsolódó vagy „koordinációs” modell (Németország), a harmadik az elválasztás *laicista* (Franciaország) modellje, a negyedik együttműködésre nyitott (Olaszország) berendezkedés.¹³⁹ Doe hasonló kategóriákban gondolkodik, amikor három típust nevesít: államegyházzal rendelkező, elválasztó és kooperáló modelleket.¹⁴⁰

¹³⁵ Globális kitekintésben is hasonlóan változatos képet kapunk. A világ leggyakoribb államvallása az iszlám, ugyanis 27 országban (ide értve a Közel-Kelet és Észak-Kelet Afrika államainak nagy részét) bír ilyen státusszal. Ezzel szemben a világ 13 országában a kereszténység egy fajtája az államvallás (ebből 9 európai ország). További 40 ország preferál valamilyen vallást, ezek közül viszont már a kereszténység a leggyakoribb (28). Lásd: PEW RESEARCH CENTER: *Many Countries Favor Specific Religions, Officially or Unofficially- Islam is the most common state religion, but many governments give privileges to Christianity*. 2017. 10. 03. <https://www.pewforum.org/2017/10/03/many-countries-favor-specific-religions-officially-or-unofficially/>

¹³⁶ Ran HIRSCHL: *Constitutional Theocracy*. Harvard University Press, 2010. p. 29–49.

¹³⁷ Az EJEK a *Darby kontra Svédország* (1990. október 23-i ítélet, ügyszám: 11581/85) kapcsán kifejezetten megállapította, hogy az államegyház megléte nem ütközik az Emberi Jogok Egyetemes Egyezményének vallásszabadságot deklaráló rendelkezéseibe.

¹³⁸ Más megközelítésben Dániát „mérsékelt szekularizmusnak” is tekinthetjük, ugyanis van állam által támogatott államegyház, miközben a különböző vallási kisebbségek és közösségek eltérő státusszal rendelkeznek. Lásd: Sune LAEGAARD: *Religious Neutrality, Toleration and Recognition in Moderate Secular States: The Case of Denmark*. *The Ethics Forum*, Vol. 6, No. 2, 2011. p. 85–106. <http://id.erudit.org/iderudit/1008033ar>

¹³⁹ SCHANDA Balázs: *Állami Egyházzjogi Modellek Európában – Konvergencia és Különbözőségek*. *Magyar Tudomány*, Vol. 180, No. 6, 2019. p. 813–815.

¹⁴⁰ DOE (2011) i m. 2–5.

Európában ennek megfelelően nem beszélhetünk konszenzusról¹⁴¹ az állam-egyház viszonylatában bizonyos szintű különbség megléte mondhatni örökre feltételezhető.¹⁴² Ahogy az EJEB az *Otto-Preminger Institute kontra. Ausztria*¹⁴³ és a *Sahin kontra Törökország*¹⁴⁴ ügyekben is megfogalmazta, Európában nem lehetséges a vallás társadalomban betöltött szerepét egyértelműen meghatározni, az még országokon belül is eltérő.¹⁴⁵ Az állam-egyház viszonyok azért is képeznek elsődleges vizsgálódási pontot,¹⁴⁶ mert a vallásszabadság külső oldalának korlátozásánál meghatározó szerepet játszik miként viszonyul általános jelleggel egy állam a valláshoz és az egyházakhoz. Franciaországban¹⁴⁷ és Belgiumban például, ahol az állam világnézeti semlegességének elve, a *laïcité* erős történelmi és kulturális gyökerekkel, egyúttal alkotmányos státusszal is rendelkezik, viszonylag hamar megállapításra került, hogy állam alkalmazottai nem viselhetnek vallási szimbólumokat munkahelyükön. Ennek a közszférára vonatkozó elvnek egy sajátos értelmezése mára egyre inkább termékeny táptalajra lel a magánfoglalkoztatás keretében is, amint azt az értekezés is részletezi a későbbiekben.¹⁴⁸ A Rousseau-i ideológia által áthatott francia forradalmi megközelítés, ahol az egyéni és társadalmi érdekek összhangban állnak, mai is erőteljes. Ennek példájául a francia állampolgársági koncepció szolgálhat.¹⁴⁹ A francia társadalmi berendezkedés lényegét képezi, hogy az egyén identitását a francia nemzethez tartozás határozza meg. Azaz a francia állampolgár ne egy vallási, etnikai vagy faji alapon szerveződött közösség részeként gondoljon magára, mely adott

¹⁴¹ Úgy is fogalmazhatnánk, hogy „csak arról van konszenzus, hogy nincs konszenzus”.

¹⁴² Erica HOWARD: *Law and the Wearing of Religious Symbols in Europe – A comparative Introduction*. Routledge, London, 2019. p. 2–3.

¹⁴³ Otto-Preminger-Institut kontra Ausztria ügy, 1995. szeptember 20-i ítélet (ügyszám: 13470/87) §57-58.

Az ügyben egy, a katolikus vallást sértő film bemutatását tagadták meg hatóságok a döntően katolikus tiroliak egyik mozijában, a filmet is elkobozták, a lakók érdekeinek védelmére hivatkozva. A filmet bemutatni szándékozó intézet úgy vélte, hogy ez az EJE 10. cikkében (Véleménynyilvánítás szabadsága) foglalt jogait sértette, így az EJE-hez fordult, mely szerint az intézkedéseket törvényes alapon, mások jogainak védelme érdekében hozták meg, mely jelen esetben a vallási meggyőződések és a vallási béke védelmét volt hivatott szolgálni. Az EJE elemzése szerint az osztrák hatóságok megfelelően egyensúlyozták ki az ütköző jogosultságokat és nem hoztak túlzó, vagy aránytalan intézkedést.

¹⁴⁴ Leyla Şahin kontra Törökország ügy, 2005. november 10-i ítélet (ügyszám: 44774/98) §109.

¹⁴⁵ Ronan MCCREA: *The Recognition of Religion within the Constitutional and Political Order of the European Union*. LSE ‘Europe in Question’ Discussion Paper Series, No. 10/2009. p. 1–3. <https://www.lse.ac.uk/european-institute/Assets/Documents/LEQS-Discussion-Papers/LEQSPaper10.pdf>

¹⁴⁶ Lásd még a témában: William Cole DURHAM, Jr.: *Religious Freedom in a worldwide Setting: Comparative Reflections*. Universal Rights in a World of Diversity. The Case of Religious Freedom Pontifical Academy of Social Sciences, Acta 17, 2012. <http://www.pass.va/content/dam/scienze-sociali/pdf/acta17/acta17-durham.pdf>

¹⁴⁷ A Francia Alkotmány első cikke deklarálja az állam és egyház elválasztásának elvét. A francia felfogás szerint a vallás hagyományosan a magánélet része, nem pedig munkahelyi kérdés.

¹⁴⁸ Arthur KUTOROFF: First Amendment versus Laïcité: Religious Exemptions, Religious Freedom, and Public Neutrality. *Cornell International Law Journal*, Vol. 48, No. 1, 2015. p. 274–275.

¹⁴⁹ HALMAI Gábor: Religion and Constitutionalism. *MTA Law Working Papers*, 2015/5, 2015. p. 13. https://jog.tk.hu/uploads/files/mtalwp/2015_05_%20Halmai.pdf

esetben arra kényszeríthetné az állampolgárokat, hogy vallási meggyőződésük vagy nemzeti hűségük között válasszanak.¹⁵⁰

Az állam és egyház szélsőséges szétválasztását követő francia felfogás mellett a szekularizmus jóval mérsékeltebb, mondhatni „támogató” modelljeit is megtalálhatjuk, mint például a több szempontból (vallási, etnikai) is plurális Bosznia-Hercegovina. Az ország szuvenir boltjainak kedvelt áruja egy kis fa kocka, mely két részből áll. Kinyitva négy kis épületet találunk, egy mecsetet, valamint három keresztény templomot: méghozzá ortodox, katolikus és protestáns templomokat. A kocka a szekuláris államot szimbolizálja, melynek kötelessége e vallásokat védeni és a vallási közösségek jogait kiegyensúlyozni.¹⁵¹ A kényes egyensúly megbomlana, ha bármelyik alkotóelem mérete megváltozna. Egy hasonló megfontolásból létrehozott szuvenir igencsak eltérően nézne ki más országokban. Franciaországban például a kis kocka talán két egymást taszító mágneset tartalmazna, melyek nem érintkeznek. Egy keresztény államegyházzal rendelkező államban pedig a kereszt, vagy egy megfelelő templom foglalná el a középpontot, melyet az állam, mint a kocka óv. Egy privilegizált helyzetű, de államegyháznak nem minősülő vallásnál pedig annak „temploma” sokkal nagyobb méretű lenne, mint a többi vallás hasonló szentélyei. Az EU „szuvenirje” akár egy Rubik-kocka is lehetne, utalva a komplexitásra és arra, hogy minden vallás azonos védelmet élvez, még ha nehéz is az egyensúlyt megtalálni.

III.1.4. Az állam semlegességének kérdése

Az állam semlegességének elve rendkívül megosztó és gyakran félreértelmezett, problematikus jelentéstartalmú koncepciónak tűnhet, bár közel sem annyira, mint a politikai szekularizmus dogmája.¹⁵² Utóbbi a politikai és vallási hatóságok elválasztását, vagy az állami közömbösséget vagy akár vallással szembeni ellenséges attitűdöt is magában foglalhatja. Ezzel szemben az állam semlegességét többféleképpen értelmezhetjük, melyben meghatározó szerepet játszik, hogy kivel szemben és milyen mértékben tanúsítják azt. Az egyik megközelítés a fogalom négy lehetséges jelentését különbözteti meg. Az első jelentése szerint a semlegesség az állam minden vallástól való azonos távolságát jelenti, így mindegyikkel szemben azonos

¹⁵⁰ Lucy VICKERS: *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, 2007. p. 40.

¹⁵¹ Angelika NUBBERGER: *The European Court of Human Rights and Freedom of Religion*. In: Robert UERPMANN-WITZACK (ed.): *Religion and International Law: Living Together*. Brill-Nijhoff, Leiden, 2018. p. 130–131.

¹⁵² BIELEFELDT i. m. 10.

álláspontot képvisel.¹⁵³ A másik jelentés értelmében az állam minden vallást ugyanúgy kezel, és az azonos elbánására helyezi a hangsúlyt. A harmadik jelentés az azonos tisztelet elvét takarja, mely nem zárja ki, hogy az állam különbséget tegyen a vallások között igazolható esetekben, például ha történelmi, kulturális okokból ez indokolt. A semlegesség negyedik felfogása az objektivitást foglalja magában, mely lényegében elismeri az egyházak, vallások különböző státuszát, de ettől függetlenül törekszik a társadalmi igazságosságra.¹⁵⁴

Az EJEB két megközelítést alkalmaz az állami semlegesség meghatározásakor. Egyrészt az állami semlegesség egy *sui generis* minimumkövetelmény az egyházi jogalanyisághoz kapcsolódó ügyekben, melyet az EJEB a nemzeti jogrendszerekkel és tagállami magatartásokkal szemben támaszt. Másrészt az állami semlegesség az állami magatartások igazolására is szolgál.¹⁵⁵ Érdemes azt is megemlíteni, hogy az EJEB a *Hasan és Chaush kontra Bulgária*¹⁵⁶ ügyben úgy foglalt állást, hogy az államok kötelesek semleges álláspontra helyezkedni vallási, világnézeti kérdésekben. Annak meghatározása azonban, hogy ez az adott jogesetekben miként valósul meg már komoly fejtörőt jelent,¹⁵⁷ hiszen az eltérő történelmi, kulturális és vallási hagyományok kizárják az egységes az európai konszenzus kialakulásának lehetőségét.¹⁵⁸ A semlegesség fogalma még a nemzeti joggyakorlaton belül sem rendelkezik egységes meghatározással, így az állami kötődésű munkahelyek körében sincs mindig konszenzus¹⁵⁹ ennek létjogosultságáról.¹⁶⁰

¹⁵³ Ahmed Shaheed, az ENSZ egykori vallásszabadsággal foglalkozó riportőrije úgy fogalmazott, az a legjobb, ha az „állam és az egyház tiszteletteljes távolságot tartanak” egymástól. Lásd: Samuel P. HUNTINGTON: *The Clash of Civilization and the Remaking of World Order*. Simon and Schuster, New York, 1996. p. 70.

¹⁵⁴ Ian LEIGH: *The European Court of Human Rights and religious neutrality*. In: Gavin D'COSTA – Malcolm EVANS – Tariq MODOOD – Julian RIVERS (eds.): *Religion in a Liberal State*. Cambridge University Press, 2013. p. 38–39.

¹⁵⁵ UITZ Renáta: A lelkiismereti és vallásszabadság az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában – Kókkiknakis ítélettől az állami semlegesség követelményéig. *Állam-és Jogtudomány*, Vol. 58, No. 4, 2017. p. 115.

¹⁵⁶ Hasan és Chaush kontra Bulgária ügy, 2000. október 26-i ítélet (ügyszám: 30985/96).

¹⁵⁷ CZIGLE János Tamás: A vallási eredetű ruházat bírósági tárgyalások során történő viseletének tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága joggyakorlatában. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 16, No. 4, 2020. p 197. (a továbbiakban: CZIGLE (2020b)).

¹⁵⁸ Julie RINGELHEIM: State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 6, No. 1, 2017. p. 2–3.

¹⁵⁹ Anna SLEDZINSKA-SIMON: *Is there a place for the Islamic veil in the workplace? Managerial prerogatives and the duty of reasonable accommodation in the EU anti-discrimination governance*. Springerlink, ERA Forum, Springerlink.com 2016.09.05.

¹⁶⁰ Érdemes lehet azt is megemlíteni, hogy az Egyesült Államokban miként tekintenek az állam világnézeti semlegességére. Első jelentése szerint ez a kényszer és meggyőzés hiányát takarja, tehát hogy az állam nem kényszerítheti vallási nézeteket a lakosokra. A második megközelítés szerint a semlegesség lényegében a pártatlanságot jelenti, tehát az állam tartózkodását bármilyen vallás vagy egyház preferálásával szemben. A harmadik jelentés szerint a semlegességet a vallás közszférából való száműzése jelenti. A negyedik megközelítés az úgynevezett *átalakító semlegességet* takarja, mely az előbbi három megközelítést az állam alkotmányos, kulturális sajátosságaihoz igazítja. Lásd: Anna SU: Transformative State Neutrality. *Supreme Court Law Review*, Vol. 91, No. 2, 2019.p. 6–10.

III.2. A vallásszabadság helye az Európai Unió jogában

III.2.1. A vallásszabadság védelme az Európai Unió jogában és az Emberi Jogok Európai Egyezménye szerint

Az EU elődjének számító EGK alapvetően gazdasági dimenziókra épülő szervezet volt, így az egyenlőség elvét is ennek keretén belül értelmezte. Céljai tehát gazdasági töltetűek voltak a szabad kereskedelem létrehozása, az energetikai szektorok harmonizálása az állampolgárságon alapuló diszkrimináció elkerülése által. Az alapító tagállamok többé-kevésbé katolikus hagyományúnak voltak mondhatók, de 1973-ban az Egyesült Királyság és Dánia, 1981-ben Görögország, majd Svédország és Finnország 1995-ös csatlakozása új elemeket emelve be, vallási szempontból plurálisabbá tette az Európai Közösséget.¹⁶¹ Annak ellenére, hogy az integráció atyjai mind keresztények voltak,¹⁶² mely lehetővé tette számukra a közös ideológia követését és Lord Cockfield a belső piac alapjául is a vallást tette meg, a vallás kérdése meglehetősen sokáig mellőzött maradt. A Schumann-nyilatkozattól kezdve gyakorlatilag egészen a Maastrichti szerződés elfogadásáig,¹⁶³ a vallás nem jelent meg kifejezett módon az integráció dokumentumaiban.¹⁶⁴ A kontinens országait ebben az időszakban a fokozott szekularizáció jellemezte, miközben a világ más részein ezzel ellentétes, deszekularizációs folyamatok mentek végbe.¹⁶⁵ Az Unió hallgatását az Amszterdami Szerződéshez csatolt 11. nyilatkozat törte meg, mely hangsúlyozta, hogy az „Európai Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási egyesületek vagy közösségek tagállamokban meglévő státuszát”.¹⁶⁶

A Lisszaboni szerződés jelentősen megváltoztatta a vallások helyzetét. E szerződés tovább tágította az EU jogának hatáskörét az Alapjogi Charta elfogadásával, melyet az Európai Unióról szóló Szerződés (a továbbiakban: EUSZ) 6 Cikkének (1) bekezdésével¹⁶⁷ a primer

¹⁶¹ Lasia BLOB: *European Law of Religion – organizational and institutional analysis national systems and their implications for the future European Integration Process*. The Jean Monnet Program, Working Paper, 2013/3. p. 2–3. <https://jeanmonnetprogram.org/archive/papers/03/031301.pdf>

¹⁶² Konrad Adenauer az NSZK első kancellárja a német kereszténydemokrácia alapítója, Alcide de Gasperi az olasz Kereszténydemokrata Párt vezetője, Robert Schuman pedig szintén kereszténydemokrata volt.

¹⁶³ PÜNKÖSTY András Etele: *Az Európai Unió és a vallás kapcsolatának egyes szempontjai* p. 1–2. <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12211/file/EUivall%C3%A1stip%C3%BCnk%C3%B6sty.pdf>.

¹⁶⁴ Megjegyzendő, hogy a keresztény egyházak a második világháborút követően az európai békét biztosító integráció jelentős támogatói voltak Lásd: Lucian N. LEUSTEAN: *Does God matter in the European Union?* in: Lucian L. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 5.

¹⁶⁵ John T. S. MADELEY – Lucian N LEUSTEAN: *Religion, Politics and Law in the European Union: an introduction. Religion, State & Society*, 2009. 1–2. p. 3.

¹⁶⁶ PÜNKÖSTY (2014) i. m. 116–117.

¹⁶⁷ „Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan kötőerővel bír, mint a Szerződések”

uniós jog részévé tett. Ennek következtében az EuB immár az Alapjogi Chartában foglalt emberi jogokat védő bíróság is egyben.¹⁶⁸ Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az Alapjogi Charta helyettesíthetné a tagállami alapvédelmi rendszereket, mindössze kiegészíti azokat, az uniós jog végrehajtása során felmerülő alapjogsérelemre esetére nyújtva alapjogi védelmet.¹⁶⁹ Az Alapjogi Charta nagyban épít az EJEE-re, az Európai Szociális Chartára, más, meghatározó emberi jogi egyezményekre és természetesen az unióstagállamok alkotmányos hagyományaira.¹⁷⁰ Az EU deklarált célkitűzései között megtalálható az Unió EJEE-hez történő csatlakozása is, melyet az Európai Unióról Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) az EUSZ, a Lisszaboni szerződés, valamint az EJEE 14. jegyzőkönyve szentesít, illetve tesz lehetővé. Ez az elköteleződés már az Alkotmányozó Konvent által elfogadott Alkotmányos Szerződés kifejezett céljai között is szerepelt

Mivel minden unióstagállam egyúttal az EJEE részes állama is, nem csoda, hogy a jogfejlődés szorosan összekapcsolódott és az EuB többször az EJEE-ből „merített ihletet” az uniós jog alapjogi vonatkozásainak értelmezése során.¹⁷¹ Míg ugyanis az ESZAK és az EGK eredendően gazdasági célú integrációs szervezetek voltak, addig az Európa Tanács (a továbbiakban: ET) eredendően az emberi jogok érvényesítését tűzte zászlajára.¹⁷² A Charta és az EJEE által védett jogok között és a megfogalmazásukat tekintve is nagy a hasonlóság, annyi különbséggel, hogy a Charta szélesebb kört, azaz több alapjogot fed le. Az EJEE 9. cikke rendkívül tágan értelmezi a vallásszabadságot, amikor úgy fogalmaz, hogy:

„1. Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

¹⁶⁸ Gráinne DE BÚRCA: After the EU Charter of Fundamental Rights: The Court of Justice as a Human Rights Adjudicator. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 20, No. 2, 2013. p. 168.

¹⁶⁹ CHRONOWSKI Nóra: Az Európai Unió Alapjogi Chartája hatályának kiterjesztéséről – alkotmánypolitikai megfontolások. In: HOMOKI-NAGY Mária (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Bodnár László egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Universitatis Szegediensis 77. kötet. Acta Juridica et Politica. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged. p. 86.

¹⁷⁰ Allan ROSAS: When is the EU Charter of Fundamental Right's Applicable at National Level? *Jurisprudencija: Mokslo darbu žurnalas*, Vol. 19, No. 4, 2012. p. 1271–1272 <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/101/94>

¹⁷¹ AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI ÜGYNÖKSÉGE: *Kézikönyv az európai megkülönböztetés mentességi jogról*. Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2011. p. 18. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf

¹⁷² Tonia NOVITZ: Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 15, No. 1, 2010. p. 481–482.

2. *A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatásának szabadságát csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek.*”

A fenti megfogalmazás magában foglalja a vallásszabadság belső és külső dimenzióinak védelmét, annak pozitív és negatív, egyéni és közösségi elemeit. A *forum internum* abszolút védelmet élvez, ezzel szemben a *forum externum*, tehát a vallási meggyőződés kifejezése a 2. bekezdés rendelkezései szerint korlátozásoknak vethető alá. Ez a bekezdés elsősorban közérdekű jogkorlátozásokat tesz lehetővé, mint amilyen a közbiztonság, közegészségügy,¹⁷³ ezt követi a „*mások jogainak és szabadságainak védelme*” kiemelése, majd a „*demokratikus társadalomban való szükségesség*” megfogalmazása. Utóbbi nem rendelkezik definícióval, de az államok történelmi, kulturális és politikai heterogenitása miatt nem is igazán lehetne ilyet meghatározni, jelentése így esetenként változó. Mindezek ellenére az esetjogból kiemelhetők bizonyos közös elvek, mint amilyen a pluralizmus követelménye, az emberi jogok tiszteletben tartása vagy éppen a tolerancia.¹⁷⁴ A vallási vagy meggyőződés alapján történő megkülönböztetés is tilos az EJEE 14. cikke¹⁷⁵ és az EJEE 12. jegyzőkönyvének 1. cikke alapján.¹⁷⁶

A fenti cikkek egyaránt védik a vallási és nem vallási-meggyőződéseket, de ez nem jelenti azt, hogy a védelem minden vallásilag motivált cselekedetet magába foglalna.¹⁷⁷ Ez azért is fontos, mert így különbséget tehetünk a vallási dogmák által támasztott általánosan ismert követelmények, valamint a vallási tanok egyének általi interpretációja és internalizációja között. A vallásszabadságra vonatkozó esetleges korlátozások igazolása során meg kell találni az egyensúlyt az ütköző egyéni jogok, illetve közösségi jogosultságok között is.¹⁷⁸

Unió szinten számos további jogforrás deklarálja a vallásszabadság védelmét. Az EUSZ már preambulumban is utal a kulturális, vallási és humanista örökségre: „*Ösztönzést*

¹⁷³ KISS i. m. 457.

¹⁷⁴ KISS u. o. 458.

¹⁷⁵ „*A jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.*”

¹⁷⁶ Ezt azonban nem minden ET tagállam ratifikálta. Az (1) bekezdés értelmében:

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

¹⁷⁷ Lásd: Pretty kontra Egyesült Királyság ügy, 2002. április 29-i ítélet (ügyszám: 2346/02) §82.

¹⁷⁸ Peter CUMPER – Tom LEWIS: Taking religion seriously? Human Rights and Hijab in Europe – Some problems of Adjudication. *Journal of Law and Religion*, Vol. 24, No. 2, 2008. p. 610–617.

merítve Európa kulturális, vallási és humanista örökségéből, amelyből az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogai, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, valamint a jogállamiság egyetemes értékei kibontakoztak". Számos jogforrás általános jelleggel hivatkozik az emberi méltóság és emberi jogok védelmére, elkötelezve az Uniót a kirekesztés és a diszkrimináció ellen.¹⁷⁹

Az Unió szempontjából legfontosabb alapjogi zsinórmértéket maga az Alapjogi Charta jelenti. A Charta 10. cikke a vallásszabadság általános védelmét deklarálja,¹⁸⁰ 14. Cikke a szülők azon jogát, hogy gyermekeiket a saját vallási meggyőződéseivel összhangban nevelhessék,¹⁸¹ emellett a 21. cikke¹⁸² a megkülönböztetés általános tilalmán belül nevesíti a vallást is, míg a 22. Cikk¹⁸³ többek között a vallási diverzitás tiszteletét hangsúlyozza. A Charta az 52. cikkben¹⁸⁴ rendelkezik a dokumentumban foglalt jogok korlátozásának lehetőségéről és annak elveiről. A korlátozásnak eleget kell tenni a törvényesség, arányosság és szükségesség feltételeinek és mások jogainak vagy szabadságainak védelmét kell, hogy szolgálja. A Charta azt is hangsúlyozza, magában foglal olyan jogokat, melyeket az EJEE is védeni hivatott, de ez nem jelenti azt, hogy meg kellene elégednie annak jogvédelmi rendszerével, annál kiterjedtebbet hozhat létre.¹⁸⁵

¹⁷⁹ Így az EUMSZ 9. cikke:

Politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására, a megfelelő szociális védelem biztosítására, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemre, valamint az oktatás, a képzés és az emberi egészség védelmének magas szintjére vonatkozó követelményeket"

¹⁸⁰ 10. cikk:

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

„(2) A katonai szolgálat lelkiismereti okból történő megtagadásához való jogot az e jog gyakorlását szabályozó nemzeti törvények szerint el kell ismerni.”

¹⁸¹ 14. cikk 3. bekezdés:

„Az oktatási intézmények demokratikus elvek figyelembevételével történő alapításának szabadságát, valamint a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, tiszteletben kell tartani az e jogok és szabadságok gyakorlását szabályozó nemzeti törvényekkel összhangban”

¹⁸² 21. cikk 1. bekezdés:

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

¹⁸³ „Az Unió tiszteletben tartja a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget.”

¹⁸⁴ 52. cikk 1. bekezdés:

„Az e Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és e jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az arányosság elvére figyelemmel, korlátozásokra csak akkor és annyiban kerülhet sor, ha és amennyiben az elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja.”

¹⁸⁵ 52. cikk 3. bekezdés:

„Amennyiben e Charta olyan jogokat tartalmaz, amelyek megfelelnek az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményben biztosított jogoknak, akkor e jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak

A jelenlegi rendszer lényegében elismeri az egyházak különleges, privilegizált helyzetét, valamint azok hozzájárulását az európai közerkölcshöz, ezáltal pedig azt is, hogy a jogszabályalkotásra is hatással bírnak.¹⁸⁶ Az Európai Unió Működéséről Szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 17. cikke a nemzeti egyházak, vallási és világnézeti szervezetek tagállami jogállásának tiszteletben tartását deklarálja:

„1, Az Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási szervezetek vagy közösségek nemzeti jog szerinti jogállását a tagállamokban.

2, Az Unió ugyanígy tiszteletben tartja a világnézeti szervezetek nemzeti jog szerinti jogállását.

3) Elismerve identitásukat és különleges hozzájárulásukat, az Unió nyílt, átlátható és rendszeres párbeszédet tart fenn ezekkel az egyházakkal és szervezetekkel.”

Az Európai Uniónak nincs hatásköre vallási, egyházi, felekezeti kérdésekben, melyek kizárólag tagállami hatáskörbe tartoznak, ahogyan azt a Lisszaboni Szerződés kifejezetten rögzíti.¹⁸⁷ Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az egyházak külön életet éljenek, hiszen társadalmi fontosságuk, küldetésük mellett több tagállamban például az egyik legnagyobb munkáltatónak minősülnek, mely fontosságukat gazdasági és munkaerő-piaci szempontból is növeli. Amint azt az *Egenberger kontra Diakonie-és IR kontra JQ-ügyek* kapcsán is kifejtésre kerül, az Unió által tanúsított tisztelet azonban nem eredményezheti az Unió alapvető elveinek, és más jogoknak aránytalan sérülését. Ennek ellenére ez a cikk az egyházak több elvárásának is eleget tesz, hiszen a nemzeti státusz szerinti tisztelet deklarálásával összhangban áll a szubszidiaritás elvével, valamint az Unióval történő párbeszéd szükségességét is hangsúlyozza.¹⁸⁸ Az egyházak ilyen módon biztosított különleges helyzete alkalmasint kritikát is vont maga után, Pollock például úgy véli, hogy az EUMSZ. 17. cikke lényegében ellentmond az Európai Unió általános elveinek, mivel:¹⁸⁹

- gyakorlatilag kiveszi az egyházakat az Európai Unió antidiszkriminációs keretrendszeréből;
- a valláson vagy hiten alapuló szervezeteket privilegizálja más, nem kormányzati szervezetekkel szemben;

kell tekinteni azokéval, amelyek az említett egyezményben szerepelnek. Ez a rendelkezés nem akadályozza meg azt, hogy az Unió joga kiterjedtebb védelmet nyújtson.”

¹⁸⁶ MCCREA: (2009) i. m. 21.

¹⁸⁷ PÜNKÖSTY i. m. 1–2.

¹⁸⁸ John T. S. MADELEY: *Deus ex machina: representing God on the stage of the European Union*. in: Lucian L. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 48.

¹⁸⁹ David POLLOCK: *Article 17 – Reasons for Concern* in: Lucian N. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 123–126.

- közvetve diszkriminálja a nem valláson, hiten alapuló szervezeteket;
- a gyakorlatban közvetlenül diszkriminálja az előző pontban említett szervezeteket, kiváltképpen a humanista és szekuláris jellegűeket.

Összegzésül úgy fogalmazhatunk, hogy az integráció fejlődésével az emberi jogok szerepe is egyre fontosabb szerephez jutott az Európai Unióban.¹⁹⁰ Ezzel párhuzamosan az EuB is olyan utakon kezdett el járni, melyek korábban elsődlegesen az EJEB terrénumába tartoztak.¹⁹¹ Az EU mára az emberi jogok *soft power*-en keresztül történő érvényesítésének legnagyobb globális szereplője, a Nobel-békedíj elnyerője. A vallás védelme a demokratikus társadalmak, így az uniós polgárok közösségének egyik alapvető pillére, hiszen a hívők személyiségének és világnézetének elválaszthatatlan elemét képezi. De nem csupán a hívők, hanem az ateisták, agnosztikusok és mindenki más számára is elengedhetetlen alapjogról van szó,¹⁹² hiszen e jog magában foglalja a hit meglétét, elutasítását valamint a vallási meggyőződés gyakorlását vagy annak hiányát.¹⁹³

A vallás a tényleges jogi szabályozás előtt is fontos szerepet töltött be az uniós jog fejlődésében, afféle „szekularizált vallásosság” formájában, hiszen például a kereszténység etikai vonatkozású elemei és elvei a korok során fokozatosan beépültek az államiság elméletébe, így a demokratikus európai társadalmak elválaszthatatlan alapját képezik. Eme elvek vallási tartalma tehát szekularizálódott.¹⁹⁴

III.2.2. Az EJEB és EuB kapcsolata

Európa szerencsésnek mondható, hiszen míg a világ egyes részein nincs egy nemzetek felett álló, emberi jogokat védő fórum, a kontinensen rögtön kettő is található, az EuB és az EJEB. Az EU csatlakozása az EJEB-hez régóta napirenden lévő téma.¹⁹⁵ Az EU a csatlakozással az Unió emberi jogok iránti elkötelezettségét egyértelműen és hangsúlyosabban fejezhetné ki, emellett megszüntetné azokat a kritikákat, melyek szerint az Unió kettős mércét alkalmaz azáltal, hogy míg tagállamaitól elvárja az EJEB-ben történő részvételt, ő maga távol

¹⁹⁰ Az EU emberi jogi gyakorlatának kezdetét a Stauder-estig szokás visszavezetni. (C-29/69. sz. Erich Stauder kontra Stadt Ulm – Szociálmunka ügyben 1969. november 12-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:1969:57].

¹⁹¹ Hana van OOIEN: *Keep the faith: the CJEU as a co-guardian of religious freedom*. In: Marjolein VAN DEN BRINK – Susanne BURRI – Jenny GOLDSCHMIDT (eds.): *Equality and human rights: nothing but trouble?* Netherlands Institute of Human Right, Utrecht University, 2015. p. 172–173.

¹⁹² Lásd: EUROPEAN COURTS OF HUMAN RIGHTS: *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights - Freedom of thought, conscience and religion*. 2020. https://www.echr.coe.int/documents/guide_art_9_eng.pdf

¹⁹³ Lásd: Buscarini és Mások kontra San Marino ügy, 199. február 18-i ítélet (ügyszám:24645/94) §34.

¹⁹⁴ PÜNKÖSTY (2014) i. m. p. 122.

¹⁹⁵ Martin KUIJER: *The Accession of the European Union to the ECHR: A Gift for the ECHR's 60th Anniversary or an Unwelcome Intruder at the Party?* Amsterdam Law Forum, 2011. p. 20.

marad tőle, továbbá az uniós intézmények által elkövetett emberi jogi sértések esetére is hatékony jogvédelmi rendszer jönne létre.¹⁹⁶

Az Európai Bizottság kérése alapján az EuB a 2/13. számú Véleményében fejtette ki nézeteit a csatlakozással kapcsolatban, melynek kiindulási pontját az Unió és jogrendjének *sui generis* jellegének, autonómiájának hangsúlyozása képezte. Az EuB e sajátos jellegre tekintettel Véleményében leginkább a csatlakozásban rejlő veszélyekre összpontosított, melyek az uniós jogrend autonómiáját, a kölcsönös bizalom elvét és az uniós jogban lefektetett hatásköri rendet érintik.¹⁹⁷ Az uniós jogrend autonómiája kapcsán azt emelte ki az EuB, hogy a csatlakozás következtében az Uniót és intézményeit köteleznék az EJEB határozatai és ítéletei, mely sértene az autonómiát, veszélyeztetve az uniós jog egységes értelmezését és hatáskörelvonáshoz is vezethetne.¹⁹⁸ A kölcsönös bizalom elve kapcsán azt emelte ki az EuB, hogy ezt az elvet (melynek értelmében az EU tagállamainak főszabályként vélelmeznie kell, hogy a többi tagállam tiszteletben tartja az uniós jogot) egyértelműen sérti az EJEE azon előírása, mely szerint a részes államoknak figyelemmel kell kísélnie, hogy a többi részes állam tiszteletben tartja-e az alapvető jogokat. A hatáskör kérdésében pedig az került hangsúlyozásra, hogy az Unión belüli jogviták EJEB előtti rendezésére nincs lehetőség.¹⁹⁹

A legnagyobb különbség az EJEB és az EuB vallásszabadsághoz fűződő megközelítése között lényegében az, hogy milyen szemszögből tekintenek erre az emberi jogra. Az EU joga kollektív megközelítést alkalmaz. Eközben az EJEE inkább polgári jogként tekint a vallásszabadságra, aminek korlátozásától egy államnak tartózkodnia kell.²⁰⁰ A bíróságok sok szempontból különböznek: míg az EJEB eljárása utólagos mechanizmust képez, azaz a nemzeti jogorvoslati fórumok kimerítése után lehet hozzá fordulni, addig az EuB előzetes döntéshozatali eljárása az Unió jogának értelmezésére vonatkozó, a nemzeti döntést elősegítő előzetes mechanizmus.²⁰¹ A különbségek ellenére tagadhatatlan, hogy a két bíróság

¹⁹⁶ Sionaidh DOUGLAS-SCOTT: Opinion 2/13 on EU accession to the ECHR: a Christmas bombshell from the European Court of Justice. *Vervassungsblog*, 2014. 12. 24. <http://www.verfassungsblog.de/en/opinion-213-eu-accession-echr-christmas-bombshell-european-court-justice/#.VKApmcAAI>

¹⁹⁷ LÁNCOS Petra Lea: A Bíróság 2/13. számú véleménye az Unió EJEE-hez való csatlakozásáról. *Pázmány Law Working Papers*. 2015/1. p. 4–5. http://plwp.eu/docs/wp/2015/2015-1_Lancos.pdf

¹⁹⁸ LÁNCOS (2015) u. o. 5.

¹⁹⁹ LÁNCOS (2015) u. o. 6.

²⁰⁰ Elise MUIR: Fundamental Rights, an unsettling EU competence. *Human Rights Review*, Vol. 15, No. 1, 2014. p. 25–37.

²⁰¹ Ezt az EUMSZ 267. cikke a következőképpen deklarálja:

„Az Európai Unió Bírósága hatáskörrel rendelkezik előzetes döntés meghozatalára a következő kérdésekben:
a) a Szerződés értelmezése; b) az uniós intézmények, szervek vagy hivatalok jogi aktusainak érvényessége és értelmezése; Ha egy tagállam bírósága előtt ilyen kérdés merül fel, és ez a bíróság úgy ítéli meg, hogy ítélete meghozatalához szükség van a kérdés eldöntésére, kérheti az Európai Unió Bíróságát, hogy hozzon ebben a kérdésben döntést. Ha egy tagállam olyan bírósága előtt folyamatban lévő ügyben merül fel ilyen kérdés, amelynek határozatai ellen a nemzeti jog értelmében nincs jogorvoslati lehetőség, e bíróság köteles az Európai Unió

joggyakorlata hatással van egymásra, de úgy tűnik, azt EJEB jóval inkább befolyásolja az EuB keretei között születő döntéseket, mint *vica versa*, hiszen utóbbi rendre hivatkozik az előbbi joggyakorlatára és megállapításaira. Ezek tükrében hiba lenne alábecsülni az EJEB döntéseinek erejét és hatását. Az EJEE-ben kinyilvánított jogok öre ugyanis az egyik leghatékonyabb szupranacionális bírói fórum a világon, az Európa Tanács 47 tagállamának 820 millió lakója számára egy „kvázi Alkotmánybíróság”.²⁰²

III.2.3. A *margin of appreciation*, avagy mérlegelési mozgástér

Az EJEB tiszteletben tartja az EJEE-t aláíró országok kulturális, történelmi vallási és egyéb sajátosságait, a nemzeti egyházzsabályozásokat és hagyományokat, széles körű mérlegelési mozgástérrel (*margin of appreciation*) biztosítva az államoknak e téren. Az EJEB szélesebb értelemben vett joggyakorlata rendszerint a nemzetek mozgástérének jogosságát deklarálja, legalábbis a nem-abszolút emberi jogok esetében, ahová a vallásszabadság külső oldala is tartozik.²⁰³ Az elv gyökerei a szubszidiaritásban²⁰⁴ és egyes tagállami hagyományokban találhatók,²⁰⁵ utóbbi tekintetében rokonságot mutatva a francia a '*marge d'appréciation*' és a német '*Beurteilungsspielraum*' fogalmaival.²⁰⁶

Ez a doktrína lényegében az európai konszenzus hiányát hivatott orvosolni, kiváltképpen magánjogi kérdésekben. Eszerint mivel az állami jog kialakítása és értelmezése sokkal inkább a részes állam szakterülete, alkalmasabb pozícióban van a helyes, a felek magánérdekeit figyelembe vevő döntések meghozatalakor, mint a nemzetközi jog,²⁰⁷ amiként

Bíróságához fordulni. Ha egy tagállami bíróság előtt folyamatban lévő ügyben olyan kérdés merül fel, amely valamely fogva tartott személyt érint, az Európai Unió Bírósága a lehető legrövidebb időn belül határoz.”

²⁰² Effie FOKAS: Directions in Religious Pluralism in Europe: Mobilizations in the Shadow of European Court of Human Rights Religious Freedom Jurisprudence. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 4, No. 1, 2015. p. 5–6.

²⁰³ Francisco Javier Mena PARRAS: *From Strasbourg to Luxembourg? Transposing the margin of appreciation concept into EU law*. Centre Pearlman de Philosophie du Droit. 2015. p. 4. https://www.academia.edu/17852645/From_Strasbourg_to_Luxembourg_Transposing_the_margin_of_appreciation_concept_into_EU_law

²⁰⁴ A szubszidiaritást az EUSZ is nevesíti 5. Cikkében:

„A szubszidiaritás elvének megfelelően azokon a területeken, amelyek nem tartoznak kizárólagos hatáskörébe, az Unió csak akkor és annyiban jár el, amikor és amennyiben a tervezett intézkedés céljait a tagállamok sem központi, sem regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani, így azok a tervezett intézkedés terjedelme vagy hatása miatt az Unió szintjén jobban megvalósíthatók.”

²⁰⁵ Mark HILL – Katherine BARNES: *Limitations on Freedom of Religion and Belief in the jurisprudence of the European Court of Human Rights*. In: T. Jeremy GUNN – Malcolm D. EVANS (eds.): *The European Court of Human Rights and the Freedom of Religion or Belief – The 25 Years since Kokkinakis*. Brill Nijhoff, Leiden, 2019. p. 96–97.

²⁰⁶ GERARDS i. m. 495–515.

²⁰⁷ GÁRDOS-OROSZ Fruzsina. *Az Európai Unió alapvédelmi rendszere és az Emberi Jogok Európai Bírósága – A kettős európai jogvédelem és a magyar alkotmányjog*. p. 78. <https://dfk-online.sze.hu/images/J%C3%81P/2011/4/g%C3%A1rdos.pdf>

ezt az EJEB is többször kifejezésre juttatta.²⁰⁸ Mivel a változó társadalmi helyzetekkel a jog nem tud mindig lépést tartani, így ez az elv a kellő rugalmasság letéteményese is.²⁰⁹ A nemzeti hatóságok a társadalmi szükségletekkel való közvetlen és folyamatos kapcsolatuk miatt valóban jobb helyzetben vannak, mint egy nemzetközi bíró, annak eldöntésekor, hogy milyen érdekek ütköznek,²¹⁰ és adott esetben melyek élveznek elsőbbséget.²¹¹

Fontossága fenti tükrében felmerül a kérdés, hogy miért nem történt meg az elv átültetése az EU jogába? Ennek oka a doktrína másodlagos, szubszidiárius mechanizmusában rejlik, mely az EU szupranacionális és magas szinten integrált jellegével áll szemben. Az Európai Unió tagállamai általános jelleggel nem élveznek ekkora mozgásteret az alapjogok esetleges korlátozása terén. Ezzel szemben az EJEB a mérlegelési mozgásterre hivatkozva meglehetősen széleskörű szabadságot nyújt az országoknak, melyek egyes kritikák szerint erre az elvre hivatkozva gyakorlatilag minden korlátozásukat vélt vagy valós alkotmányos, történelmi vagy kulturális hagyományaikra visszavezetve igyekezhetnek igazolni, szelektív tilalmakat vezetve be.²¹²

III.2.4. A Foglalkoztatási Keretirányelv

A vallásszabadság általános védelmén túl a 2000-ben elfogadott Foglalkoztatási Keretirányelv hivatott kiemelten védeni a munkahelyen történő egyenlő bánásmódot. A Foglalkoztatási Keretirányelv nem definiálja a vallást, mely a diverz nemzeti hozzáállásokat tükrözi, de olvasatában a hit és vallás egymás függvényében értelmezendők (de általános jelleggel a hitet a vallásnál szélesebb körű jelentéstartalommal ruházza fel)²¹³, és olyan meggyőződésre vagy filozófiai elköteleződésre utalnak, ami nem feltétlenül vallási eredetű, viszont tartalmi elemük, hogy politikai véleménymegfogalmazást nem foglalnak magukban. Az

²⁰⁸ Pla és Pucernau kontra Andorra ügy, 2004. július 13-i ítélet (ügyszám: 69498/1) §46.

Winterwep kontra Hollandia ügy, 1979. október 24-i ítélet (ügyszám: 6301/73) §46.

Iglesias Gil és A. U. I. kontra Spanyolország ügy, 2003. július 29-i ítélet (ügyszám: 56673/00) §61.

Slivenko kontra Lettország ügy, 2003. október 9-i ítélet (ügyszám: 48321/99) §105.

²⁰⁹ Onder BAKIRCIOGLU: The Application of the Margin of Appreciation Doctrine in Freedom of Expression and Public Morality Cases. *German Law Journal*, Vol. 8, No. 7, 2007. p. 717–718.

²¹⁰ Az állami mozgástért különösen is szélesen kerül értelmezve az EJEB által a blaszfémia eseteiben, mely területen meg sem kísérelt egy egységes európai mércét felállítani. Természetesen meghatározott bizonyos minimumszabályokat, de általánosan elmondható hogy e kérdésekben az EJEB tagállamai szabadon dönthetnek az esetleges korlátozásokról. Lásd a témában: KOLTAY András: Az Emberi Jogok Európai Bírósága és a blaszfémia mint a szólásszabadság korlátja. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 13, No. 1, 2017.

²¹¹ Jan KRATOCHVÍL: The Inflation of the Margin of Appreciation by the European Court of Human Rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 29, No. 3, 2011. p. 326.

²¹² Amina HALEEM: Covenance: Feminist Theory, the Islamic Veil, and the Strasbourg Court's Jurisprudence on Religious Dress-Appearance Restrictions. *DePaul Journal of Women, Gender and the Law*, Vol. 5, No. 1, 2015. p. 5–6.

²¹³ Joanna ŁOPATOWSKA: Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework. *Derecho y religión*, No. 4.2009. p. 74–75. https://docentes.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jzm_MA_31536.pdf

irányelv érezhetően az EJEE-ből „táplálkozik”, amint azt preambulumban kijelenti, mivel az alapvető jogokat ezzel összhangban kívánja védeni.²¹⁴ A megkülönböztetés, (így a vallási alapon történő megkülönböztetés is) az Unió céljainak meghiúsulását eredményezné, így a Keretirányelv értelmében minden területen kerülendő, de ez nem jelent abszolút védelmet, hiszen a megkülönböztetés meghatározottfeltételek mellett igazolható lehet.²¹⁵

Az irányelv a kor, a fogyatékoság, a vallás és a szexuális irányultság szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát mondja ki a foglalkoztatás és az ahhoz kapcsolódó képzések és juttatások területén, célja így a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni védelem kereteinek meghatározása és az egyenlő bánásmód megvalósítása,²¹⁶ melynek érdekében meghatározza, hogy pontosan mit ért közvetlen és közvetett megkülönböztetésen,²¹⁷ tiltja a zaklatást,²¹⁸ a diszkriminációra történő utasítást²¹⁹ és a viktimizációt is. A közvetlen diszkrimináció azokat az eseteket foglalja magában, mikor összehasonlítható helyzetben lévő személyek között a felsorolt védett tulajdonságok alapján kerül sor eltérő bánásmódra, ami az egyiküket kedvezőtlenebbül érinti.²²⁰ Erre a vallásszabadság szemszögéből legegyszerűbb példa, ha valakit vallása vagy annak látható kifejezése miatt nem alkalmaznak, vagy ezek miatt

²¹⁴ Preambulum 1. pontja:

„Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közösek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból erednek.”

²¹⁵ Preambulum 23. pontja:

„Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos, és az alkalmazási feltétel arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.”

²¹⁶ 1. Cikk:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

²¹⁷ 2. cikk:

„a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek ...”

²¹⁸ Erre példa lehet, ha a vallási szimbólum, vagy ruházat viselete miatt negatívan állnak hozzá egy munkavállalóhoz társai, melynek hangot is adnak. Tágabb értelemben véve a kizárás és elzárkózás is megvalósíthatja a zaklatást, akár csak az illetlen viccek, vagy a vallás gyalázása.

²¹⁹ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, Emberi Jogok Európai Bírósága – Európa Tanács: *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*, Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2010. p. 36–39. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf

²²⁰ Következésképpen a másikat automatikusan előnyben részesít vele szemben.

bocsátanak el. Egy állás megszerzését követően a munkavégzés során történő esetleges diszkriminációra példa, ha vallása miatt nem léptetik elő, vallási jelképeit eltávolíttatják, emiatt elbocsátják az illetőt, vagy éppen ha lelkiismereti okokból történő kérését elutasítják.

A közvetett diszkrimináció egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat, melynek alapján (akár az ezeket meghatározók tudta nélkül, vagy akarata ellenére) bizonyos személyek másokkal szemben hátrányosabb helyzetbe kerülnek. A vallási alapú közvetlen diszkrimináció igazolására szolgálhat, ha ezek a tényezők törvényes cél által objektíve igazolhatók, mely célra irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

A vallási alapú diszkrimináció tilalmának megfogalmazásából arra lehet következtetni, hogy nem feltétlenül csak a sérelmet szenvedett fél vallása okán lehet azt megalapozni, hanem mondjuk a családtagjainak, vagy bárki másnak a vallása alapján, akivel összefüggésbe hozható a személy. Így például valakinek a felesége vallása is okozhatja, hogy nem nyer el egy állást. Változatos megnyilvánulási formái ellenére közös elem, hogy a diszkrimináció csak összehasonlítható helyzetben lévő személyek esetében mutatható ki, ellenkező esetben nem merül fel. Erre példa, hogy míg egy egyházi iskolában erkölcsstant tanító oktatótól munkáltatója elvárhatja az egyháztagságot, az intézmény karbantartójával szemben már nem támaszthatnak ilyen követelményeket, lévén az elvégzett munka és az intézményi küldetés között nem tételezhető fel szoros kapcsolat, így foglalkoztatási követelményeik, helyzetük nem összehasonlítható. Természetesen deduktív módon, a diszkrimináció általános tilalmából is levezethető a vallási alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma. A vallási alapú diszkrimináció több esetben nem is egyedül áll, hanem etnikai, nemi, faji alapú megkülönböztetéssel jár együtt, vagy ezek keveréke is lehet (mely esetekben nem is egy, hanem két irányelv alkalmazhatósága is felmerülhet, hiszen az ún. Faji Irányelv is releváns lehet),²²¹ fogalma így rendkívül összetett.²²² Ezt a komplexitást az értekezés során ismertetésre kerülő, muszlim nőkre jellemző viseletekhez kapcsolódó jogesetek során is érzékelhető, akárcsak a zsidóság vallási, etnikai, nyelvi vagy faji alapon történő meghatározásának eseteiben.

Akárcsak az EJEE és a Charta, a Foglalkoztatási Keretirányelv is deklarálja az olyan nemzeti jog szerinti intézkedések igazolhatóságát (5. cikk), melyek *„egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a*

²²¹ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

²²² A témában lásd: Justyna MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ: Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line? *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, No. 1, 2014.

védelméhez szükségesek.” Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy ameddig ezekhez az értékekhez nagyobb társadalmi érdek fűződik, a vallásszabadság külső oldalát, azaz a vallási meggyőződés kifejezését igazoltan lehet korlátozni. A megkülönböztető bánásmód legitimálásának további eszköze a valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmények megléte. Ezek olyan kritériumok, melyek egy feladatkör ellátásának elengedhetetlen részét képezik a tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, így a megkülönböztetés szükségszerű, és igazolható.²²³

Ezen túlmenően az egyházak és az egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szervezetek – melyek nemzeti jog szerinti státuszát tiszteletben tartja az EU – maguk is támaszthatnak olyan vallásra vonatkozó kritériumot, mely az adott tevékenység esetében valódi, törvényes és igazolt foglalkoztatási követelményt jelent a szervezet szellemiségével összhangban, figyelembe véve adott tagállam alkotmányos hagyományait és elveit, valamint az uniós jog alapelveit. Ezek nem csupán a munkavégzés során alkalmazhatóak, esetlegesen akár a magánélet tekintetében (az úgynevezett „lojalitási kötelesség”)²²⁴ is elvárhatják az adott vallás értékeinek követését.²²⁵ A vallás elveivel történő azonosulás és a szellemiség tisztelete magától értetődően elvárható egy olyan személytől, aki például annak egyházát képviseli és munkavégzése során értékeit hivatott közvetíteni. A vallási dogmák egy pozíciót adott nemű személyekre korlátozhatnak, így nem diszkrimináció például, hogy a római katolikus vallás tanai szerint csak férfi lehet pap, ahogy az sem, hogy például a rabbik is csak férfiak. Érdemes megjegyezni, hogy a legtöbb vallás alapvetően patriarchális, férfiak uralta intézmény, annak

²²³ A Foglalkoztatási Keretirányelv 4. Cikk 1. bekezdése:

„A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

²²⁴ Isabelle CHOPIN – Marcel ZWAMBORN: *Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe 2016*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2016. p. 17 <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3987-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-%202016-pdf-1-2-mb>

²²⁵ Foglalkoztatási Keretirányelv 4. Cikk 2. bekezdése:

„A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályait, vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés.

Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.”

ellenére, hogy a nők teszik ki a hívők többségét. Vannak kivételek, például a Skót Egyházban és az Anglikán Egyházban (melynek feje a mindenkori uralkodó) nők is lehetnek tiszteletesek.²²⁶ A munka jellegéből adódóan is igazolható lehet, ha egy pozícióra csak meghatározott nemű személyt vesznek fel, ahogyan azt az EuB a *Bizottság kontra Franciaország*²²⁷ ügyben is megállapította. A döntést egy olyan szabállyal kapcsolatban hozta az EUB, amely szerint a férfi börtönökben férfiak, a női börtönökben pedig csak nők lehetnek őrök.

A diszkriminációt legitimáló egyik további lehetséges tényező a pozitív és különleges intézkedések igazolása, melyet a Foglalkoztatási Keretirányelv 7. cikke nevesít.²²⁸ Ez a tényező lényegében a társadalmi igazságosság jegyében kívánja kompenzálni a valamely védett tulajdonsága, például a vallása miatt hátrányba került személyeket. E hátrány megállapítása azonban korántsem egyértelmű, előfordulhat, hogy bizonyos vallási közösségek csupán történelmi okokból részesülnek kompenzációs célt szolgáló kedvezményekben, amint arra a *Cresco Investigations kontra Markus Achatzi* ügy ismertetése során is kitér az értekezés.

Az EU tagállamai több módon ültették át a Foglalkoztatási Keretirányelvben rendelteteket. Az egyik a jogi implementálás módszere, így például Németországban, Észtországban és Hollandiában a diszkriminációellenes irányelveket a nemzeti diszkriminációellenes törvényekbe ültették át. Az irányelvek logikáját követve egyes országok külön-külön törvényekbe foglalták őket, van ahol pedig egységes törvénybe. A másik módszert a bővített megoldásnak nevezik, melyben nem csupán az irányelvben foglaltakat ültették át, hanem ezen felül még ki is egészítették, további védőhálót húzva fel az irányelv által óvott jogok köré.

A Keretirányelv (a faji alapú diszkriminációt tiltó keretirányelvvel együtt) értelmezési keretrendszerének alapjait az EuB a *Mangold kontra Helm*²²⁹ ügyben fektette le, kiemelve az EU jogának horizontális hatályát, mely szerint arra a magánfelek közötti vitákban is lehet

²²⁶ Alison STUART: Freedom of Religion and Gender Equality: Inclusive or Exclusive? *Human Rights Law Review*, Vol. 10, No. 3, 2010. p. 439–440.

²²⁷ C-318/86. sz. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Francia Köztársaság ügyben 1988. június 30-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1988:352].

²²⁸ Pozitív és különleges intézkedések

„(1) Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

(2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munka-egészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.”

²²⁹ C-144/04. sz. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet. [EU:C:2005:709].

hivatkozni, még a nemzeti implementációt megelőzően is.²³⁰ Ezt követően az *Ajos-ügyben*²³¹ az EuB újra hangsúlyozta, hogy az Irányelvek általános, közvetlen, horizontális hatállyal bírnak,²³² az *Egenberger kontra Diakonie, IR kontra JQ és Cresvo Investigations kontra Markus Achatzi* ügyekben pedig mindezek a munkahelyi vallásszabadság terepére is egyértelműen kiterjesztésre kerültek, általános jogelveket ültetve át, melyek ilyen viszonylatban egyébként is érvényesülnének, de ezidáig ez nem került tételesen kijelentésre.

III.2.5. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye az Egyesült Államokban, Kanadában és az Európai Unióban

A reasonable accomodation, avagy ésszerű alkalmazás alapvetően amerikai eredetű elv, mely keretében az állam elvárja a munkáltatóktól, hogy ameddig az nem okoz aránytalan nehézséget számukra, a munkavállalók vallási igényeinek lehetőségükhöz mérten tegyenek eleget. Az Egyesült Államok születésekor már számos vallás élt egymás mellett, sokan a vallási üldöztetés elől menekültek a kontinensre²³³ így az államalapítók úgy döntöttek, hogy egyiket sem részesítik előnyben és nem határoztak meg államegyházat,²³⁴ ezzel is elkerülve az Európát évszázadokon keresztül megosztó és letaglózó vallási ellentéteket és háborúkat.²³⁵ E történelmi tapasztalatok miatt jött létre²³⁶ az állam és az egyház radikális elválasztása,²³⁷ az egyház intézményesíthettségének tilalma pedig az amerikai felfogás szerint a vallásszabadság garanciája.²³⁸ Az Egyesült Államok Legfőbb Bírósága²³⁹ az EJEH-hez hasonlóan azon

²³⁰ Kimberly LIU – Colm O’CINNEIDE: *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC- A legal analysis of the situation in EU Member States*. Directorate - General for Justice and Consumers, 2019. p. 38. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1bcea5bc-0696-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

²³¹ C-441/14. sz. *Ajos A/S* nevében eljáró Dansk Industri (DI) kontra Karsten Eigil Rasmussen Hagyatéka ügyben 2016. április 19-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2016:278].

²³² LIU – O’CINNEIDE.i. m. 6.

²³³ PACZOLAY: i. m. 529–530.

²³⁴ Az amerikai Alkotmány 1. kiegészítése 1791-ben ezt deklarálta: *A kongresszus nem alkot törvényt vallás alapítása vagy a vallás szabad gyakorlásának eltiltása tárgyában*” (az úgynevezett *Establishment Clause*).

²³⁵ Amandine BARB: *La laïcité en France et aux Etats- Unis: perpectives historiques et en jeux cotemporains. Questions internationales*, Vol. 76, 2015. p. 87–94.

²³⁶ Mindez nem jelenti azt, hogy a vallás ne töltene be kiemelt szerepet, hiszen az Egyesült Államokat Európával összehasonlítva azt láthatjuk, hogy az „vallásosabb, de kevésbé keresztény mint Európa” Adrian PABST: *The Western paradox – Why the United States is more religious but less Christian than Europe*. in: Lucian N. LEUSTEAN (ed.): *Does God matter in the European Union?* in: Lucian L. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013. p. 169–184.

²³⁷ Thomas Jefferson ezt az elválasztást a következőként indokolta 1808-ban: „Mivel a vallási hit megléte vagy hiánya annyira fontos részét képezi minden személy életének, tagadhatatlan, hogy a vallásszabadság mindenkit érint. Így egy szabad társadalom érdekében teljes egészében elengedhetetlen egy „fal” felhúzása az állam és egyház között.”

²³⁸ SCHANDA (2019) i. m- 816–817.

²³⁹ A Legfelsőbb Bíróság számos jogeseten keresztül tisztázta a fogalmi keretet, mint például a *Trans World Airlines Incv. Hardison* ügy (1977. június 16-i ítélet, ügyszám: 432 U.S. 63), melyben vasárnapi munkavégzés vallási okokból történő megtagadásának kérdéseit elemezte.

princípium szerint működik, miszerint feladatait egy plurális társadalom keretei között hivatott ellátni, így egy vallást sem részesíthet előnyben.²⁴⁰

A pozitív intézkedések általános célja valamely (abszolút vagy relatív) hátrány orvoslása. Előfordulhat, hogy csak egy adott tulajdonság csak az azzal rendelkező (vagy nem rendelkező) csoporthoz tartozók esetében válik meghatározott szabályozási környezetben hátránnyá, így az intézkedések célja, hogy ezt megakadályozza. Ez az alapvetés az ésszerű alkalmazkodás és a közvetett diszkrimináció tilalmának egyaránt alapfelvetése. Utóbbiról akkor beszélhetünk, ha az intézkedés nélküli az igazolás jogi mércéit, azaz objektív módon nem igazolható egy törvényes céllal, a cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek illetve szükségesek, mely esetkörben a közvetett diszkrimináció felszámolásának van helye a látszólagosan semleges mérce megváltoztatása által, nem pedig ésszerű alkalmazkodásnak. Amennyiben egy csoport ténylegesen hátrányt szenved valamely meghatározott tulajdonsága alapján, szükséges lehet az ésszerű alkalmazkodás, azaz a meglévő feltételeknek a csoporthoz való olyan módon történő igazítása, mely a hátrányos helyzetet megszünteti.²⁴¹

Az ésszerű intézkedések elvének alkalmazására tehát a jogos igények és kérelmek ütközésekor kerül sor,²⁴² mikor egyensúlyt kell teremteni olyan alapvető tulajdonságok között, melyek bizonyos állások betöltésének, szolgáltatások igénybe vételének vagy más tevékenységeknek korlátait képezhetik,²⁴³ ezek egyik legérzékenyebbike pedig a vallás.²⁴⁴ Az elvet az amerikai munkajogban elsőként a vallás majd a fogyatékoság kérdéseiben honosították meg, míg Európában pont ennek ellenkezője a sorrend, itt először a fogyatékoság kapcsán került megfogalmazásra, és csak lassacskán kezdi, eseti jelleggel a vallási kérdéseket is lefedni. Az elv értelmében a sérelmet szenvedett amerikai, kanadai munkavállalónak azt kell bizonyítania, hogy adott személy vallási meggyőződése valóban ütközik valamilyen munkahelyi követelménnyel, amiről a munkáltatóját tájékoztatta, ezek miatt pedig sérelmet

²⁴⁰ UITZ Renáta: A Sokszínűség Kavalkádja, vagy a Vallásszabadság Válsága? – Vallásszabadságot Érintő Döntések az EJEB és az Amerikai Legfelsőbb Bíróság Legújabb Gyakorlatában. *Fundamentum*, Vol. 18, No. 3, 2014. p. 100–101.

²⁴¹ Lásd a témában: SZAJBÉLY Katalin: *A pozitív intézkedések fogalma és alkalmazásuk lehetősége a faji diszkrimináció elleni küzdelemben az Európai Unió tagállamaiban.* https://helsinki.hu/wp-content/uploads/Szajbely_pozitiv_intezkedesek.pdf

²⁴² Veit BADER – Katayoun ALIDADI – Floris VERMEULEN: Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 13, No. 3, 2013. p. 57.

²⁴³ Lisa WADDINGTON: *Reasonable Accommodation*. In: Dagmar SCHIEK – Lisa WADDINGTON – Mark BELL (eds.): *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*. Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2007. p. 631.

²⁴⁴ Kristin HENRARD: Duties of Reasonable Accommodation in Relation to Religion and the European Court of Human Rights: A Closer Look at the Prohibition of Discrimination, the Freedom of Religion and Related Duties of State Neutrality. *Erasmus Law Review*, Vol. 5, No. 1, 2012. p. 62.

szenvedett, vagy viselkedését szankcionálták.²⁴⁵ Ezzel szemben a munkáltatónak azt kell bizonyítani, hogy ésszerű keretek között lehetőséget biztosított a munkavállalónak vallási meggyőződése kifejezésére, vagy ha ezt nem tudta nyújtani, az azért történt, mert az aránytalan nehézséget (*undue hardship*)²⁴⁶ okozott volna számára, vagy a többi munkavállaló jogát sértette volna.

A közelmúltban az *EEOC v. Abercrombie & Fitch*²⁴⁷ ügyben került sor az elv újbóli megerősítésére. Egy hidzsábot viselő, állásra jelentkező hölgyet e ruhadarab miatt az értékelésnél kisebb pontszámmal értékelték, és képzettsége ellenére sem vették fel. A cég szerint mivel a hölgy nem kért ésszerű alkalmazkodást vallási nézeteihez, a felvétel elutasítása nem volt jogsértő, a cég pedig eleve nem diszkriminálhatott olyan tulajdonság alapján, amit nem ismert. A Legfelsőbb Bíróság viszont megállapította, hogy nem kell a munkavállalónak vagy a munkára jelentkező személynek igényelni ezt a fajta bánásmódot, elég ha azt a munkáltató érzékelheti.²⁴⁸

Kanada népességéhez viszonyítva jelentős számú bevándorlót fogadott be az elmúlt évtizedekben. Ennek eredményeképpen Toronto lakosságának több mint fele valamilyen nyelvi vagy etnikai kisebbség tagja, Montrealban pedig a diákok több mint felének valamelyik szülője Kanadán kívül született. Quebec-ben meglehetősen vegyes érzelmekkel tekintenek a multikulturalizmusra, és társadalmi viták övezték/övezik a nikábok és burkák betiltásának kérdését.²⁴⁹ A nagyszámú, különböző etnikai, vallási és kulturális hátterű bevándorló integrálása szükség szerint itt is felvetette a kérdést, hogy meddig kell a fogadó társadalomnak elmennie a bevándorlók vallási és kulturális igényeinek kielégítésében.²⁵⁰ Az ésszerű alkalmazkodás elve az 1980-as években a vallási, fogyatékosági kérdéseken túl kibővült még az etnikai származás, kor, családi állapot, nem és a várandósság dimenzióival is, így Kanadában a legszélesebb körű felhasználása.²⁵¹ Az elv azt a célt is szolgálja, hogy Kanada a lehető

²⁴⁵ Mariannce C. DELPO: Never on Sunday: Workplace Religious Freedom in the New Millenium. *Maine Law Review*, Vol. 51, No. 2, 1999, p. 354–355.

²⁴⁶ Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE – Lisa WADDINGTON: *Reasonable Accomodation beyond Disability in Europe?* European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field. European Comission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brüsszel, 2013. p. 12–13. <https://tandis.odhr.pl/bitstream/20.500.12389/21768/1/07881.pdf>

²⁴⁷ Supreme Court, Equal Employment Opportunity Commission kontra Abercrombie & Fitch Stores, Inc., 2015. június 1-i ítélet.; 527 U.S.

²⁴⁸ Dallan F. FLAKE: Image is Everything: Corporate Branding and Religious Accommodation in the Workplace. *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 163, No. 3, 2015. p. 738–739.

²⁴⁹ Sylvie ST-ONGE: *Accommodations in Religious Matters: Quebec and Canadian Perspectives*. In: Dr. Regine BENDL – Dr. Stefan GRÖSCHL (eds.): *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World*. Ashgate Publishing, Dorchester, 2015. p. 9.

²⁵⁰ Brenda O'NEILL et. al.: Freedom of religion, women's agency and banning the face veil: the role of feminist beliefs in shaping women's opinion. *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 38, No. 11, 2015. p. 1887–1890.

²⁵¹ BRIBOSIA – RORIVE – WADDINGTON i. m. 5.

legbefogadóbb és elfogadóbb ország legyen.²⁵² A munkahelyen például a munkáltatók többször is elismerték a rendkívüli és rendes vallási ünnepek védelmének fontosságát, a nap közbeni imádkozás lehetőségének biztosítását, ameddig azok nem okoznak aránytalan nehézségeket a munkáltató számára.²⁵³

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye az Unió jogában ez idáig csak a fogyatékosokkal élők esetében került tételesen deklarálásra a Foglalkoztatási Keretirányelv 5. cikke által. Ennek célja a munka világának igazságosabbá és egyenlővé tétele az által, hogy a munkavállalótól bizonyos határok között, az arányosságot figyelemmel tartva elvárhatóvá teszi,²⁵⁴ hogy olyan intézkedéseket hozzon, ami a fogyatékos személyek munkaerőpiaci integrációját szolgálja.²⁵⁵ Vallási kérdésekben ilyen kötelezettséggel kifejezetten nem találkozhatunk; az EU által tanúsított tartózkodás leginkább az eltérő történelmi, kulturális és jogi hagyományokkal rendelkező tagállamok egyediségének tiszteletben tartására vezethető vissza. Ennek ellenére a joggyakorlatban fellelhetők olyan esetek, melyben a munkáltató által meghozott vagy meghozható olyan lépésekre vonatkoznak, amelyek lehetővé teszik a munkavállaló vallási meggyőződésének kifejezését a munkahelyen. Ez magában foglalja az olyan ügyeket, mikor azt kell megvizsgálni, hogy lehetséges-e olyan pozíció felajánlása, melyben a vallási meggyőződés szabadon kifejezhető, vagy éppen hogy a munkarendet adott munkavállaló vallási cselekményeihez lehet igazítani (napi ima például, vagy a vallási okokból történő korábbi eltávozás bizonyos napokon a munkahelyről).

Az elv egyik első említésére a *Thlimmenos kontra Görögország*²⁵⁶ ügyben került sor, melyben az EJEB úgy fogalmazott, hogy az államoknak tilos figyelmen kívül hagynia a különböző állapotban, helyzetben lévő emberek közötti eltéréseket, ezáltal pozitív kötelezettséget róva rájuk az egyenlőtlenségek mérséklése érdekében. Az elv továbbfejlesztésére a *Glor kontra Svájc*²⁵⁷ ügyben került sor, mely a különböző

²⁵² Emellett érdemes lehet megtekinteni egyes közvélemény-kutatások eredményét. Egy Quebec-i felmérés például a vallási ruházat és szimbólumok munkahelyi viseletének elfogadottságát vizsgálta, melyben a megkérdezettek 79%-a engedélyezné a kereszt viseletét, 78%-a a Dávid-csillagét, 71% az apácák ruháját, 68% a kipát, 64% a turbánt, 62% a hidzsábot, ezzel szemben a nikábót csak 17%, a burkát pedig 15%. Részletesebben Lásd: ANGUS REID INSTITUTE: *Religious symbols in the workplace: opinion nuanced in and outside Quebec, driven by specific symbols*. 2018 <http://angusreid.org/religious-symbols-workplace-quebec/>

²⁵³ Kenneth A. KRUPAT: *Should Canadian Employees Have Faith in Workplace Accommodation of Religion?* <https://www.joblaw.ca/should-canadian-employees-have-faith-in-workplace-accommodation-of-religion/>

²⁵⁴ Isabelle CHOPIN – Catharina GERMAINE: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019*. European network of legalexerts in gender equality and non-discrimination, 2019. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a88ed4a7-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1>

²⁵⁵ Katayoun ALIDADI: Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? *European Law Review*, Vol. 37, No. 6, 2012. p. 693.

²⁵⁶ *Thlimmenos kontra Görögország* ügy, 2000. április 6-i ítélet (ügyszám: 34369/97) 44.§.

²⁵⁷ *Glor kontra Svájc* ügy, 2009. április 30-i ítélet (ügyszám: 13444/04).

fogyatékoságok kapcsán fogalmazott meg pozitív kötelezettségeket az állam és a munkáltatók részére. A későbbiek során bemutatásra kerülő *Vivien Prais kontra Tanács*²⁵⁸ ügyben pedig kifejezetten a vallásszabadság egyes aspektusai kapcsán köszönt vissza az elv. Újabbán a *Jakóbski kontra Lengyelország*,²⁵⁹ majd a *Vartic kontra Románia*²⁶⁰ ügyekben találkozhattunk vele, melyekben a vallási nézetekkel összhangban lévő ételek börtönben történő biztosítása kapcsán jelentették ki, hogy amennyiben ez nem okoz aránytalan nehézséget az intézménynek, akkor az elítéltek kívánalmait teljesíteni kell.

Az elv kapcsán az EU tagállamait két nagy csoportba oszthatjuk. Az első csoportba tartozók esetében valamilyen nemzeti jogszabály tételesen megkövetel bizonyos szintű alkalmazkodást a személyek vallási igényeihez.²⁶¹ A második csoportot azok az államok képezik, melyekben a megkülönböztetés tilalmából, a vallásszabadság és a közvetett diszkrimináció helyi értelmezéséből fakad az ésszerű intézkedések elvének létjogosultsága. Az ésszerű intézkedések elve tagállamonként eltérő mértékben, de a munkahely és vallásszabadság viszonyrendszerében is értelmezhető. Így például Bulgária, Horvátország, Dánia, Románia, Spanyolország és Svédország esetében a vallást is potenciálisan magában foglalhatja. Németországban ugyan nincs kijelentve, de a joggyakorlatból szintén erre lehet következtetni.

²⁵⁸ C 130/75. sz. Vivien Prais kontra az Európai Közösségek Tanácsa ügyben 1976. október 27-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:1976:142].

²⁵⁹ Jakóbski kontra Lengyelország ügy, 2010. december 7-i ítélet (ügyszám: 18429/06). Ebben a gyakorló buddhista hívő kérte a börtöntől, hogy húsmentes ételt adjanak neki, vallása követelményeivel összhangban, de az intézmény csak disznóhúsmentes ételeket szolgáltatott, teljesen húsmenteset nem. Jakóbski úr vallásszabadsága megsértését sérelmezte, míg a lengyel érvelés szerint e buddhista irányzat valójában nem is teszi kötelezővé a vegetarizmust, csupán bátorítja. A lengyel kormány másik érvelése szerint indokolatlanul nehéz és pénzügyileg megterhelő lenne a különleges ételek szolgáltatása minden egyes elítélt számára. Az EJEB iránymutatása szerint egy meghatározott étrend követése egyértelműen a vallási nézetek kifejezésének szimbóluma, és azt is elismerte, hogy lehetnek pénzügyi vonzatai egy elítélt speciális étrendjének a börtön számára, de azt már nem találta igazoltnak, hogy valóban nehézséget okozott volna a kérés teljesítése, hiszen az ételeket nem kellett volna különleges eljárással vagy összetevőkből készíteni. Lásd: Saïla OUALD-CHAIB – Lourdes PERONI: Jakóbski v. Poland: Is the Court opening the door to reasonable accommodation? *Strasbourg Observers*, 2020. 12. 08. <https://strasbourgobservers.com/2010/12/08/jak%CF%8Cbski-v-poland-is-the-court-opening-the-door-to-reasonable-accommodation/>

²⁶⁰ Vartic kontra Románia ügy, 2014. március 17-i ítélet (ügyszám: 14150/08). Az ügy körülményei hasonlóak a *Jakóbski-ügyben* ismertettekhez; egy buddhista elítélt húsmentes étrendet kért a börtöntől, ami ennek szolgáltatását megtagadta, nehézségekre hivatkozva és helyette disznóhús nélkül adott, amit a beteg elítéltek is kaptak. Az EJEB itt is azt vizsgálta meg, hogy megfelelő egyensúly van-e büntetés-végrehajtási intézet és más elítéltek érdekei, valamint a kérelmező érdekei között, arra a következtetésre jutva, hogy az állam széles körű mérlegelési mozgásköre ellenére aránytalanul sérült az elítélt vallásszabadsághoz fűződő joga. Az EJEB azt is figyelembe vette, hogy más vallásúaknak esetében korábban nem okozott problémát a vallási meggyőződéseikkel összhangban álló ételek nyújtása, így az aránytalan nehézségre sem hivatkozhat az intézmény. Lásd: Saïla Ouald CHAIB: In the Footsteps of Jakóbski v. Poland but Adding Obstacles to the Road: Vartic v. Romania. *Strasbourg Observers*, 2014. 02. 06. <https://strasbourgobservers.com/2014/02/06/in-the-footsteps-of-jakobski-v-poland-but-adding-obstacles-to-the-road-vartic-v-romania/>

²⁶¹ BRIBOSIA –RORIVE –WADDINGTON i. m. 46–47.

Jogszabályi szinten Ausztria bécsi régiójában²⁶² és Belgium flamand régiójában fektették le²⁶³ a vallási értelemben vett ésszerű intézkedések kötelezettségét.²⁶⁴ A svéd *Megkülönböztetésről szóló 2000:567 törvény* megköveteli, hogy a munkáltatók olyan körülményeket teremtsenek a munkahelyen, illetve olyan intézkedéseket hozzanak forrásaikra és egyéb körülményeikre való tekintettel, melyek nemtől, származástól, vallástól vagy hittől függetlenül azonos feltételekkel teszik lehetővé a munkavállalást és a munkavégzést.²⁶⁵

Az mai napig vita tárgyát képezi, hogy e követelmény figyelmen kívül hagyása vajon közvetlen diszkriminációnak vagy közvetett diszkriminációnak minősül,²⁶⁶ esetleg egy harmadik, *sui generis* kategóriába tartozik-e.²⁶⁷ Az elv a 2000-es éveket megelőzően nem igazán talált táptalajra és ezt követően is meglehetősen új, még felfedezésre váró területnek számított.²⁶⁸ Alkalmazásával szemben ellenérveket is felsorolhatunk. Az első ellenérv, hogy privilegizálja a kisebbségek helyzetét a többségi társadalom és munkavállalók kárára, így például ha bizonyos munkavállalók számára lehetővé teszik a saját vallási ünnepeik megtartását és a munkavégzés e napokon történő mellőzését, melynek következtében a többi munkavállaló munkarendjét kell megfelelően átszervezni, mely utóbbiaknak kellemetlenséget okozhat. Egy másik érv szerint ez veszélyezteti a semlegességet, és egyúttal kinyitja „Pandóra szelencéjét”, hiszen akár minden apró, triviális igényt meg lehet fogalmazni általa, vallási követelményekre visszavezetve. További ellenérv, hogy ezáltal aláássa a foglalkoztató cégről kialakult képet, munkahelyi konfliktusoknak ágyaz meg és végső soron (de talán a leginkább figyelembe vett szempont gyanánt) indokolatlan nehézséget okoz a munkáltatónak.²⁶⁹

²⁶² Wiener Antidiskriminierungsgesetz, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 35/2004 idF LGB Nr. 88/2012.

²⁶³ Décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle dans le marché du travail, MB, 2002. 07. 26. módosítva 2007. 03. 09.

²⁶⁴ Isabelle CHOPIN – Catharina GERMAINE: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017- The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey compared*. Directorate-General for Justice and Consumers 2017. p. 44–45. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36c9bb78-db01-11e7-a506-01aa75ed71a1>

²⁶⁵ Lisa WADDINGTON – Andrea BRODERICK – Anne POULOS: *Disability law and reasonable accommodation beyond employment – A legal analysis of the situation in the EU Member States*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brüsszel, 2016. p. 95–96. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/154560d2-d494-4080-90b5-dacfc1b83094>

²⁶⁶ Christopher MCCRUDDEN: *Theorising European Law*. In: Cathryn COSTELLO – Eilis BARRY (eds.): *Equality in Diversity – The New Equality Directives*. Irish Centre for European Law, 2003. p. 27–28.

²⁶⁷ BRIBOSIA – RORIVE – WADDINGTON i. m. 8.

²⁶⁸ Lisa WADDINGTON: *Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice*. EU network of experts on disability discrimination, EU Commission, 2004. p. 6.

²⁶⁹ UN: *Interim report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief*. A/69/261 2014. 08. 05. p. 16–19. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/495/56/PDF/N1449556.pdf?OpenElement>

IV. Fejkendőügyek az Európai Unió Bírósága előtt

Az értekezés előző fejezeteiben felvázolásra került a vallásszabadság történelmi, jogi és társadalmi relevanciája, fogalmi keretei és egyes részjogosultságai, valamint eme alapvető jog uniós jogrendben betöltött szerepe. A következő fejezet a vallásszabadság külső oldalára, a vallási meggyőződés kinyilvánítására fókuszál, melynek keretében a vallási jelképek, ruházatok viselésének kérdéseit járja körül, bemutatva az ezeket övező vallási követelményeket, a kialakult társadalmi vitákat, a vallási ruházatot és jelképeket érintő korlátozások hullámain és az ütköző nézeteket, valamint az EuB és EJEB releváns joggyakorlatát.

Az EuB munkahelyi vallásszabadság témakörében született, a fejkendő munkahelyi viselésének korlátozásához kapcsolódó első két döntése az *Achbita-és Bougnaoui-ügyek* kapcsán részletesen ismertetésre kerül, akárcsak a született döntések jogi és társadalmi visszhangja, az ezeket övező egyes kritikák, valamint az ügyek nemzeti bíróságok előtti utóélete is. A fejezet szintén kitér a jelenleg is folyamatban lévő, előzetes döntéshozatalra bocsátott három további „fejkendő-ügyre”, valamint a változó nemzeti joggyakorlatra is.

IV.1. A muszlim női viseletének egyes elvi kérdései, az ütköző nézetek

IV.1.1. A ruházatok és szimbólumok viselése, mint vallási követelmény

„...a ruha jellemzi emberét...”

Shakespeare, Hamlet (1.3.73)

Az embereket egy belső késztetés arra ösztönzi, hogy akár egyénileg, akár egy közösség tagjaiként kifejezzék identitásukat. 'Nem a ruha teszi az embert' szól a mondás, de a ruházat az egyik elsődleges formája a külvilággal történő nonverbális kommunikációnak,²⁷⁰ hiszen sok mindent elárul a származásról, foglalkozásról, világnézetéről, munkahelyről és természetesen a vallási hovatartozásról is.²⁷¹ A ruha tehát kettős nonverbális szerepet tölt be: egyrészt az önazonosságot fejezi ki, másrészt a társadalomban betöltött szerepet és felfogásokat, közölve a külvilággal az egyén interperszonális kapcsolatainak természetét, valamint jellegét.²⁷²

2017. március 14-én az EuB két olyan ügyben hozott döntést, melynek központi kérdését a vallási, világnézeti szimbólumok munkahelyen történő viseletének tiltása képezte az

²⁷⁰ CZIGLE (2020b) i. m. 197.

²⁷¹ Kendyl L. GREEN: Courts Rule Too Narrowly Regarding the Right to Wear Religious Clothing in Public. *Hastings Women's Law Journal*, Vol. 29, No. 2, 2018. p. 261–263.

²⁷² GREEN i. m. 261–262.

*Achbita kontra G4S*²⁷³ és a *Bouagnaoui kontra Micropole*²⁷⁴ ügyek kapcsán. A szóban forgó ruhadarabot ez esetben a muszlim nőkre jellemző egyik viselet, az arcot szabadon hagyó, de a haját és a nyakat eltakaró hidzsáb képezte, melyet a hölgyek munkahelyükön viseltek. E ruhadarabtól a munkáltatók határozott, többszöri felszólítása ellenére sem voltak hajlandóak megválni vallási nézeteik miatt, mely végül elbocsátásukhoz vezetett.²⁷⁵ A jogesetek tételes elemzése előtt érdemes lehet megvizsgálni miként viszonyulnak viselőik és kritikusaik a vallási eredetű ruházatokhoz, továbbá hogy a vallási ruházatokkal érintő korlátozások milyen elvek mentén és milyen élethelyzetekben kerültek bevezetésre, hogy átfogó, társadalmi és jogi kontextusuk tükrében értelmezhesük a született döntéseket.

A vallási szimbólumok és ruházat viselése eltérő történelmi gyökerekkel bír, de a konszenzus szerint, mint a vallási meggyőződés kifejezésének egyértelmű jelképei kiemelt szerepet töltenek be egy plurális társadalom különböző rétegeinek identitásában. E szerepet természetesen nem lehet olyan nemzeti szimbólumokkal összehasonlítani, mint mondjuk a zászló, ami nem egy „hivatalos elvi igazságot” képvisel, hanem az államot alkotó egységet.²⁷⁶ Bizonyos vallások az elhivatottság nyilvános kifejezésének feltűnőbb változatait is megkövetelhetik azáltal, hogy adott szimbólum, tárgy vagy ruhadarab, frizura vagy szakáll viseletét teszik kötelezővé.²⁷⁷

A fejkendők, fátylak sokáig a gazdagság jelképei voltak a Közel-Keleten, hiszen a napbarnított bőr a munkásokra volt jellemző, így a jómódúak számára ez a ruhadarab a státuszszimbólum szerepét töltötte be. A huszadik században sok muszlim többségű országban terjedt el a nyugati életmód, ami az öltözködésre is hatással volt, főleg a társadalom közép-és felső osztályaiban. Ezzel szemben a 70'-es, 80'-as években megindult egy iszlám újjászületési folyamat, mely arra ösztönözte a nőket, hogy a valláshoz köthető ruhákat viseljenek, a test elfedésének újabb hullámát indítva el, többek között a képzett, fiatal réteg körében, akik ezáltal is kifejezhették akár vallási meggyőződésüket, vallási-kulturális identitásukat, vagy általánosan

²⁷³ C-157/15. sz. Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme ebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:203].

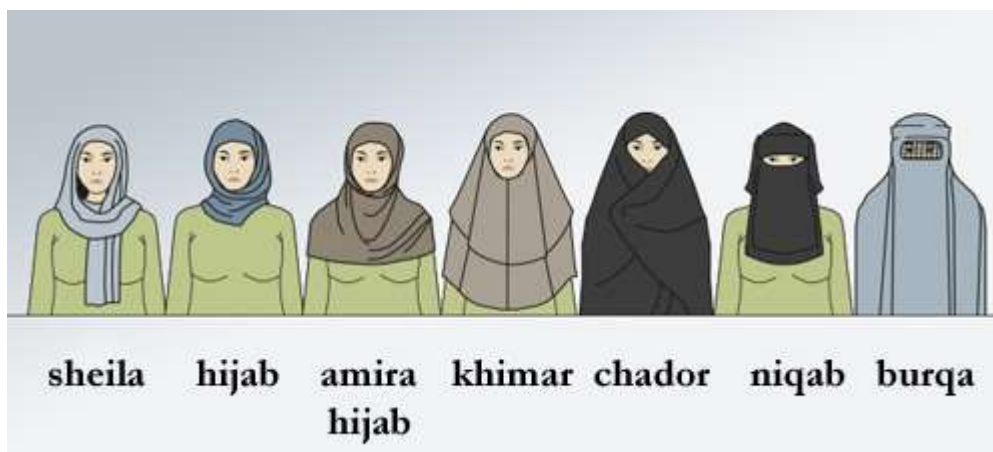
²⁷⁴ C-188/15. sz. Asma Bouagnaoui és Association de défense des droits de l'homme (ADDH) kontra Micropole SA ügyben 2017. március 14-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:204].

²⁷⁵ János CZIGLE: *Freedom of Religion at the Workplace. Background to the Ruling of the Court of Justice of the European Union in the Achbita and Bouagnaoui Cases*. In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (eds.) *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol. 5, Eleven International Publishing, Hága, 2017. p. 311.

²⁷⁶ Susanna MANCINI: *The Power of Symbols and Symbols as Power: Secularism and Religion as Guarantors of Cultural Convergence*. *Cardozo Law Review*, Vol. 30, No. 6, 2009. p. 2630.

²⁷⁷ János CZIGLE: *Religious Garment as Public Security Risk in the European Union - Afraid of Clothes?* In: SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – VARGA Réka (eds.): *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol. 6, Eleven International Publishing, Hága, 2018. p. 471.

szembelyezkedésüket a nyugatias hatásokkal szemben.²⁷⁸ E ruhadarabok változatos formát ölthetnek, mely nagyban függ az azt viselők származásától. Az EU-ban legelterjedtebb ruhadarabok a hidzsáb,²⁷⁹ a csador,²⁸⁰ a burka²⁸¹ és a nikáb,²⁸² melyeket (kiváltképpen az utolsó kettő esetében) az európai városok utcáin látva gyakran a muzulmán befolyás térnyerésének tekintenek.²⁸³ Az alábbi kép²⁸⁴ a különböző viseleteket hasonlítja össze:



Az arc és a test eltakarásának követelményét a muzulmánok alapvetően a Koránra szokták visszavezetni, mely kijelenti:

„És mondd a hívő nőknek, hogy süssék le a tekintetüket és ügyeljenek a szemérmükre és ne mutassák a díszüket, csupán azt, ami látható és kendőzzék el ruhakivágásukat.”

Korán, A fényről szóló fejezet

A fenti tétel és a Korán többi rendelkezése értelmében alapvetően mind a két nem képviselőitől a szerény, konzolidált, intim testrészeket eltakaró öltözetet, illetve a szemek

²⁷⁸ Emma TARLO – Annelies MOORS (eds.): *Islamic Fashion and Anti-Fashion: New Perspectives from Europe and North America*. Bloomsbury Publishing, London, 2013. p. 8–10.

²⁷⁹ Hidzsáb: A fejkendő legenyhébb, gyakran látott formája, mely szabadon hagyja az arcot, de az haját eltakarja. A hidzsáb a legelterjedtebb viselet az Európai Unió országaiban élő muszlim nők körében.

²⁸⁰ Csador: Beborítja a teljes testet, de az arc szabadon marad. Viselete Iránban népszerű.

²⁸¹ Burka: Eltakarja a teljes testet és fejet, beleértve a szemeket is egy rácsosaton („chachvan”) keresztül. A Közel-Keleten és Afganisztánban a legelterjedtebb.

²⁸² Nikáb: A szemeknek hagy egy rést, de az arcot, fejet és a felsőtest egy részét is eltakarja. A Perzsa-Öbölben, Jemenben és Pakisztánban elterjedt.

²⁸³ KOLTAY András: A vallási ruházat és jelképek viselésének korlátai – fejkendők es kereszttek. *Acta Humana*, Vol. 3, No. 3, 2015. p. 8.

²⁸⁴ NATIONAL CLOTHING: *Traditional headdresses of Muslim women. Do you know the difference between hijab, niqab, and burqa?* 2016. 09. 23. <http://nationalclothing.org/122-traditional-headdresses-of-muslim-women-do-you-know-the-difference-between-hijab,-niqab,-and-burqa.html>

A sheila a Perzsa-öböl országaiban népszerű, szögletes, laza kendő.

Az amira hidzsáb (az amira jelentése „hercegnő”) általában két részből áll, a fiatalabb korosztály kedveli.

A khimar a haját, fület, vállat és a női felsőtestet takarja el, általában a csipőig ér. E viselet a Közel-Keleten és Törökországban elterjedt.

lesütését, az ellenkező neműek esetében a szemkontaktus kerülését értelmezik alatta. A test elfedésének mértéke attól függ, hogy valaki egyedül van-e, vagy párjával, családtagok vagy azonos nemű barátok körében, illetve egyéb, vegyes környezetben tartózkodik.²⁸⁵

A korábban már említett hidzsáb szó jelentése "takaró, korlát, fátyol, elválasztás"; az azonos nevű ruharabot a muszlim nők elsősorban a nyugati világban viselik. A szó maga többször előfordul a Koránban, lényegében mindent magában foglal, ami a nőket eltakarja így megvédve őket a férfiak tekintetétől.²⁸⁶ Mára azonban úgy tűnik, hogy e viseletek nem hogy eltakarják az azt viselőket, hanem pont ellenkezőleg, ezáltal felhívják viselőjükre a figyelmet, „leleplezik” őket. Amint egy muszlim nő ilyen ruhadarabot visel sokan (legyen szó politikusokról, újságírókról, tudósokról) szinte rögtön tudni vélik politikai és világnézeti nézeteit, hajlamosak elnyomottként tekinteni rá,²⁸⁷ álláspontja megkérdése nélkül.²⁸⁸ Természetesen nem feltétlenül az elnyomás az oka annak, hogy egyes muszlim nők fejkendőt vagy más vallási ruházatot viselnek, hiszen lehetséges, hogy vallási vagy nem csupán vallási, hanem inkább kulturális szimbólumként tekintenek rá, vagy a muszlim női ideálnak kívánnak így megfelelni.²⁸⁹ További ösztönző lehet a családi értékek őrzése, a szexualitás semlegesítése és a férfiak általi zaklatás elkerülése.²⁹⁰

Az is lehetséges, hogy egyes öltözetek, szimbólumok viselésére csak az egyén sajátos vallásértelmezése következtében kerül sor (mely az esetleges korlátozásokat könnyebben igazolhatja),²⁹¹ de összességében megállapítható, hogy hidzsáb és egyéb hasonló ruhadarabok

²⁸⁵ Te Kahul Tika TANGATA: *Muslim Women, Dress Codes and Human Rights: an introduction to some of their issues*. Human Rights Commission, 2005. https://www.hrc.co.nz/files/3014/2387/9042/12-Jan-2007_10-00-07_Muslim_Dress_Notes.pdf

²⁸⁶ Robert T. ROBINSON – GERALYN McCLURE FRANKLIN – R. H. HAMILTON: The Hijab and the Khufi: Employers Rights to Convey Their Business Image Versus Employee Rights to Religious Expression. *Southern Law Journal*, Vol. 22, 2012. p. 80.

²⁸⁷ Ugyanakkor kevésbé hangoztatott, de e mellett a nemek egyenjogúságát is ki lehet következtetni a Korán verseiből. Lásd: Oana GHITĂ: An Analysis of Women's Status in the Muslim System as Opposed to the European. *AGORA International Journal of Juridical Sciences*, Vol. 9, No. 4, 2015. p. 7.

²⁸⁸ Carolyn EVANS: The "Islamic Scarf" in the European Court of Human Rights. *Melbourne Journal of International Law*, Vol. 7, No. 1, 2006. p. 52.

²⁸⁹ Egyes iszlám országban kötelező a vallási előírásoknak megfelelő ruházat viselete, mely akár szó szerint „halálos elvakultságot” eredményezhet. Erre mi sem szemléletesebb példa, mint egy 2002-es szaudi eset. 15 iskolás lány halt meg egy tűzvészben, mert a rendőrség nem engedte meg a tűzoltóknak, hogy megközelítsék őket, mivel nem viselték előírt vallási öltözéküket, és bűnös dolog lett volna a tűzoltók számára fátyol nélkül rájuk tekinteni. Lásd: Tassadaq HUSSAIN: *Muslim women who veil and Article 9 of the European Convention on Human Rights: A socio-legal critique*. Phd. thesis, University of Central Lancashire, 2016. p. 8. [http://eolok.uclan.ac.uk/16653/1/16653%20Tassadaq%20Hussain%20Final%20e-Thesis%20\(Master%20Copy\)%20March%202016.pdf](http://eolok.uclan.ac.uk/16653/1/16653%20Tassadaq%20Hussain%20Final%20e-Thesis%20(Master%20Copy)%20March%202016.pdf)

²⁹⁰ Adrien Katherine WING – Monica Nigh SMITH: Critical Race Feminism Lifts the Veil?: Muslim Women, France, and the Headscarf Ban. *UC Davis Law Review*, Vol. 39, No. 3, 2005. p. 759–767.

²⁹¹ SZAJBÉLY Katalin: Vallási Jelképek Viselése a Munkahelyen az Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Bírósága Gyakorlatában. *Közjogi Szemle*, 2018/2. p. 1.

viselése az EJEK joggyakorlata (amint az a *Sahin kontra Törökország*²⁹² és *Dogru kontra Franciaország*²⁹³ ügyekben is hangoztatásra került) és az arra építő, azt hivatkozó EuB szerint egyértelműen egy vallásilag motivált cselekmény.

A ruházaton túl további vizsgálódási pontot képezhet még például a szakáll vallási okokból történő viselése, mely a muszlim férfiak egy részénél is általánosan elterjedt.²⁹⁴ A szakállt azonban a ruházattól és szimbólumoktól eltérően kevésbé hajlamosak a vallási hovatartozással azonosítani, noha szintén felvetheti a korlátozás szükségességének kérdését.²⁹⁵ A judaizmus különböző ágazatai is eltérően értelmezik a Bibliában található alábbi utasítást:

„*Ne nyirjátok le halántéktokról a haját, és ne csúfítsd el a szakállad végét!*”

Mózes Harmadik Könyve, 19:27.

Az ultra-ortodox megközelítés teljes egészében tiltja a borotválkozást, a modernebb felfogás szerint e törvény csak a hagyományos borotvát tiltja, de az elektromosokat nem, mivel azoknak az ollókhöz hasonlóan két pengéjük van, megint mások nem látnak semmi kivétnevalót a borotválkozásban.

A szakáll kérdése a kereszténység esetében is többször felmerült. Szent Ágoston szerint a szakáll a bátorság jelképe, mely megkülönbözteti a felnőtt, szorgos és igaz férfit. Később, i.sz. 1000 körül már egyes helyeken tiltották a papok számára a szakállviselést. Az amish-oknál a szakáll a férfiasság jelképe, melyet csak a felnőtt, házas férfiak viselhetnek. Más vallások is komoly követelményeket támaszt(hat)nak az öltözködés, vagy a szakállviselés kérdésében. Például az előírások szerint a vallásos szikheknek²⁹⁶ 5 dologgal kell rendelkeznie. Az „5K” a következő: az első a *kesh*, azaz a vágatlan haj és szakáll, valamint a turbán mint a spiritualitás

²⁹² Leyla Şahin kontra Törökország ügy, 2005. november 10-i ítélet (ügyszám: 44774/98).

²⁹³ Dogru kontra Svájc ügy, 2009. december 4-i ítélet (ügyszám: 27058/05).

²⁹⁴ A Korán nem rendelkezik róla, de más iratokban (mint a *hadith*) viszont Mohamed próféta is szakállal rendelkezett, annak viseletét is megköveteli, mely által a hithű muszlim férfiak megkülönböztethetik magukat a pogányoktól.

²⁹⁵ Természetesen van olyan élethelyzet, ahol a szakáll (vallási vagy nem vallási okokból viselt) problémát jelenthet. Hollandiában például egy azbeszt eltávolító pozíció betöltésének feltétele volt, hogy az arra jelentkező férfi borotvált legyen a betanulási idő alatt. A jelentkező muszlim úr szerint ez a követelmény az EJEK 9. cikkében foglalt jogait sértette, de ezt a követelményt mindenkitől elvárta a munkáltató, ugyanis az azbeszt részecskék megragadhatnak a szakállon, ami veszélyes lenne az egészségre, illetve a légzőmaszk hatékonyságát is csökkentené. A férfi inkább egy alternatív maszkot viselt volna, mely a szakállakhoz van igazítva, de a betanítás idején csak egy meghatározott maszkot viseltek a jelentkezők. Elismerték ugyan, hogy egyértelműen korlátozásra került vallásszabadsághoz fűződő joga, de az intézkedés a saját és mások jogainak és érdekeinek védelmét szolgálta, így igazolható. Lásd: Daniel BOFFREY: Dutch court rules against Muslim man who refused to shave beard for job. *The Guardian*. 2019. 02. 27. <https://www.theguardian.com/world/2019/feb/27/netherlands-cuts-muslim-mans-benefits-refusing-shave-beard>

²⁹⁶ Európában egyébként az egyik legkorábbi, a vallási ruházat munkahelyen történő viseletéhez kapcsolódó ügy szikh férfiakhoz kapcsolódik, akik soförként dolgoztak egy közlekedési vállalatnál, ahol megtiltották a turbán és a szakáll viseletét. Ez éles tiltakozást váltott ki, melynek során egyesek azzal fenyegetőztek, hogy elégetik magukat, így a vállalat végül meghátrált. Lásd: BADER–ALIDADI–VERMEULEN i. m. 63.

jelképe. A második a *kangha*, mely egy kis fafésű, ami a higiénit és a hajápolás fegyelmét szimbolizálja. A harmadik a *katchera* egy speciális pamut alsónemű, ami a tisztaságot szimbolizálja. A negyedik, a *kara* egy csuklón viselt acél karperec, ami az igazsághoz és szabadsághoz való kötődést jelképezi. Az utolsó a *kirpan*, ami az igazság védelmezésére szolgál. A férfiaknak kötelessége még a *dastar* avagy turbán viselete is, amit nem vehetnek le a nyilvánosság körében.²⁹⁷

IV.1.2. A vallási öltözetet övező viták

A különböző vallási eredetű ruházatok és jelképek munkahelyi viselése kapcsán először a higiéniai, közbiztonsági szempontok kerültek a vizsgáldások középpontjába. Könnyen belátható, hogy például a turbán viselése balesetveszélyes lehet az építkezéseken, vagy motorozás közben. A nyaklánc vagy egyéb ékszerek problémákat okozhatnak például az ápolónők, orvosok esetében, mikor egy beteg belekap, vagy ha sebhez érnek, míg a fejkendő sportolás közben történő viselése szintén balesetveszélyes lehet. A vallási ruházatok körül a továbbiakban leginkább a muszlim női viseletekre koncentrálok az értekezés, mivel az elemzésre kerülő *Achbita-* és *Bouagnaoui-ügyek* központi elemét is az ide tartozó egyes a ruhadarabok (az ő esetükben a hidzsáb) képezik.

Az arcot elfedő, vallási indíttatásból viselt ruhadarabokat a Nyugat és az Iszlám közötti átszakíthatatlan különbözőség jelképének is tartják, mely két pólus kapcsolatát az elmúlt 1400 évben a történelem és geopolitika dichotómiája határozta meg,²⁹⁸ amit háborúk, kolonizáció és a dekolonizáció fémjelzett.²⁹⁹ Történelmileg és hagyományos értelemben a nyugati világnak csekély kapcsolata volt fátyolos muszlim nőekkel a gyarmatosítást megelőzően. Ezt követően, a 19. századtól kezdve az eltakart muszlim nő lett az iszlám szimbóluma, egyúttal a férfiak általi, vallási alapon nyugvó elnyomása is, mely sokak szemében az iszlám elmaradottságát jelentette.³⁰⁰

A gyarmati rendszer felbomlása, a munka-és vendégmunkásprogramok, valamint a bevándorlás jelentősen megnövelte a muszlimok számát Nyugat- és Észak - Európában. Ezzel párhuzamosan egy növekvő bevándorlásellenes és iszlámellenes (tehát fátyolelles) irányzat

Lásd bővebben: William Owen COLE – Piara Singh SAMBHI: *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*. Macmillan, Basingtoke, 1993.

²⁹⁸ CZIGLE (2018) i. m. 471–472.

²⁹⁹ Stefano BONINO: The British state ‘security syndrome’ and Muslim diversity: challenges for liberal democracy in the age of terror. *Contemporary Islam*, Vol. 10, No. 2, 2016. p. 223–247.

³⁰⁰ Irene ZEMPI– Neil CHAKRABORTI: *Islamophobia, Victimisation and the Veil*. Palgrave Pivot, London, 2014. p. 7–9.

kezdett kialakulni,³⁰¹ mely helyenként az iszlamofóbia határát súrolja,³⁰² politikai polarizációt okozva.³⁰³ Svájcban például a 2007-es választásokon az SVP (Svájci Néppárt) fejkendős nőkről készült választási poszterein tette fel a kérdést: *'Hol élünk? Badenben vagy Bagdadban?'* vagy jelentette ki hogy: *'Mária és nem Sharia'*. Egy 2009-es referendum eredményeképpen Svájcban nem lehet új mecseteket építeni, míg lakosság kb. 5% muszlim.³⁰⁴ 2018-ban az osztrák kormány is bezárt 7 mecsetet, több tucat imámot pedig kiutasított a 2015-ös „iszlám-törvény” alapján, ami tiltja a politikai iszlám külföldi finanszírozását, ezáltal akadályozva meg a radikalizálódást és a párhuzamos társadalmak kialakulását Ausztriában.³⁰⁵

Mindeközben a vallásszabadsághoz fűződő jogait az egyre nagyobb muszlim közösség a ruházatán keresztül is igyekszik kifejezni.³⁰⁶ Az iszlamofóbia fogalma nem rendelkezik egyértelmű jelentéstartalommal, noha már több mint 100 éve forog a köztudatban.³⁰⁷ Gyakran idézőjelbe teszik a szót, ami arra enged utalni, mintha nem is valódi jelenségről lenne szó, vagy a közvélekedéstől eltérő jelentéssel bírna.³⁰⁸

A nyugati világban, mely oly sokat küzdött a nemek egyenlőségéért és a női szabadságjogokért a muszlim fejkendők és egyéb ruházatok hajlamosak negatív reakciókat és visszatetszést kiváltani. Közkeletű vélekedés, hogy e jellegzetes ruhadarabok az elnyomást, szexizmust és férfiuralmat testesítik meg, potenciálisan elfedve a családon belüli erőszak nyomait, mindezek pedig ütköznek a nők alapvető jogaival és szabadságjogaival,³⁰⁹ valamint a reakcionista iszlám terjedését is segíthetik. Más megközelítés szerint ez egyúttal a férfiakkal

³⁰¹ HALEEM i. m. 3–4.

³⁰² Az európai muszlimok gyakran aránytalanul nagy számban élnek szegényebb területeken, oktatási rendszerben elért eredményeik az átlagos szint alattiak és a munkanélküliség magasabb náluk az átlagosnál, gyakran alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben alkalmazzák őket. Lásd: EUMC: *Muszlimok az Európai Unióban: diszkrimináció és iszlamofóbia* című jelentésének kiemelt témái. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1936-EUMC-highlights-HU.pdf

³⁰³ Például 2011-2012 között megduplázódtak Franciaországban az iszlamofóbia által indított bűncselekmények, a fátylat viselő nők jelentik az elsődleges célpontot, 77%-ban őket érintette mindez. Lásd: Emily CROSBY: *Faux Feminism: France's Veil Ban as Orientalism*. *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15, No. 2, 2014. p. 48–52.

³⁰⁴ Susanna MANCINI: *The Tempting of Europe, the Political Seduction of the Cross: A Schmittian Reading of Christianity and Islam in European Constitutionalism*. In: Susanna Mancini – Michel Rosenfeld (eds.): *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*. Oxford University Press, 2014. p. 113.

³⁰⁵ Sohail WAHEDI: *Freedom of Religion and Living Together*. *California Western International Law Journal*, Vol. 49, No.2, 2019. p. 215–216.

³⁰⁶ Raphael XENIDIS: *Shaking the normative foundations of EU equality law: evolution and hierarchy between market integration and human rights rationales*. European Regulatory Private Law Project, EUI LAW; 2017/04, <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/45489>

³⁰⁷ Az első ismert megjelenése Alain QUELLEN: *La politique musulmane dans l'Afrique Occidentale Française*. c. művében (1910, Párizs) történt.

³⁰⁸ Robin RICHARDSON: *Islamophobia or anti-Muslim racism-or what? - Concepts and terms revisited*. Inservice Training and Educational Development, 2013. p. 1–7. <http://www.insted.co.uk/anti-muslim-racism.pdf>

³⁰⁹ Erica HOWARD: *Banning Islamic Veils: Is Gender Equality a Valid Argument?* *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, No. 3, 2012. p. 148.

szemben is diszkriminatív, hiszen abból a feltételezésből indul ki, hogy a nőknek el kell rejteniük magukat, nehogy a férfiakból állati, ragadozó ösztönöket váltsanak ki.³¹⁰

Természetesen nem csupán e viseletek általános elutasítása a jellemző, a meghatározó politikai irányt képező nyugati liberalizmus államaiban markánsan két szöges ellentétben lévő állásponttal találkozhatunk a burka és nikáb (melyekre együttesen közkeletűen csak „fátylak”-ként szokás hivatkozni) nyilvános viselésével kapcsolatban.³¹¹ Egyrészt a liberális eszme támogatja a vallási toleranciát, a vallási, kulturális elköteleződés önálló, tudatos kifejezését. Másrészt az arc nyilvános helyeken történő eltakarása másokra is hatással van, a nemek egyenlőségét is megkérdőjelezi és egyúttal személyes, társadalmi és munkahelyi problémákat is eredményezhet. A személyes autonómia szintén sérülhet, ha a ruhadarabot kényszer hatására viselik,³¹² de ha alából azt feltételezi egy liberális társadalom, hogy a fátyol viselése eleve csak kényszer hatására elképzelhető, akkor saját alapelveit vonja kétségbe.³¹³

A nemi egyenjogúság sérelmét hangoztató véleményeket rendre elutasítják, lévén nem állapítható meg, hogy egyértelműen ez lenne a helyzet e ruhadarabok viselőinek esetében, hiszen a fátylat viselő nők véleményét gyakran elfelejtik megkérdezni, figyelmen kívül hagyva azokat az eseteket, ahol a nők külső ráhatás nélkül, szabad akaratukból és meggyőződésükből viselik az öltözéket. Számos felmérés azt mutatta, hogy a megkérdezett muszlim nők elsőprő többsége úgy nyilatkozott, hogy saját döntésükből viselik, vallási indíttatásból, mivel az identitásuk részét képezi.³¹⁴ Egy másik gyakori indokként azt említették, hogy ez teszi lehetővé muszlim identitásukkal és gyökereikkel való kapcsolat ápolását.³¹⁵

A CEDAW³¹⁶ bizottság is kifejezte abbéli aggályát, hogy nem áll rendelkezésre kellő információ a fejkendők és fátylak tiltásának lányokra és nőkre kifejtett hatásáról és javasolta, hogy ezeket kísérjék figyelemmel, különösen az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz való

³¹⁰ Yasmin ALIBHAI-BROWN: Why the veil should be repudiated. *Nottingham Law Journal*, Vol. 25, No. 1, 2016. p. 113–118.

³¹¹ Lásd a témában: Alessandro FERRARI – Sabrina PASTORELLI: (eds.): *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Routledge, London, New York, 2013.

³¹² Brandon ROBSHAW: *Should a Liberal State Ban the Burqa? - Reconciling Liberalism and European Politics*. Bloomsbury Publishing, London. 2020. p. 1–2.

³¹³ Peter G. DANCHIN: Islam in the Secular Nomos of the European Court of Human Rights. *Michigan Journal of International Law*, Vol. 32, No. 4, 2011. p. 724–726.

³¹⁴ Erica HOWARD: *Islamic veil bans: the gender equality justification and empirical evidence*. In: Eva BREMS (ed.): *The experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge University Press, Cambridge, 2014. p. 210.

³¹⁵ Jogchum VRIELINK: Symptomatic symbolism: banning the face veil “as a symbol”. In: Eva BREMS (ed.) *The experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge University Press, Cambridge, 2014. p. 190.

³¹⁶ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Egyezmény a Nőkkel Szemben Alkalmazott Hátrányos Megkülönböztetés Minden Formájának Kiküszöböléséről.

hozzáférésük terén.³¹⁷ Utóbbi esetében érdemes megjegyezni, hogy a diszkrimináció tehát igen gyakran már a felvételi eljárások alatt is megvalósul. Egy Németországban elvégzett tanulmány például úgynevezett „*fátyol-büntetés*” meglétét mutatta ki, ahol az önéletrajzban lévő képükön fátylat viselő muszlim nőknek csak a 3%-át hívták be állásinterjúra.³¹⁸ Eközben Belgiumban a munkáltatók 44%-a értett egyet abban, hogy a fátyol befolyásolja a jelentkezők elbírálását. Az állásra történő jelentkezés során tapasztalható diszkrimináció miatt a megkérdezett, francia egyetemekre járó muszlim nők 2/3-a érezte úgy, hogy fátylát le kell venni állásinterjúk alatt.³¹⁹

A feminista nézetek is megoszlanak a fátylak viseletéről, ami közvetlenül ellentétes a liberális feminista értékekkel. Ezek lényege szerint a jog előtt az egyéni és sajátos jellemzőire való tekintet nélkül mindenki egyenlő, az államoknak így kötelessége a nem-semleges törvények megalkotása.³²⁰ Ezzel szemben a posztmodern és posztkoloniális feminista elméleteket felölelő *harmadik hullámú feminizmus* a nyugati feminizmust homogenizált eurocentrizmusnak tekinti, amely nem veszi figyelembe vagy nem juttatja érvényre a nem nyugati nők élettapasztalatait. Ezen kíván változtatni a posztkoloniális feminizmus, mely a nem nyugati nők nézőpontját és hangját is figyelembe veszi, ahelyett, hogy a nyugati nők tapasztalatával és premisszáival árnyékolná be őket. Hasonlóképpen, a posztmodern feminizmus foglalkozik azzal a nyomással is, amelyet a liberális feministák gyakorolnak a muszlim nőkre, hogy fogadják el a nem nyugati eszméket, szabaduljanak el a patriarchális hiedelmektől az „elnyugatosiasodás” érdekében.³²¹ Az interszekcionális feminizmus eközben a muszlim nők többszörös elnyomására hívja fel a figyelmet, amit a női és muzulmán lét egyszerre okoz. Az ideológiai és kulturális harcokat eközben leginkább férfiak vívják olyan nők testéről és öltözködéséről, akiknek véleményét gyakran figyelmen kívül hagyják, vagy meg sem kérdezik.³²²

Érdemes megjegyezni, hogy az elmúlt években az iszlám divat szerinti öltözködés egyre nagyobb szerephez jut, ugyanis a muszlim vezetők a visszafogott, konzolidált, mégis „trendi” és a vallási előírások mellett a Nyugattal és modernnitással is kompatibilis ruházatok közösségi

³¹⁷ Lásd: CEDAW/C/BEL/CO/7 paras. 18-19 (Belgium), CEDAW/C/TUR/CO/6 paras. 16-17 (Törökország).

³¹⁸ Dr. Asmaa SOLIMAN: *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Germany*. ENAR – European Network Against Racism. 2016. p. 42.

³¹⁹ Lásd: COLLECTIVE CONTRE L'ISLAMOPHOBIE EN FRANCE, Annual Report, 2017.

³²⁰ Lásd még: Bronwyn WINTER: Fundamental Misunderstandings: Issues in Feminist Approaches to Islamism. *Journal of Women's History*, Vol. 13, No. 1, 2001. p. 9–27.

³²¹ HALEEM: i. m.11–16.

³²² Lásd a témában: Sirma BILGE: Beyond Subordination vs. Resistance: An Intersectional Approach to the Agency of Veiled Muslim Women. *Journal of Intercultural Studies*, Vol. 31, No. 1, 2010.

médián belüli fokozott megjelenését (így például a muszlim divatot képviselő „influenzerek” is egyre nagyobb számmal találhatóak a különböző platformokon) is támogatni kezdték.³²³

IV.2. A vallási ruházat és szimbólumok viselésének korlátozása Európában

IV.2.1. A vallási meggyőződés kifejezésének kérdése az EJEB joggyakorlatában – a ruházaton túl

Az EJEB működésének első 34 évében, 1959 és 1993 között egy ítélettel sem marasztalta el országot az EJEE 9. cikkének, azaz a vallásszabadságot deklaráló pontjának megsértéséért. Korszakváltásra³²⁴ a hittérítési tevékenységhez kapcsolódó *Kokkinakis kontra Görögország*³²⁵ ügyel került sor, melyet követően több mint 50 alkalommal vizsgálták a vallásszabadságot.³²⁶ Ez a hatalmas szám (noha általában 10-ből 1 alkalommal „kerül ki győztesen” a vallásszabadság) jól jelzi a kérdés növekvő aktualitását.³²⁷ A *Larissis és Társai kontra Görögország elleni ügyben*³²⁸ is a hittérítési tevékenységet vizsgálták immár kifejezetten a munkahely viszonylatában. A vallási nézetekre vonatkozó, bizonyos élethelyzetekben kötelező eskütétel kérdéseivel is foglalkozott az EJEB az *Alexandridis kontra Görögország*³²⁹ és a *Buscarini és mások kontra San Marino*³³⁰ ügyekben, megállapítva hogy a vallási nézetek

³²³ Kristin M. PETERSON: The Unruly, Loud, and Intersectional Muslim Woman Interrupting the Aesthetic Styles of Islamic Fashion Images on Instagram. *International Journal of Communication*, Vol. 14, 2020. p. 1194-1195.

³²⁴ M. Todd PARKER: The Freedom to Manifest Religious Belief: An Analysis of the Necessity Clauses of the ICCPR and the ECHR. *Duke Journal of Comparative and International Law*, Vol. 17, 2006. p. 96–97. <https://scholarship.law.duke.edu/djCIL/vol17/iss1/3>

³²⁵ Kokkinakis kontra Görögország ügy, 1993. május 25-i ítélet (ügyszám: 14307/88).

Kokkinakis úr és felesége Jehova Tanúi közé tartoznak, akik hite megköveteli a hittérítést, ezt a tevékenységet viszont kifejezetten tiltja görög jogrend. A rájuk kiszabott szankciók értékelésekor az EJEB rámutatott, hogy a görög bíróságoknak erősebb alapokra kellett volna helyezniük döntésüket, hiszen nem került bebizonyításra, hogy tevékenységük veszélyes lett volna a társadalomra így a szükségesség sem állja meg a helyét. Lásd: UITZ Renáta: A lelkiismereti és vallásszabadság az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában – Kokkinakis ítélettől az állami semlegesség követelményéig. *Állam-és Jogtudomány*, Vol. 58, No. 4, 2017. 107–108.

³²⁶ FOKAS (2015) i. m. 60.

³²⁷ SCHANDA Balázs – CSIZINÉ SCHLOSSER Annamária: Újabb Fejlemények az Európai Emberi Jogi Bíróság Vallásszabadsággal Kapcsolatos Gyakorlatában. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 5, No. 2, 2009. p. 67.

³²⁸ Larissis és Mások kontra Görögország ügy, 1998. február 24-i ítélet (ügyszám: 23372/94, 26377/94, 26378/94). A görög légierő tisztjei vallási nézeteikkel összhangban térítési tevékenységet folytattak munkahelyükön beosztottjaik irányában. E kapcsolat hierarchikus jellege miatt az EJEB megállapította, hogy a tiszték a munkahely viszonylatában megsértették az EJEE 9. cikkét (a munkatársak negatív vallásszabadságát), de a civilek irányában folytatott tevékenységükkel nem, mivel ott már nem állt fenn az alá-fölérendeltségi viszony.

³²⁹ Alexandridis kontra Görögország ügy, 2008. február 21-i ítélet (ügyszám: 19516/06).

Itt egy ügyvéd sérelmezte, hogy az ügyvédi eskütételének előfeltétele volt egy vallási hovatartozását felfedő kijelentés. Az eljárás részeként a Bibliára kellett esküt tenni, melyet elkerülendő jelezte, hogy helyett inkább másként szeretne felesküdni. Az, hogy fel kellett fednie vallási hovatartozását (jobban mondva „hova nem tartozását”) az EJEB véleménye szerint megalapozta a negatív vallásszabadság sérülését, azaz hogy valaki egy adott vallással, vagy semmilyen vallással nem azonosulhasson, meggyőződése kifejezésére ne késztesse. Lásd: Frank CRANMER: Oaths, the Greek judicial system and Article 9. *Law & Religion UK*, 2013. 01. 10. <https://lawandreligionuk.com/2013/01/10/oaths-the-greek-judicial-system-and-article-9/>

³³⁰ Buscarini és Mások kontra San Marino ügy, 1999. február 18-i ítélet (ügyszám:24645/94).

kötelező felfedése esetenként indokolatlanul sértheti az erre készített személyek vallásszabadságát.³³¹

Egy másik gyakori kérdéskör, hogy az egészségügyi dolgozók vallási és/vagy morális-etikai meggyőződésük, lelkiismeretük okán mikor és milyen körülmények fennállása esetén tagadhatnak meg közreműködést bizonyos beavatkozásokban. A közelmúltban az abortusz kapcsán a *Grinmark kontra Svédország*³³² és *Steen kontra Svédország*³³³ ügyek vetettek fel ide kapcsolódó kérdéseket.

Mindkét esetben azért utasították el szülésznők állásra történő jelentkezését, mert azok nem vállalták, hogy részt vesznek abortusz végrehajtásában. A hölgyek korábban nővérek voltak, szülésznői továbbképzésben vettek részt, melyet elvégezve jelezték, hogy ilyen szerepkörben nem hajlandóak abortuszokban részt venni. Válaszában a munkáltató kijelentette, hogy így nem tudja őket szülésznőként alkalmazni, mely a nővérek szerint az EJEE 9. cikkében foglalt jogaik sértette.

Az EJEB megállapította, hogy a nővérek kikötése vallási meggyőződésük kifejezésének szimbóluma, viszont a vallásszabadság külső oldala nem élvez abszolút védelmet, mivel az már másokra is hatást fejt ki. A munkáltatói intézkedés eleget tett az igazolhatósági tesztnek. A svéd munkajogi szabályok értelmében a munkavállalónak kötelessége a munkáltatója által rábízott feladatokat ellátni. A legitim célt az abortuszra jelentkező nők egészségének védelme szolgáltatta, és egy demokratikus társadalomban szükséges intézkedésről is van szó, lévén Svédországban nemzeti szinten nyújtanak abortusszal kapcsolatos szolgáltatásokat. A lelkiismereti kifogások védelmére való hivatkozás nem tekinthető feltétel nélkül abszolút jogosultságnak, amint azt a fenti jogesetek is alátámasztották. Itt is a megfelelő, gyakran képlékeny egyensúly megtalálása a cél az ütköző jogosultságok esetében.

Itt a kérelmezők azt sérelmezték, hogy parlamenti mandátumuk megszerzésének részét képezte a Bibliára történő eskütétel. Az EJEB ítélete megállapította, hogy az eskü ilyen formában történő előírása a parlamenti mandátum betöltésével összefüggésben a lelkiismereti szabadságát korlátozta, nem minősülhet elegendő indoknak a vallási tartalmú cselekmény előírása esetén a történelmi és társadalmi szempontból vett tradicionális jelleg.

³³¹ A *Dimitras és mások kontra Görögország ügy* (2010. június 3-i ítélet, ügyszám: 42837/06, 3237/07, 3269/07, 35793/07, 6099/08) kapcsán is az eskütételt vizsgálta az EJEB és megállapította a vallásszabadság sérelmét akkor a büntetőügyekben történő tanúvallomások esetében. Az idevágó nemzeti jogi szabályozás abból a premisszából indult ki, hogy az eljárás tanúi görög ortodox vallásúak, amennyiben nem lennének azok, a bíróságokat meg kellett győzniük arról, hogy a hitük lehetővé teszi az őszinte tanúvallomást megtételét ahelyett, hogy a Bibliára esküdtek volna. A tanúknak fel kellett fedniük vallásukat, és ha nem tudták meggyőzni a bírót hitükről (vagy ateista lévén annak hiányáról) kénytelen lettek volna mégis a Bibliára esküdni. Lásd: Saïla Ouald CHAIB: "I swear I am not an Orthodox Christian!" Oath taking rules in Greek penal law: Dimitras v. Greece. *Strasbourg Observers*, 2010. 06. 10. <https://strasbourgobservers.com/2010/06/10/%e2%80%9ci-swear-i-am-not-an-orthodox-christian%e2%80%9d-oath-taking-rules-in-greek-penal-law-dimitras-v-greece/#more-286>

³³² *Grinmark kontra Svédország ügy*, 2020. február 11-i döntés (ügyszám: 43726/17).

³³³ *Steen kontra Svédország ügy*, 2020. február 11-i döntés (ügyszám: 62309/17).

Az EJOB érvelésének logikáját nem lehet előre megjósolni korábbi joggyakorlata alapján, fókuszja esetenként változik és a személyes autonómia, identitás és szubjektivitás kérdéseit az ellentétes társadalmi érdekekkel szemben értékeli. Az EJOB lényegében két részből álló vizsgálatot végez az elé kerülő, vallásszabadsághoz kapcsolódó ügyekben. Első lépésként azt állapítja meg, hogy az EJE 9. cikke által védelt vallásszabadságot korlátozás vagy sérelem érte-e, másodikként pedig azt veszi górcső alá, hogy ezt lehetséges-e valamilyen módon igazolni.³³⁴

IV.2.2. A vallási ruházatok és szimbólumok viselésének korlátozása

IV.2.2.1. A vallási öltözetek viselésének korlátozása az iskolákban

Egy szekuláris(abb) társadalomban kérdéses, hogy milyen szerepet tölthet be (ha egyáltalán betölthet) a vallási meggyőződés ruhákon, jelképeken keresztül történő kifejezése az iskolákban, a közsférában és a mindennapokban.³³⁵ E viseletek a bemutatott kritikákkal összhangban sokak szerint akadályozzák az integrációt, párhuzamos társadalmak avagy „árnyék társadalmak” kialakulásához vezethetnek. Az iskola a tanulás, társadalmi fejlődés és interakció színhelye. A francia fejkendő-affér (*l'affaire du foulard*) 1989-ben kezdődött Párizs Creil nevű külvárosi területén, amikor három muszlim tinédzser lányt kicsaptak hidzsáb viseléséért. Először még a higiéniai, egészségügyi megfontolások domináltak ennek igazolásaként, erre alapozva került sor a fejkendő és egyéb nagyméretű, feltűnő, vallási nézetet kifejező ruházatot testnevelésórák alatti viselésének tiltására a *Dogru kontra Franciaország*³³⁶ és a *Kervanci kontra Franciaország*³³⁷ ügyekben. Franciaországban az ún. Stati-jelentés után történt meg a korlátozások mélyebb, világnézeti alapokon nyugvó bevezetése. 2004-ben a francia országgyűlés 494-36 arányban megszavazta³³⁸ a feltűnő vallási ruházatok és

³³⁴ Kati NIEMINEN: Eroding the protection against discrimination: The procedural and de-contextualized approach to *S.A.S. v. France*. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 19, No. 2. 2019. p. 70–75.

³³⁵ A muszlim női viseletek már nemzetközi sporteseményeken is megjelentek. A 2012-es londoni olimpián például egy tunéziai női súlyemelő unitardban szerepelt (ez egy testhez tapadó, nyaktól a bokáig és csuklóig mindent eltakaró ruha) miután a Nemzetközi Súlyemelő Szövetség számára azt elsőként engedélyezte. Korábban ebben a kategóriában csak a hidzsábot hagyták jóvá. Lásd: OLIMPIA.HU: *Először versenyezhetett - unitardban - egy női súlyemelő*. 2012. 08. 03. <http://olimpia.hu/moa-info-1/eloszor-versenyezhetett-unitardban-egy-noi-sulyemelo>

³³⁶ *Dogru kontra Svájc* ügy, 2009. december 4-i ítélet (ügyszám: 27058/05).

³³⁷ *Kervanci kontra Franciaország* ügy, 2008. december 4-i ítélet (ügyszám: 31645/04).

³³⁸ A törvény értelmében az állami fenntartású alap- és középfokú iskolákban tilos a vallási hovatartozást kifejező jelképek viselése, továbbá az olyanoké is, amik egy vallási közösséggel vagy hittel történő azonosulást fejeznek ki. A diszkrét, nem feltűnő jelképek viselete megengedett, így a kisméretű keresztéké is, valamint az olyan jelképeké, melyeket vallási relevancia nélkül hordanak a diákok. A törvény az iskolán kívüli, de intézmény által szervezett tevékenységekre is vonatkozik. Lásd: KOLTAY (2015) i. m. 8.

2019-ben egy olyan törvénykezdeményezést nyújtottak be, ami tiltotta volna az osztálykiránduláson kísérőként részt vevő anyáknak a fejkendők viseletét, mely javaslatot a Nemzetgyűlés végül elutasította. Lásd: Erika C. COLLINS: *The Employment Law Review*. Law Business Research Ltd., London, 2020. p. 42.

szimbólumok viselésének tilalmát az állami általános-és középiskolákban,³³⁹ mind a diákok, mind az oktatók irányában, mely igen sok kritikát váltott ki.³⁴⁰ A törvény elfogadását követően már a *laicitás*, az állam világnézeti semlegessége, annak igazolhatósága került a vizsgálódások középpontjába.³⁴¹ Ezt követően több, vallási öltözködésükhöz ragaszkodó diákot csaptak ki az állami általános iskolákból, például az *Aktas és mások kontra Franciaország*³⁴² esetben, mellyel az EJEB elemzése alapján a francia iskolarendszer semlegességének, a tanulók negatív vallásszabadságnak és a közrend védelmének legitim céljait kívánták szolgálni, összhangban a nemzeti hagyományokkal.³⁴³

A francia szekuláris megközelítéssel a török szabályozás is párhuzamba állítható.³⁴⁴ A török alkotmány 2. cikke értelmében az ország demokratikus, szekularizált, szociális jogállam. 1981 óta tilos a muszlim fejkendők viselése állami oktatási intézményekben, 1982-ben pedig ezt a felsőoktatásra is kiterjesztették. A török Alkotmánybíróság korábbi érvelése szerint nem tehető egyenlőségjel a vallásszabadság és a vallási vonatkozású ruhadarabok viselése közé, így a közérdek és a szekularizmus védelme érdekében a vallásszabadsághoz fűződő jog bizonyos aspektusai korlátozhatók.³⁴⁵ Ezt az érvelést a diákok esetében és *Karaduman kontra Törökország*³⁴⁶ és a *Sahin kontra Törökország*³⁴⁷ ügyekben erősítette meg az EJEB.³⁴⁸ Az

³³⁹ Joan SQUELCH: Banning Religious Dress and Symbols in Public Schools: Implications for School Policy Makers. *International Journal of Law & Education*, Vol. 15, No 2, 2010. p. 7–8.

³⁴⁰ A szigorú korlátozások mellett érdemes megjegyezni, hogy e korlátozások a Franciaországban élő muszlim lányok töredékét érintik, becslések szerint korábban az iskolákban tanulók mintegy 1%-a (1256 fő!) viselt az egész arcot eltakaró nikábot vagy burkát. Lásd: Susanna MANCINI – Michel ROSENFELD: *Unveiling the Limits of Tolerance: Comparing the Treatment of Majority and Minority Religious Symbols in the Public Sphere*. In: Lorenzo ZUCCA – Camil UNGUREANU (eds.): *Law, State and Religion in the New Europe. Debates and Dilemmas*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012. p. 18-19.

³⁴¹ Antonius KOUROUTAKIS: Islamic terrorism: The legal impact on the freedom of religion in the United States and Europe. *Boston University International Law Journal*, Vol. 34, No. 1, 2016. p. 136–137.

³⁴² Aktas kontra Franciaország ügy, 2009. június 30-i ítélet (ügyszám: 43563/08). Itt szikh fiúk turbánt, muszlim lányok pedig fejkendőt viseltek az iskolában, melynek következtében kicsapták őket.

³⁴³ Fatima OSMAN: Legislative prohibitions on wearing a headscarf: Are they justified? *Potchefstroom Electronic Law Journal*, Vol. 14, No. 4, 2014. p. 1318.

³⁴⁴ A török fejkendő vita gyökerei az iszlám Ottomán Birodalom idejére vezethetők vissza, mikor az állam erőteljesen megszabta polgárai számára az öltözködés megfelelő formáit. A ruházat Törökországban mindig is egy politikai eszközként szolgált, kifejezte a hatalmi viszonyokat, fontos társadalmi, gazdasági és jogi hozadékkal bírt. Az első világháborút követő modernizációs folyamatban kiemelt szerep jutott a nőknek, akik maguk is a modernitás szimbólumai lettek, így öltözködésének is ki kellett ezt fejeznie. Lásd: ELVER i. m. 15–16.

³⁴⁵ Juhász HAJNALKA: *Nemzeti, nyelvi és vallási identitás védelme az Európa Tanács gyakorlatában*. In: Nemzetközi és Regionális Tanulmányok Intézet: *Nemzeti identitás és alkotmányos identitás az Európai Unió és a tagállamok viszonylatában*. Generál Nyomda Kft. Szeged, 2014. p. 42.

³⁴⁶ Karaduman kontra Törökország ügy, 1993. május 3-i ítélet (ügyszám: 16278/90). A fejkendő oktatási intézményben történő tilalmát a tablófotó kapcsán érvényesítette az intézmény azáltal, hogy fejkendő nélküli képet kért a végzős hallgatótól, aki vallási okokból nem kívánt ennek e feltételnek eleget tenni.

³⁴⁷ Leyla Şahin kontra Törökország ügy, 2005. november 10-i ítélet (ügyszám: 44774/98). A fejkendőviselet egyetemi viseletére vonatkozó tilalommal összhangban nem engedélyezték a hölgynek, hogy ilyen ruházatot viselve az előadásokon részt vegyen és vizsgáit letehesse.

³⁴⁸ Ian WARD: Headscarf Stories. *Hastings International and Comparative Law Review*, Vol. 29, No. 3, 2006. p. 316–317.

oktatók esetében pedig a *Kurtulmus kontra Törökország*³⁴⁹ ügyben hangsúlyozták fontosságát, mikor a vallási öltözetet hordó oktatóval szembeni szankciók legitimitását deklarálták. Érdemes megjegyezni, hogy a 2000-es évek végétől kezdve változás tapasztalható a fejkendő helyzetét illetően, ugyanis fokozatosan engedélyezésre került viselésük, az egyetemeken, közintézményekben, legutóbb pedig már a hadsereg tisztjei körében is.³⁵⁰

Az oktatói vallásszabadság korlátozásának további példája a *Dahlab kontra Svájc*³⁵¹ ügy, melyben az EJEB igazolhatónak találta a Dahlab hölgytől megköveteltek, nevezetesen, hogy oktatói tevékenysége során (állami fenntartású általános iskolai tanár lévén) tartózkodjon a vallási nézeteivel összhangban álló fejkendő viselésétől. Az indokolás szerint a gyermekek ugyanis kifejezetten fogékonyak az efféle külső behatásokra, a ruhadarab pedig az állami iskolák világnézeti semlegességével nem összeegyeztethető, aktív vallási szimbólum.³⁵² Itt tehát a gyermekek negatív vallásszabadsága, azaz a külső vallási behatásoktól történő mentesség, a gyermekek szüleinek a gyermekek nevelésével kapcsolatos jogai, és az állami oktatási intézmények semlegessége ütközött a tanárnő vallási meggyőződésének kifejezési jogával.³⁵³ A tanár az állam alkalmazottja és ebben a szerepkörben egyúttal képviselője is, aki munkahelyét szabadon választhatja, és változtathatja meg; ezzel szemben a tankötelezettség keretében gyerekeknek kötelező iskolába járni, a szülőnek pedig ezt kötelező lehetővé tenni. Az oktató vallásszabadsága nem mentesítheti az egyént saját kötelezettségei és az állami intézmények semlegességének tiszteltben tartása alól, az oktatóknak így el kell viselniük vallásszabadság indokolt és arányos korlátozását.³⁵⁴

Természetesen az sem egyértelmű, hogy mennyire kell az oktatási intézményeknek alkalmazkodnia a gyerek és a szülők vallási igényeihez.³⁵⁵ A *Lautsi kontra Olaszország*-ügyben³⁵⁶ például az állami általános iskolákban elhelyezett feszület ellen emelt szót egy szülő,

³⁴⁹ Kurtulmuş kontra Törökország ügy, 2006. január 24-i ítélet (ügyszám: 65500/01).

³⁵⁰ BBC: *Turkey reverses female army officers' headscarf ban*. 2017. 02. 22. <https://www.bbc.com/news/world-europe-39053064>

³⁵¹ Dahlab kontra Svájc ügy, 2001. február 15-i ítélet (ügyszám: 42393/98).

³⁵² Szintén Svájcban pubertás korba nem lépett lányainak tiltották meg muszlim szülők, hogy a kötelező, koedukált iskolai úszásórákon részt vegyenek. Az EJEB úgy vélte, hogy a vallásszabadság korlátozása törvényi alapon nyugodott és a diákok társadalmi integrációjának legitím célját szolgálta, erőteljes szociális elemmel bírva ezáltal. A szülők a burkini gyermekeik által történő viseletét is elutasították, így a helyi hatóságok az EJEB mérlegelése szerint nem lépték át a mérlegelési mozgásterüket. Lásd: Osmanoglu és Kocabaş kontra Svájc ügy, 2017. január 10-i ítélet (ügyszám: 29086/12).

³⁵³ Ellentétes példaként megemlíthető, hogy Görögországban a nem-ortodox tanárok csak akkor dolgozhatnak állami óvodákban vagy általános iskolákban, ha mellettük egy, a gyerekek többségével megegyező vallású is tevékenykedik, és a nem-ortodoxok csak a velük azonos vallásúaknak taníthatnak hittant. Lásd: Lucy VICKERS: *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law*. Publications Office of the EU. 2006. p. 60–61.

³⁵⁴ Schanda (2004) i. m. 118.

³⁵⁵ VARSÁNYI Benedek: Az Erősebb „Nem” Jogán? – Az Állam Semlegessége, Lelkiismereti és Vallásszabadság a Lautsi-ügy tükrében. *Fundamentum*, Vol. 14, No. 4, 2010. p. 89.

³⁵⁶ Lautsi kontra Olaszország ügy, 2011. március 18-i ítélet (ügyszám: 30814/06).

aki úgy vélte, az gyermeke és saját vallásszabadságát is sérti. Az olasz kormány álláspontja szerint a feszület nem csupán vallási szimbólum, hanem a nemzet történelmével és hagyományaival is összeforrott, így a vallási jellege mellett semleges és szekuláris jelentéstartalommal is rendelkezik.³⁵⁷ A *Lautsi*-ügyben az EJEB megváltoztatta a kereszthez fűződő korábbi álláspontját, mely szerint e szimbólumhoz döntően keresztény jelentéstartalom fűződik és a semlegesség követelményével ellentétes lenne annak elhelyezése. Elfogadta az olasz kormány érvelését, de kijelentette, hogy az államnak kötelessége a pluralista szellemiségű oktatás biztosítása.³⁵⁸ Az EJEB döntése érthető okokból fölzúdulást okozott Európában.³⁵⁹

A regionális tilalmakra példa, hogy Németország 5 tartományában (Baden-Württemberg, Saar-vidék, Hessen, Bajorország, Észak- Rajna-Vesztfália.) kifejezetten tilos az iszlám szerinti ruházat oktatók általi viselése, de a keresztény szimbólumokat engedélyezik az állami általános iskolákban, (beleértve az apácák habitusát), melyek egy bajor tisztségviselő megfogalmazása szerint a fejkendőkkel ellentétben nem értelmezhetők politikai szimbólumokként. A tilalmak bevezetésére a német Alkotmánybíróság azon döntését követően került sor,³⁶⁰ melyben kijelentették, hogy a tartományok megtilthatják az oktatók számára a fejkendők viseletét³⁶¹ Később a Német Alkotmánybíróság már egy olyan döntést hozott, melynek értelmében csak annyiban lehet megtiltani a tanárok számára a fejkendők viseletét, amennyiben az vitákhoz vezetne, és veszélyeztetné az iskola békés környezetét és atmoszféráját.³⁶²

Természetesen nem csupán a vallási szimbólumok és ruházat viselése vet fel kérdéseket az oktatás kapcsán. A diákok negatív vallásszabadságának kapcsán érdemes lehet röviden kitérni a vallási oktatás kérdésére is.³⁶³ Az Európa Tanács országainak döntő többségében

³⁵⁷ Beatrice SERRA: *Religious Symbols and Public Sphere: The Italian Experience*. In: Grzegorz BLICHARZ (ed.): *Freedom of Religion - A Comparative Law Perspective*. Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa, 2019. p. 72–73.

³⁵⁸ A német Szövetségi Alkotmánybíróság egy korábbi döntésében alkotmányellenesnek találta azt a bajor törvényt, mely azt általános iskolákban feszület elhelyezését tette kötelezővé, mivel szerinte az nem csupán a nyugati kultúra jelképe, hanem a kereszténység is, így a negatív vallásszabadság sérül.

³⁵⁹ Alicia Cebada ROMERO: *The European Court of Human Rights and Religion: Between Christian Neutrality and the Fear of Islam*. *The New Zealand Journal of Public and International Law*, Vol. 11, No. 1, 2013. p. 10–11.

³⁶⁰ Bundesverfassungsgericht, 2003. szeptember 14., 2BvR, 1436/02.

³⁶¹ MANCINI (2014) i. m. 119–120.

³⁶² Bundesverfassungsgericht, 2015. január 27. 1 BvR 471/10 és 1 BvR 1181/10.

³⁶³ A *Folgerø és mások kontra Norvégia* (2007. június 29-i ítélet, ügyszám: 15472/02.) ügyben a szülők gyermekeiket kívánták kivonni a kötelező általános iskolai vallási oktatás alól. A tárgy – mely minden nagyobb vallásit, filozófiát bemutatót – azon részéről mentesülhettek a tanulók, amelyiktől eltérő valláshoz vagy életfilozófiához tartoztak, de a szülők teljes mentességet kértek a gyermek számára, hiszen bár a tárgy a teljességre törekedett, összességében mégis a keresztény tartalma volt túlsúlyban. Az EJEB véleménye szerint valóban nem kellően pluralista módon kerültek bemutatásra a vallások, irányzatok és filozófiák és a részleges mentességi lehetőség sem biztosítja a gyermekek és szülők számára hatékonyan azt, hogy világnézetükkel ellentétes oktatásban részesüljenek a diákok.

ugyanis az állami iskolák valamilyen szintű vallási oktatást is nyújtanak (ez alól kivétel például Franciaország), 25 tagállamban pedig a hittankötelező tárgy.³⁶⁴ Írországban a vallási szellemiségű általános iskolák meghatározhatják milyen vallású diákokat vesznek fel,³⁶⁵ és mivel az iskolák nagy részét vallási szervezetek irányítják, lehetővé válik azon diákok igazolható megkülönböztetése, akik vallása nem azonos az iskoláéval.³⁶⁶

A vallásszabadság kérdése érezhető módon a mai napig újabb aspektusokkal gazdagodik az oktatási intézményekben, nem ritkák a kirívó diszkriminációs esetek sem. Egy francia polgármester például kijelentette, hogy a körzetében lévő iskolák a továbbiakban nem fognak a diákoknak disznóhús helyett alternatív ételeket biztosítani, hiába rendelkezett jelentős muszlim közösséggel település és tiltották az iskolák az otthon elkészített ebéd behozatalát.³⁶⁷ Cipruson pedig a 2019/2020-as év kezdetén egy frissen kinevezett igazgató például felszólított egy lányt, hogy vegye le fejkendőjét (melyet az korábban probléma nélkül hordott), vagy menjen haza, mivel az iskola „nem tálibszimpatizánsok, vagy apácák gyűjtőhelye”.³⁶⁸

Szintén ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik a *C. J., J. J. és E. J. kontra Lengyelország ügy* (1996. január 16-i ítélet, ügyszám: 23380/94) mely a diákok lelkiismeret- és vallásszabadsághoz fűződő jogát, valamint a szülők oktatással kapcsolatos jogai megsértésének kérdéseit vizsgálta meg a kötelező iskolai hittanoktatás esetében. Érdeemes lehet megemlíteni egy, a szülők meggyőzéséhez kapcsolódó másik jogesetet, a *Valsamis kontra Görögország* (1996. december 18-i ítélet, ügyszám: 21787/93) ügyet, ahol pedig egy diáklány azért nem vett részt egy háborúval kapcsolatos felvonuláson, mert az családja vallási nézeteivel ütközött volna, és ennek következtében egynapos iskolalátogatási tilalmat róttak ki rá.

A *Papageorgiou és Mások kontra Görögország* ügyben (2019. október 31-i ítélet, ügyszám: 4762/18, 6140/18) a szülők egy csoportja szerette volna a kötelező vallási oktatás alól kivonni gyermekeiket az általános-és középiskolákban..de ez a görög jogszabályok szerint igencsak nehézkesen történhetett meg. Az EJEB is kijelentette, hogy aránytalan nehézséggel jár a szülők számára az eljárás következtében a vallásszabadság sérülése is megállapításra került. Lásd: Effie FOKAS: Stuck in the middle with Papageorgiou: Missed or new opportunities? *Strasbourg Observers*, 2017. 11. 27. <https://strasbourgobservers.com/2019/11/27/stuck-in-the-middle-with-papageorgiou-missed-or-new-opportunities/>

³⁶⁴ Regina VALUTYÉ – Dovilė GAILŪTĖ: The Exercise of Religious Freedom in Educational Institutions in the Light of the ECtHR Jurisprudence. *Wroclaw Review of Law, Administration and Economics*, Vol. 2, No. 2, 2012. p. 45–48.

³⁶⁵ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE NON-DISCRIMINATION FIELD – EUROPEAN COMMISSION: *National protection beyond the two EU Anti-discrimination Directives - The grounds of religion and belief, disability, age and sexual orientation beyond employment*. 2013. p. 50.

³⁶⁶ Sarah REDMOND: Denomination or Domination? The Role of Religion in Schools in Ireland and France and its Impact on the Rights of the Child under International Law. *Amsterdam Law Forum*, Vol. 11, No.1, 2019. p. 20.

³⁶⁷ Engy ABDELKADER: A Comparative Analysis of European Islamophobia: France, UK, Germany, Netherlands, and Sweden. *Journal of Islamic and Near Eastern Law*, Vol. 16, No. 1, 2017. p. 30–31.

³⁶⁸ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *European equality law review*, 2020/1. Directorate-General for Justice and Consumers. 2020. p. 79.

IV.2.2.2. A vallási ruházat viselésének korlátozása a közterületeken, állami intézményekben és a közszférában

Az állami oktatási intézményekre vonatkozó korlátozásokat követően a közterületek, nyilvánosság számára nyitva álló területek és a szélesebb értelemben vett állami intézmények képezték a nemzeti jogalkotók vallási meggyőződés korlátozására vonatkozó vizsgálódásainak következő célpontjait. Unió-szerte sorra fogadtak/fogadnak el olyan jogszabályokat, melyek általános jelleggel tiltják az arcot és testet eltakaró öltözékek viselését közterületen, állami intézményekben. Az emögött meghúzódó jogi indoklás szerint erre a közbiztonság és közrend védelmében van szükség, melyek előfeltétele a személyek azonosíthatósága. A gyakorlatban ezek a törvények leginkább azokat érintették, akiknek vallási meggyőződése megköveteli az arcuk és testük teljes eltakarását, így a törvények lényegében közvetett módon a burka és a nikáb betiltását eredményezték.³⁶⁹ Nem meglepő módon ezen a téren is Franciaország léptette hatályba az első törvényt (2011. április 11.).³⁷⁰ A jogalkotó indoklása értelmében ez az együttélés (*'le livre ensemble'*) szabályainak védelmét és az olyan alapjogok tiszteletét szolgálja, mint az emberi méltóság, a nemek egyenlősége és a társadalom alapvető szabályainak betartása, melyek megkövetelik a vallási meggyőződés kifejezésének bizonyos szintű korlátozását,³⁷¹ ami a törvény jogosságát és a semleges megjelenés követelményének megalapozottságát bizonyítja.³⁷² A francia példát a jelentős muszlim kisebbséggel rendelkező

³⁶⁹ E törvényeket politikai motivációik miatt közkeletűen „burka-tilalomnak” is nevezik, mivel a nikáb mellett (ami a szemet szabadon hagyja) ez a másik arcot elfedő muszlim női viselet. Együttesen fátyolként (franciául *voile*) szoktak rájuk hivatkozni, de a hidzsábbal és csadonnal ellentétben ezeket az EU-ban élő muszlim nőknek csak igen kicsi része (kb.1%) viseli. Lásd: Yasmin ALIBHAI-BROWN: Why the veil should be repudiated. *Nottingham Law Journal*, Vol. 25, No. 1, 2016. p. 113–118.

³⁷⁰ L. 2010-1192. A törvény tiltja az arc közterületeken történő nyilvános eltakarását. E tilalom kiterjed az autópályákra, a nyilvánosság számára nyitva álló terekre, a közszolgáltatásokra. A törvény csak annyiban engedélyezi az arc eltakarását, amennyiben arra egy törvény által meghatározott kötelesség teljesítése, ünnepi, hagyománytisztelő vagy művészeti célból kerül sor, vagy sporttevékenység miatt. A törvényt megszegőket megbírságozzák és/vagy állampolgári ismeretekre vonatkozó képzésnek vethetik alá. A *S. A. S. kontra Franciaország* (2014. július 1-i ítélet, ügyszám: 43835/11) ügyben az EJEB is megállapította korlátozás létjogosultságát a franciák által hivatkozott egyik indok, azaz a demokratikus társadalomban történő együttélés alapvető követelményeinek, és annak tiszteletére alapozva. A francia kormány további igazolási érveit, azaz a nemek egyenlőségének célját és a közbiztonsági érdekre való hivatkozást nem találták megalapozottnak. Az EJEB ugyan elismerte, hogy a személyek azonosíthatósága bizonyos területeken a közrend és közbiztonság meglétének konstitutív feltételét képezheti, egy ilyen általános tilalom azonban előfeltételezett volna egy közvetlen biztonsági fenyegetést is, melyet a francia hatóságok nem tudtak bizonyítani. Fenntartásokkal kell kezelni, hogy az emberi méltóság védelmét szolgálják, hiszen nem jelenthető ki általános jelleggel, hogy viselőik kényszer hatására alatt álnak, így a nemek közti egyenlőséget erodáló hatása sem bizonyítható. Lásd: Sune LAEGAARD: *Burqa Ban, Freedom of Religion and 'Living Together'*. *Human Rights Review*, Vol. 16, No. 3, 2015. p. 2–3.

³⁷¹ Liu XIAOPING: *French Muslim Headscarf Ban Under the Context of International Law*. *PKU Translational Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2013. p 50–56.

³⁷² A *Mann Singh kontra Franciaország* (2008. november 27-i ítélet, ügyszám: 24479/07) is a közrend és közbiztonság védelmére („*ordre public*”) hivatkozva igazolták a szikh vallású Singh úr turbánja eltávolításának szükségességét az útlevelkészítés során. Újfént a közbiztonság védelmének szükségessége került hangoztatásra a *Phull kontra Franciaország* (2005. január 11-i ítélet, ügyszám: 35753/03) és az *El Morsli kontra Franciaország*

Belgium követte (2011. július 23).³⁷³ Hollandiában³⁷⁴ és Bulgáriában is korlátozásokat vezettek be, 2017-ben Ausztria is betiltotta az egész testet, valamint az arcot eltakaró fátylat, emellett Dánia, valamint Németország is részleges korlátozásokat vezetett be, így mintegy „politikai pestisként”³⁷⁵ terjedtek el a vallási ruházat viseletét közvetve tiltó jogszabályok.³⁷⁶ Heves politikai retorika kíséri ezeket a rendelkezéseket, melyeket a társadalom széles körében elleneznek, tekintettel arra, hogy kontraproduktív, radikalizáló tényezőnek ítélik őket,³⁷⁷ melyek céljukkal ellentétes hatást válthatnak ki.³⁷⁸

A hívők így nehéz döntés előtt állnak: vagy lemondanak saját vallásos meggyőződésük kifejezéséről,³⁷⁹ vagy mozgásukat és a társadalomba, illetve munkaerőpiacra történő integrálódásukat korlátozzák.³⁸⁰ A ruházatok és szimbólumok közszférából való eltávolítása ugyanakkor nem feltétlenül valósítja meg a gyakran áhított világnézeti semlegességet. Ellenkezőleg, azt sugallhatja, hogy a vallás valamilyen szégyenletes, elrejtendő kellemetlen dolog, magánügy. A *Lautsi kontra Olaszország*³⁸¹ ügyhöz fűzött különvéleményében mutatott rá Bonello bírósági tag, hogy az EJEE felhatalmazta az EJEB-et arra, hogy a vallás és a lelkiismeret szabadságát érvényesítse, de nem hatalmazta fel sem a szekularizmus, sem a vallási

(2008. március 4-i ítélet, ügyszám: 15585/06.) esetekben is. Előbbinél egy szikh férfit kértek turbánjának reptéri ellenőrzés során történő eltávolítására, utóbbinál pedig egy muszlim nőtől tagadták meg egy francia nagykövetségre történő belépést arcot eltakaró fátyla miatt. Mindkét jogeset közbiztonság szempontjából kiemelt helyszínekre vonatkozott, így az EJEB mérlegelése szerint igazolhatók voltak a korlátozások.

³⁷³ Loi visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (1 June 2011).

A franciához nagyon hasonló belga szabályozást a *Balcacemi és Oussar kontra Belgium* (2017. július 11-i ítélet, ügyszám: 37798/13) és a *Dakir kontra Belgium* (2017. július 11-i ítélet, ügyszám: 4619/12) ügyekben értékelte az EJEB, hasonló konklúzióra jutva: a közrend és közbiztonság védelmének legitim céljai a vallási meggyőződés kifejezésének igazolható korlátozásait képezhetik. Lásd: Armin STEINBACH: Burqas and Bans: The Wearing of Religious Symbols under the European Convention of Human Rights. *Cambridge Journal of International and Comparative Law*, Vol. 4, No. 1, 2015. p. 43.

³⁷⁴ Érdemes megjegyezni, hogy a holland tilalom nem vonatkozik az utcákra, betartatása nehézkes, Lásd: THE GUARDIAN: *Dutch 'burqa ban' rendered largely unworkable on first day*. 2019. 08. 01. <https://www.theguardian.com/world/2019/aug/01/dutch-police-signal-unwillingness-enforce-new-burqa-ban>

³⁷⁵ GRILLO i. m. 8–12.

³⁷⁶ Hasonló tilalmak világszerte előfordulnak így például Ausztráliában, Oroszországban, Kínában, Csádban. Lásd: CZIGLE János Tamás: Vallási eredetű öltözet Európában: Tilalmak, korlátozások és indoklásuk. *Külgazdaság*, Vol. 63, 2019/1-2, 2019. p. 5–6.

³⁷⁷ CZIGLE (2018) i. m. 471.

³⁷⁸ Nemrégiben Marokkóban tiltották meg a burka gyártását és forgalmazását, noha a lakosság 99% -a muszlim. Az indoklás szerint e mögött biztonságpolitikai megfontolások húzódnak, e ruhadarab ugyanis elrejtje viselője személyiségét, identitását és a bűnözők, terroristák számára nyújthatnak segítséget. Lásd: Moha ENNAJI: Morocco's Burqa Ban Is More Than a Security Measure. *US News*. 2017. 02. 01. <https://www.usnews.com/news/best-countries/articles/2017-02-01/why-moroccos-burqa-ban-is-more-than-a-security-measure>

³⁷⁹ INTERNATIONAL NETWORK OF CIVIL LIBERTIES ORGANIZATIONS (INCLIO): *A határ meghúzósa - A lelkiismereti szabadság és az egyenlőséghez való jog ütközéseinek kezelése*. 2015. p. 40–46.

³⁸⁰ Katayoun ALIDADI: *Religion, Equality and Employment in Europe - The Case for Reasonable Accommodation*. Hart Publishing, Oxford – Oregon, 2017. p. 2–3.

³⁸¹ Lautsi kontra Olaszország ügy, 2011. március 18-i ítélet (ügyszám: 30814/06).

semlegesség érvényesítésére.³⁸² Szintén ő fogalmazta meg, hogy a vallásszabadság nem egyenlő a szekularizmussal, az állam és egyház szétválasztásával, vagy a vallásoktól megtartott egyenlő távolsággal.

Egy demokratikus társadalom lényege, ahogy azt a *S.A.S. kontra Franciaország*³⁸³ ügy kapcsán is kifejtette az EJEB, nem az, hogy a többség akarata mindig érvényesül, hanem hogy a hatóságok biztosítsák a társadalmi csoportok közötti toleranciát, megőrizve a pluralizmust. Mások jogainak védelme, mint a vallásszabadságot korlátozó és ezt igazoló tényező, előfeltételezi, hogy a vallási meggyőződés kifejezése valóban reális veszélyt jelentsen egy olyan alapjogra (így például a közrendre), melyhez az ügy körülményeire tekintettel erősebb társadalmi érdek fűződik.

A bírósági tárgyalóterekben történő vallási és jelképviseléshez kapcsolódóan két példát is említhetünk az EJEB közelmúltbeli esetei közül: a *Hamidović kontra Bosznia-Hercegovina*³⁸⁴ és a *Lachiri kontra Belgium* ügyeket.³⁸⁵ Hamidović urat tanúként idézték, mely az iszlám szalafista irányzatát (melyet Hamidovic is követett) képviselő csoport tagjai által az Egyesült Államok szarajevói nagykövetsége ellen elkövetett terrortámadás ügyében tartott tárgyalásra. Tanúvallomásának megtétele előtt a bíróság elnöke felszólította, hogy távolítsa el a vallási meggyőződésből viselt fejfedőjét, mert az ellentétes az igazságügyi intézmények öltözködési kódexével, tiszteletlenségnek számít tárgyalóteremi viselete, mivel ott semmilyen vallási eredetű ruházat vagy szimbólum nem megengedett. Mivel ezt megtagadta kiutasították a tárgyalóteremből és bíróságot szabtak ki a bíróság megsértése miatt. Az EJEB amellett hogy elismerte a semlegesség szükségességét az államot képviselő személyek esetében mellett kiemelte, hogy magánszemélyek esetében ilyen fokozott világnézeti semlegességi követelmény rendszerint nem támasztható, eltekintve arról, hogy a fejfedő viselése a bíróság megsértését célozza volna, így szankcionálása szükségtelen volt, tehát az intézkedés szükségesség hiányában nem igazolható.

Lachiri asszony magánfélként vett részt egy bűncselekményhez kapcsolódó kártérítési ügyben. A tárgyalás napján közölték vele, hogy csak akkor léphet a tárgyalóba ha hidzsábját

³⁸² Ronan MCCREA: Rights as a basis for the religious neutrality of the state: Lessons from Europe for American defenders of non-establishment. *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, No. 4, 2016. p. 1012.

³⁸³ S. A. S. kontra Franciaország ügy, 2014. július 1-i ítélet (ügyszám: 43835/11).

³⁸⁴ Hamidović kontra Bosznia-Hercegovina ügy, 2017. december 5-i ítélet (ügyszám: 57792/15). Lásd: CZIGLE 2020b.

³⁸⁵ Lachiri kontra Belgium ügy, 2018. szeptember 18-i ítélet (ügyszám: 3413/09). Lásd CZIGLE 2020b és Eva BREMS: Skullcap in the Courtroom: A rare case of mandatory accommodation of Islamic religious practice. *Strasbourg Observers*, 2017. 12. 11. <https://strasbourgobservers.com/2017/12/11/skullcap-in-the-courtroom-a-rare-case-of-mandatory-accommodation-of-islamic-religious-practice/>

eltávolítja, amit megtagadott. A bíró szerint a fejkendő eltávolítására a belga bíró kódex szabályai miatt volt szükség, melynek egy cikke szerint a tárgyalóterembe csak fejfedő nélkül lehet belépni, ami az állami intézmények felé mutatott tisztelet jele, egyben a tárgyalás megfelelő, zavaroktól mentes lefolytatását is lehetővé teszi. Így a belga bíróság saját értelmezése szerint legitim célt képzett, egyúttal a közrend védelmét is hivatott volt szolgálni. Az EJEB nyomatékositotta Lachiri asszony tárgyalásban betöltött szerepének, magánszemélyi státuszának fontosságát, így vele szemben sem támaszthatók az államot képviselők esetében elvárható, a vallási meggyőződés kifejezését egyébiránt legitim módon korlátozó követelmények.

A fenti ügyek apropóján tehát az került megállapításra, hogy ugyan az állami tisztségviselőkkel, közalkalmazottakkal – így például ügyészek, bírók – szemben fokozottabb követelmények támaszthatók.³⁸⁶ Ők világnézetileg semleges, elfogulatlan attitűdöt kell, hogy tanúsítsanak, amennyiben az a történelmi, alkotmányos hagyományokkal összhangban van, de ez az államot semmiféle módon nem képviselő személyekre, így a felekre, tanúkra³⁸⁷ stb. nem terjeszthető ki, még egy alapvetően szekuláris állam esetében sem. Ez a két jogeset a vallásszabadság „győzelmeinek” szerény sorát gyarapította, és talán némi reménysugarat is arra vonatkozólag, hogy bizonyos élethelyzetekben így például bírósági tárgyalásokon³⁸⁸ még határozott állami álláspont³⁸⁹ esetén sem lehet megkövetelni a vallási megfontolásból viselt ruházat és jelképek eltávolítását. Előremutató, hogy az EJEB határozottan fellépett a vallási meggyőződés bizonyos kifejezési formáinak megvédése mellett, viszont ezt olyan módon tette, hogy közben fokozottan hangsúlyozta az állam világnézeti semlegességének, és e semlegesség megvédése érdekében hozott intézkedéseknek jogosságát. Ez arra enged következtetni, hogy ebből kiindulva a korlátozásokat bevezető és fenntartó államok, egyszerűen inkább erre fognak

³⁸⁶ Lásd még: Barik Edidi kontra Spanyolország ügy, 2016. május 19-i ítélet (ügyszám: 21780/13).

³⁸⁷ Az arcot takaró ruhadarabok ellen az egyik leggyakrabban felhozott praktikus érv, hogy ezt viselve egy vallomás hiteltelenné válik. A bírónak ugyanis látnia kell a tanú arcát, hiszen a szemmozgás és arcmimika esetleges változásai alapján következtetni lehet az elmondottak valóságtartalmára. Lásd: Susan S. M. EDWARDS: *Proscribing unveiling - A chimera and an instrument in the political agenda*. In: Eva BREMS (ed.): *The Experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge University Press, 2014. p. 283–284.

Lásd még a témában: Vincent DENAULT – Louise Marie JUPE – Olivier DODIER – Nicolas ROCHAT: *To Veil or Not to Veil, Detecting Lies in The Courtroom: A Comment on Leach et al. Psychiatry, Psychology and Law*, Vol. 24, No. 1, 2016.

³⁸⁸ Természetesen meghatározó tényező, hogy büntető eljárásról vagy polgári jogi eljárásról van-e szó, hiszen előbbinél fokozottabban érvényesül az állami jelenlét és a közhatalom jelentősége, a megjelenés így kötelező. Következésképpen az állam világnézeti semlegességének képviselőjére vonatkozó esetleges kritériumok is hatványozottabban érvényesülhetnek. Lásd: Jeremy ROBSON: *The Niqaab and the Myth of Pinocchio's Nose: Is the Niqaab an Impediment to Fact Finding in an Adversarial Trial? An Analysis of R v D*. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, No. 2, 2016. p. 319–320.

³⁸⁹ Julie RINGELHEIM: *Lachiri v. Belgium: Headscarf ban imposed on a civil party in a courtroom in violation of religious freedom*. *Strasbourg Observers*, 2018. 12. 23. <https://strasbourgobservers.com/2018/11/23/lachiri-v-belgium-headscarf-ban-imposed-on-a-civil-party-in-a-courtroom-in-violation-of-religious-freedom/>

hivatkozni, nem pedig más indokokra. Az állam világnézeti semlegességének kérdése tehát lassan afféle 'ütőkártyává' vált az évek alatt, a joggyakorlat piedesztálra emelte, a bírók pedig saját értelmezésük szerint a szekularizmus védelmére hivatkozva száműzhetik a vallást a tárgyalóteremből – legalábbis azon elemeit, amik kifejezetten zavarják őket.³⁹⁰

Érdekesség gyanánt megjegyzendő, hogy Bajorországban minden közintézmény (így a rendőrségek, állami iskolák, bíróságok, hivatalok stb.) számára kötelező elhelyezni egy keresztet a bejárat felett. Markus Söder, bajor miniszterelnök úgy fogalmazott, hogy ez a bajor identitás és kultúra iránti elkötelezettség jele, nem pedig vallási jelképként funkcionál szimbólum³⁹¹ Itt a *Lautsi-ügyhöz* hasonló megközelítéssel találkozhatunk, azaz a kereszténység elveit és szimbólumait a vallási eredetüktől „elválasztva” illetve „szekularizált módon” identitásképző elemmé léptette elő a bajor törvényhozás. Szintén Bajorországban kifejezetten tiltják a fejkendőviselést a jogi gyakornokok számára a bíróságok épületeiben, amennyiben adott tevékenységi körben az államot vagy az igazságszolgáltatást képviselnék.³⁹²

Természetesen vannak olyan országok, melyek jóval megengedőbbek és a vallási öltözet viselete terén. Az Egyesült Királyságban például a fejkendő és turbánok (utóbbit bírók is viselhetik) mind a köz-mind a magánszektorban gyakran előfordulnak, ezek viselése leginkább biztonsági előírások miatt kerülhet korlátozásra.³⁹³

Az államok tehát különböző megfontolásokból érdekeltek a vallási meggyőződés kifejezésének korlátozásában. Ilyen lehet a meghatározott, az állam működése szempontjából kiemelt fontosságú környezet ellenőrzése (például parlament, börtön, bíróság, hadsereg) ahol a vallási meggyőződés kifejezése akadályozhatja az állami funkciókat. Az azonosíthatóság kiemelt fontossággal bír, így a személyazonosító okmányok esetén, vagy a személyazonosság igazolására szolgáló eljárások esetében, például egy egyszerű közúti rendőri igazoltatás során. Szintén korlátozzák a vallási meggyőződés kifejezését ott, ahol balesetveszélyes lehet például kórházakban és közbiztonsági okokból köztereken, melyek emellett gyakran szimbolikus

³⁹⁰ Asim JUSIC: An (Un)Exceptional Case: Strasbourg's Court Reserved Nod to Religious Symbols in the Courtroom. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 8, No. 1, 2019. p. 213–222.

³⁹¹ Arif A. JAMAL –Jaclyn L. NEO: Religious Pluralism and the Challenge for Secularism. *Journal of Law, Religion and State*, Vol. 7, 2019. p. 2.

³⁹² DEUTSCHE WELLE GERMANY: *Bavarian court upholds headscarf ban for judges, prosecutors*. 2019. 03. 18. <https://www.dw.com/en/germany-bavarian-court-upholds-headscarf-ban-for-judges-prosecutors/a-47960676>

A német alkotmánybíróság is helyben hagyott egy olyan adminisztratív korlátozást, mely megtiltja jogi gyakornokok számukra, hogy gyakornokságuk ideje alatt vallásilag és világnézetileg nem semleges öltözetet viseljenek a bíróság épületeiben (Bundesverfassungsgericht, 2020. január 14. 2 BvR 1333/17.).

³⁹³ Lucy VICKERS: Religious Freedom in the UK workplace: Promoting Diversity at Work. *Hungarian Labour Law, E-journal*, 2019/1. p. 14. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/02_Vickers_angol_hllj_uj_2019_1.pdf

szereppel bírnak.³⁹⁴ A repülőterek kiváltképpen érzékeny területeknek minősülnek biztonságpolitikai szempontból, így a személyazonosságokat rögzítik, elemzésnek vetik alá annak érdekében, hogy az átlagos utazóktól megkülönböztessék a kockázati elemeket. A terrortámadások következtében a reptéri ellenőrzések gyakorisága és terjedelme is növekedett, gyakrabban állítanak meg és kérdezik ki utasokat, akik között a muszlim és szikh személyek igencsak felülreprezentáltak. Az ilyen intézkedéseknek kitett személyek szerint gyakran származásuk, nevük, születési országuk vagy ruházatok miatt kerültek ezekre sor.³⁹⁵

A közéleti viták maguktól értetődően egyre nagyobb hatást fejtenek ki a magánmunkáltatók által teremtett munkahelyi viszonyokra is, a munkahelyi vallásszabadság kérdése minden olyan országban egyre aktuálisabb, ahol megnőtt a bevándorlók száma, mivel e közösségek tagjai kulturális hagyományaikat és szokásaikat igyekeznek megőrizni, egyúttal a fogadott otthonuk nyújtotta jogi védelmet is igyekeznek igénybe venni.³⁹⁶

IV.2.3. Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság

Talán a legmeghatározóbb esetet az EJOB elmúlt évtizedekben történt, magánszférabeli foglalkoztatással kapcsolatos joggyakorlatából az *Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság*³⁹⁷ jelenti, melyet érdemes lehet részleteiben is bemutatni, hiszen az az EuB joggyakorlatára is nagy hatást gyakorolt. Itt került sor elsőként a sokáig meghatározónak mondható elv, a *freedom to resign* azaz a „felmondás jogának” háttérbe szorítására³⁹⁸ és a vallásszabadság fontosságának hangoztatására a munkáltató gazdasági érdekeivel szemben.³⁹⁹

³⁹⁴ Peter G. DANCHIN: Suspect Symbols: Value Pluralism as a Theory of Religious Freedom in International Law. *The Yale Journal of International Law*, Vol. 33, No. 1, 2008. p. 3–7.

³⁹⁵ Lásd a témában:

Gillian FULLER – Ross HARLEY: *Aviopolis: A Book about Airports*. Black Dog Publishing, London, 2004.

Khaled A. BEYDOUN: Muslim bans’ and the (re)making of political islamophobia. *University of Illinois Law Review*, Vol. 2017/5, 2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2742857

Baljit NAGRA – Paula MAURUTTO: Crossing Borders and Managing Radicalized identities: Experiences of Security and Surveillance Among Young Canadian Muslims. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, Vol. 41, No. 2, 2016.

Craig CONSIDINE: *The Racialization of Islam in the United States: Islamophobia, Hate Crimes, and “Flying while Brown”*. <https://www.mdpi.com/2077-1444/8/9/165/htm>

Caroline Mala CORBIN: Corporate Religious Liberty. *Constitutional Commentary*, Vol. 30. No. 2, 2015.

³⁹⁶ Rana HAQ: *Accommodating Religious Diversity in the Canadian Workplace: The Hijab Predicament in Quebec and Ontario*. In: Dr. Regine BENDL – Dr Stefan GRÖSCHL (eds.): *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World*. Ashgate Publishing, Dorchester, 2015. p. 31.

³⁹⁷ Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet. (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

³⁹⁸ Ez lényegében azt takarta, hogy az elsődleges alkalmazkodási kötelezettség a munkavállalót terheli, melynek értelmében ha nem tud, vagy akar eleget tenni bizonyos munkahelyi követelményeknek, akkor szabadon távozzon és kereshet olyat, ahol kívánalmainak eleget tudnak tenni.

³⁹⁹ BADER – ALIDADI – VERMEULEN i. m. 68.

A négy eset közül⁴⁰⁰ az elsőben, és a későbbi vizsgálódások szempontjából leglényegesebben, az *Eweida-ügyben* a munkáltató, a British Airways általánosan tiltott minden vallási, világnézeti elköteleződést kifejező ruha vagy szimbólum uniformison kívüli viselését. Kérelemre általában a hidzsáb vagy a turbán viselését mégis engedélyezték, amíg az a céges színekkel összhangban volt. Eweida kopt keresztény hitű, check-in-es beosztású hölgy volt, aki nyakláncán kis kereszt medált szeretett volna viselni, ezáltal kifejezve vallási meggyőződését, összhangban saját vallásértelmezésével. Ezt a munkáltató nem kívánta engedélyezni, céges világképe és vállalati arculatának védelmére hivatkozva, így egy másik, adminisztratív pozíciót felajánlottak neki, ahol ez a viselet nem okozott volna fennakadást, de ő ezt elutasította. Eweida asszonyhazai bíróságok előtti sikertelenségének egyik oka az volt, hogy a bíróságok szerint a közvetett diszkrimináció megállapítása szempontjából szükséges feltétel egy olyan különleges hátrány, mely egy csoportot érint és a hölgy nem tartozott olyan csoportba, melynek nézetei megkövetelték a kereszt látható viselését a munkahelyen.⁴⁰¹ Az ügy nyomán kibontakozó és a nyilvánosság érdeklődését is lekötő vita eredményeképpen a cég hamarosan megváltoztatta öltözködési politikáját és a kereszt, valamint a Dávid-csillag viselését azonnal engedélyezték.

Egyértelmű, hogy a kereszt viselése vallási meggyőződés kifejezése, amit az EJEE 9. cikke véd, a jelkép elrejtése pedig ellehetetleníti a viselője célját, azaz hogy meggyőződését mások felé is kommunikálhassa.⁴⁰² Az ügyben megállapítottak értelmében ameddig megfelelően közeli és közvetlen kapcsolat áll fenn a cselekmény és a vallási motiváció mögött, addig a cselekmény a vallási meggyőződés kifejezésének tekinthető további bizonyítás nélkül, még akkor is, ha adott vallás tételesen nem követeli meg az elköteleződés jelképeken keresztül történőkifejezését. Az EJEB elemzése során olyan tényezőkre is összpontosított, mint a kereszt mérete, diszkrét jellege. Szintén figyelembe vette, hogy a hölgy éveken keresztül ellentmondás nélkül eleget tett a céges öltözködési normáknak, vallási nézetei időközben változtak meg annyira, hogy a kereszt viselését saját magára tekintve kötelezőnek tekintse. Bizonyos szintű kompromisszumkészség is megfigyelhető a cég részéről, hiszen átmenetileg adminisztratív feladatkört is felajánlottak neki a kérdés megoldásáig, ami az ésszerű alkalmazkodás elvével összhangban álló lépés, végül pedig eleget téve kérésének, eredeti munkakörét láthatta el.⁴⁰³

⁴⁰⁰ Eweida kontra Egyesült Királyság, Chaplin kontra Egyesült Királyság, Ladele kontra Egyesült Királyság, MacFarlene kontra Egyesült Királyság.

⁴⁰¹ Lucy VICKERS: Religious Freedom in the UK workplace: Promoting Diversity at Work. *Hungarian Labour Law, E-journal*, 2019/1. p. 10. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/02_Vickers_angol_hlj_uj_2019_1.pdf

⁴⁰² Joan SQUELCH: Religious Symbols and Clothing in the Workplace: Balancing the Respective Rights of Employees and Employers. *Murdoch University Law Review*, Vol. 20, No. 2, 2013. p. 49–50.

⁴⁰³ Ian LEIGH – Andrew HAMBLER: Religious Symbols, Conscience, and the Rights of Others. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 3, No. 1, 2014. p. 6.

Az ügy központi kérdése a munkáltatói érdekek és a munkavállaló vallásszabadsága közötti egyensúly megtalálásában rejlik. Könnyen belátható, hogy a profitorientált munkáltatónak legitim célja a vállalkozás szabadságának elvével összhangban gazdasági érdekeinek védelme, amit arculatával is tükrözni kívánt. Ezzel szemben a hölgy is jogosan várhatja el, hogy vallási nézeteit kifejthesse, kiváltképpen annak fényében, hogy más szimbólumokat, ruhákat nem tiltottak. Azt ugyanis nem tudta bizonyítani a munkáltató, hogy a kereszt viselése bármilyen módon veszélyeztette volna a munkáltatói érdekeket, és a belső szabályzat viszonylag gyors megváltoztatása is erre enged következtetni.⁴⁰⁴ A nemzeti bíróságok azonban eddig az ügyig hajlamosak voltak túlságosan is a magánfél gazdasági érdekét figyelembe venni, és a *freedom to resign* elvet védeni, melynek értelmében alapvetően a munkavállalási szabadság jegyében a munkavállalóval szemben afféle „megszoksz vagy megszöksz” magatartást tanúsíthattak a munkáltatók. Ez lényegében azt jelenti, hogy amennyiben egy munkavállaló nem képes a munkahelyi követelményeknek eleget tenni, elhagyhatja munkahelyét olyan lehetőséget keresve, ahol mindezt megteheti.⁴⁰⁵

Az Eweida-üggyel egyidőben született második döntés Chaplin asszonyt érintette, aki egy állami kórházban nővérként dolgozott, nyakában keresztet viselve fejezve ki vallási meggyőződését. Higiéniai és egészségügyi megfontolásokból kifolyólag kérte tőle a kórház, hogy nyakláncát ne viselje, mely baleset-és fertőzésveszélyes lehet, ha sérüléshez, sebhez ér vagy beakad, hasonlóképpen közelítve meg a szikhek által viselt karpereceket és turbánt is. A szabály alól kifejezett felettesi engedély esetén kivételt lehetett tenni, és diszkrét ékszerek viselését is lehetővé tették, így például két muszlim orvosnőszámára engedélyezték a „sporthidzsáb” viseletét.⁴⁰⁶ A nyaklánc eltávolítását azután kérték, hogy az új, V nyakú egyenruha felfedte azt. A hölgy kérését elutasították, mondván az idősek, betegek akaratlanul is meghúzhatják, ezáltal okozva sérülést maguknak vagy éppen neki. A hölgy alternatívaként azt javasolta, hogy mágneses kapcsolatú nyakláncot hord, mely meghúzva rögtön szétválik és nem okozhat sérülést, de a munkáltató szerint ez még mindig balesetveszélyes lehet, hiszen nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az sebhez ér, vagy éppen szájba kerül. Ezután Chaplin asszony felajánlotta, hogy akkor a beléptető kártyán hordja a keresztet, de mivel azt gyakran le kell

⁴⁰⁴ Eweida asszony 2018 augusztusában bejelentette, hogy ügyét továbbviszi kompenzáció érdekében, azt állítva, hogy ugyan a cég öltözködési szabályzata megváltozott ugyan, de a felfüggesztése alatti fizetését nem kapta meg és úgy érezte nem látják szívesen munkahelyén. Lásd: ‘Join my fight: suspended for wearing a cross - now victimised at work’ www.crowdjustice.com/case/crosscase-victor.

⁴⁰⁵ Nem teljesen ilyen értelemben, de már a *Dahlab kontra Svájc* esetben is hasonlóképpen került megfogalmazásra, hogy a tanítónő szabadon választotta meg munkahelyét, így alkalmazkodnia is kell az ottani szabályokhoz.

⁴⁰⁶ Jill MARSHALL: Human Rights, Identity, and the Legal Regulation of Dress. *Nottingham Law Journal*, Vol. 25, No. 1, 2016. p. 73–75.

venniük, nem lehet mindig nála, így nézeteit sem tudja rajta keresztül kifejezni.⁴⁰⁷ A korlátozás szükségessége végül az EJEB által is megerősítve igazolásra került az egészségügyi implikációk tükrében.

A *Ladele*-ügy kérelmezője egy vallásos keresztény asszony, akinek vallási nézetei és értelmezése nem tette lehetővé számára, hogy házassági anyakönyvvezetőként azonos nemű párokat is összeadjon, mely házasságokat a megváltozott jogi szabályozás tett lehetővé. Véleménye szerint a házasság isteni törvények szerinti kapcsolat férfi és nő között, így mikor elfogadták az azonos neműek házasságát legitimáló törvényt arra kérte munkáltatóját, hogy kollégái között ossza el az ilyen ügyeket. A munkáltató eleinte ezt meg tudta oldani munkaát szervezéssel, de később a kollégák új munkarend miatti panaszaira és egyéb nehézségekre tekintettel a helyzet tarthatatlanná vált.⁴⁰⁸ Ebből kifolyólag a hölgy levelet kapott, mely szerint megsértette a foglalkoztatási szabályokat és munkáltatója kérte, hogy vállalja az azonos neműek összeadását, ennek elutasítását követően pedig elbocsátották. A lépést az EJEB igazolhatónak találta arra tekintettel, hogy nagyobb társadalmi érdek fűződik az egyenlő bánásmódhoz (így ahhoz, hogy az azonos nemű párok az új törvény értelmében összeházasodhassanak),⁴⁰⁹ mint *Ladele* asszony vallási meggyőződéseinek védelméhez.⁴¹⁰

A *MacFarlene*-ügy körülményei hasonlóak a *Ladele*-ügy kapcsán ismertettekhez, ebben is egy mélyen hívő keresztény nézetei kerültek ellentétbe munkáltatója, egy a párok számára szexuálpszichológiai tanácsadást nyújtó vállalkozás elvárásaival. *MacFarlene* úr vallási nézetei miatt nem kívánt azonos nemű pároknak tanácsadást nyújtani, melyet munkáltatója és a munkatársai felé is jelzett. Többszöri figyelmeztetés és fegyelmi eljárások után elbocsátották súlyos kötelezettségszegés miatt. Az indoklás szerint nem vallási meggyőződése, hanem a munkaszabályzatok megsértése okozta elbocsátását, a szabályzat

⁴⁰⁷ CZIGLE (2017) i. m. 317.

⁴⁰⁸ CZIGLE (2017) u. o.

⁴⁰⁹ Ahogy Vuc'inic' és De Gaetano bírák elemzése rámutatott a *Ladele*-ügy középpontjában az elsődleges probléma természete nem csak vallási, hanem emellett, morális, erkölcsi eredetű, mely ugyan egybeeshet vallási nézetekkel, de azoktól függetlenül is hasonló viselkedést eredményezhet. A lelkiismereti meggyőződéshez kapcsolódik még a *Pichon és Sajous kontra Franciaország* (2001. október 2-i ítélet, ügyszám: 49853/99) ügy, ahol olyan gyógyszerészek sérelmezték vallásszabadságuk korlátozását, akiknek lelkiismereti meggyőződése azt diktálta, hogy ne adjanak el fogamzásgátló tablettákat. Az EJEB szerint az EJEE 9. cikke nem terjed ki az ilyen, vallási és egyúttal lelkiismereti meggyőzések által ösztönzött viselkedésekre, megerősítve a korábbiakban már többször deklarált elvet, miszerint nem minden vallásilag motivált cselekedet tarthat igényt védelemre. Szintén gyakori kérdés a hadkötelezettség elleni vallási okokból történő ellenkezés, erre példa a *Vahat Bayatyan kontra Örményország* (2001. július 7-i ítélet, ügyszám: 23459/03) ügy. A hadkötelezettség kötelező jellege, a háborúban való részvétel sok ember számára egy testet-lelket megterhelő kötelezettség, mely ellen nem csupán vallási, hanem morális alapon is tiltakozhatnak. Lásd a témában: dr. TIHANYI Miklós: A katonai szolgálat és a vallásszabadság konfliktusa. *Hadtudományi Szemle*, Vol. 7, No. 3, 2014.

⁴¹⁰ Frank CRANMER: Chaplin, Eweida, Ladele and McFarlane: the judgment. *Law & Religion UK*, 2013. 01. 17. <https://lawandreligionuk.com/2013/01/17/chaplin-eweida-ladele-and-mcfarlane-the-judgment>

ugyanis nem tette lehetővé számára, hogy csak az általa választott ügyfelekkel foglalkozzon. Az EJOB szerint valóban hátrány érte vallási meggyőződése miatt, de ez nem mentesíti munkahelyi kötelezettségei alól, a munkáltatójának pedig a minél szélesebb körű szolgáltatás a jogos érdeke, és az ügyfeleknek is joguk van a nemi irányultságuktól független, azonos bánásmódra, elbocsátása így igazolható.

IV.3. Az Achbita és Bougnaoui ügyek

A fejezet első felében bemutatásra kerültek a vallási öltözetek viseléséhez kapcsolódó álláspontok, és hogy milyen érvek szólnak ellenük illetve mellettük, valamint részletezésre került a releváns EJOB joggyakorlat is. A korlátozások első hulláma az állami iskolákat érintette, ahol először egészségügyi, biztonsági megfontolásokból, majd az állami alkotmányos elvekre, hagyományokra hivatkozással a nagyméretű jelképek, vallási ruházatviselésének általános tilalmát vezették be. Ezt követően a közrend és közbiztonság védelmének hangsúlyozásával foganatosították az arcot eltakaró ruházatok közterületeken, közintézményekben és egyéb, az állami funkciók szempontjából kiemelt helyszíneken történő tiltását. E tilalom ugyan általános megfogalmazást tartalmazott, hatását tekintve leginkább egyes muszlim női viseletek (burka, nikáb) tilalmát jelentette.

A közszféra munkaviszonyaiban szintén korlátozásokat vezettek be. Ezek egyrészt olyan nehezen vitatható, praktikus célokat szolgáltak, mint a baleset megelőzés és az egészség védelme (például turbánok viselésének tilalma építkezéseken, nyakláncok tilalma a kórházakban). Ezzel egy időben az államvalláshoz és egyházakhoz fűződő viszonya is meghatározó lett, melynek értelmében az állami alkalmazottjaitól és képviselőitől fokozottabban várható el az olyan állami elvek képviselete, mint például a világnézeti semlegesség, ezt pedig megjelenésükkel is ki kell fejezniük munkahelyükön.

A magánfoglalkoztatásban sokáig megkerülték a vallási meggyőződés kifejezésének kérdését. A joggyakorlatban a vállalkozások szabadságának elvével összhangban elsődlegesen a munkáltató gazdasági érdekeit tartották szem előtt, egészen a közelmúltig (*Eweida-ügy*), mikor is deklarációra került, hogy ez az érdek nem élvez mindig prioritást a munkavállalók vallásszabadság kifejezésére vonatkozó jogaival szemben. Egyes magánszféra munkáltatók az állam világnézeti semlegességét mintegy átültetve a munkaviszonyokba a szervezetük világnézeti semlegességének fontosságát kívánják hangsúlyozni. Ennek belső öltözködési szabályzatokkal igyekeznek érvényt szerezni, korlátozva a vallási meggyőzések öltözékeken és ruházatokon keresztül történő kifejezését. Mivel az EU-ban a legnagyobb vallási kisebbséget a muszlim közösség (és a leggyorsabban növekvő vallást az iszlám) képezi, így bár ezek a belső

szabályok általánosan minden jelképet és ruházatot tiltanak, elsősorban mégis a muszlim nőket érintik, akárcsak a többi korlátozás esetében.

IV.3.1 Az Achbita-ügy

IV.3.1.1. A belga kontextus

Achbita asszony Belgiumban élt és dolgozott, egy erősen szekuláris államban, mely ugyanakkor katolikus hagyományokkal és gyökerekkel bír. Közismert tény, hogy a királyi család is katolikus és keresztény pártok találhatóak a nemzeti törvényhozásban. A munkajogot – kiváltképpen a nemzeti és egyházi ünnepek és a pihenőnapok esetében– is áthatja a történelmi múlt,⁴¹¹ annak ellenére, hogy a keresztény vallási elkötelezettség az utóbbi évtizedekben a társadalom körében fokozatosan csökkent, míg ezzel párhuzamosan az iszlám követőinek és gyakorlóinak száma folyamatosan nőtt. Ha nem történt volna kormányválság, Belgium Franciaországot megelőzve az Unióban elsőként fogadhatta volna el az arcot eltakaró viseletek közterületeken történő tiltását deklaráló jogszabályt,⁴¹² mely egyértelmű indikátora a vallási ruházatokból fakadó társadalmi feszültségeknek, melyek a növekvő terrorveszélyből fakadó iszlamofóbiával párosulnak és az azok feloldását, illetve keretek közé szorítását megkísérlő jogalkotói hozzáállásnak.⁴¹³

Akárcsak más országok esetében, a köztisztviselőkkel, állami alkalmazottakkal szemben Belgiumban is fokozottabb követelményeket lehet támasztani.⁴¹⁴ Őket ugyanúgy megilleti a vallásszabadsághoz és az egyenlő bánásmódhoz való jog, viszont egyben a közszolgáltatások semlegességét kell, hogy tükrözzék, melynek alapjait a belga alkotmányos hagyományok is lefektetik. A magánfoglalkoztatás körében leginkább a fejkendők okoztak problémát.⁴¹⁵ Az elmúlt tíz évben számos alkalommal kerültek olyan ügyek a belga bíróságok elé, melyekben a munkáltató és a munkahelyen vallási ruházatot hordani kívánó munkavállaló közötti konfliktusok képezték a központi kérdést.⁴¹⁶

A vallási meggyőződést kifejező, feltűnő ruházatok, jelképek tiltása szinte mindig munkáltatók azon céljára vezethető vissza, hogy világnézetileg semleges és objektív arculatot

⁴¹¹ Fabienne KÉFER: Religion at work. The Belgian experience. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2019/1, p. 43. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/04_Kefer_angol_hlj_uj_2019_1.pdf.

⁴¹² Lásd a korábban már érintett *Belkacemi és Oussar kontra Belgium* és *Dakir kontra Belgium* ügyeket, melyek kapcsán az EJEB igazolhatónak találta a közterületekre vonatkozó tilalmakat és korlátozásokat.

⁴¹³ A feltűnő vallási ruházat és jelképek viselete szintén tiltott a diákok és tanárok számára a legtöbb iskolában. A tilalom azonban nem nemzeti, hanem regionális, lokális szinten került bevezetésre.

⁴¹⁴ Lásd a korábban már érintett *Lachiri kontra Belgium* ügyet a bíróságok kérdésében, mely megerősítette, hogy az állam képviselőivel szemben fokozottabb követelmények támaszthatók.

⁴¹⁵ KÉFER i. m. 49–50.

⁴¹⁶ KÉFER i. m. 47–49.

alakítsanak ki magukról, így gyakran minden vallási jelképet, ruházatot tiltanak. Néhány kivételtől eltekintve a korábbi belga ügyekben rendre a vállalkozások javára dönt a bírói mérleg nyelve. Így 2008-ban például a brüsszeli munkaügyi bíróság egy könyvesboltnak adott igazat, mely dolgozóját fejkendő viselése miatt bocsátotta el, ugyanis a belső szabályzat értelmében a vásárlókkal kapcsolatba lépő dolgozók nem viselhetek olyan ruházatot, szimbólumot vagy jelképet, amely a cég „nyitott, megközelíthető, józan, családi és semleges” arculatát sérthette volna. Az elbocsátást a bíróság igazolhatónak találta, mely nem valósított meg vallási diszkriminációt, mivel a könyvesbolt nem a vallási meggyőződés ellen emelt szót, hanem a belső szabályzat értelmében céges arculatát igyekezett óvni.⁴¹⁷

A *Hema-ügy*⁴¹⁸ ügyben érvényesülhetett első ízben a munkavállaló vallásszabadsága. Itt egy muszlim hölgy dolgozott fejkendőben a holland Hema- áruházlánc egyik belga egységében, mely Hollandiában nem lett volna kirívó, lévén az egyenruhához ott hozzáillő sál is tartozott, ugyanakkor Belgiumban ilyet nem terveztek bevezetni. A vásárlók jelezték nemtetszésüket a munkáltató felé, az üzlet menedzsere ezért arra kérte a hölgyet, hogy e ruhadarab nélkül dolgozzon, mivel a belga kultúra és szokások eltérnek a hollandtól és a cégnek semleges arculatot kell kommunikálnia. Felajánlottak az eladónak egy back-office pozíciót is, melyet az érintett hölgy elutasított.⁴¹⁹ A belga bíróság értékelése szerint a munkáltatói intézkedés közvetlen diszkriminációt valósít meg, amit csak a valós és meghatározó foglalkoztatási követelmény legitimálhat,⁴²⁰ mely ebben az esetben nem feltételezhető, mivel a feladatok ellátásának nem képezi elengedhetetlen részét a fejkendő levétele.⁴²¹

IV.3.1.2. Az Achbita-ügy körülményei

Achbita asszony 2003-ban kezdett el dolgozni recepciós-ként a belga G4S vállalatnál, mely profilja szerint állami-és magánügyfeleknek őrző-védő, biztonsági és recepciós szolgáltatásokat nyújtó vállalat. A cégnél az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalókra vonatkozó olyan íratlan belső szabály volt érvényben, mely tiltotta a vallási, politikai vagy világnézeti meggyőződésre utaló ruházatok, szimbólumok munkahelyi viseletét. Ezzel

⁴¹⁷ OPEN SOCIETY FOUNDATIONS: *Restrictions on Muslim women's dress in the 28 EU Member States: Current law, recent legal developments, and the state of play*. 2018. p. 19. <https://www.justiceinitiative.org/uploads/dffdb416-5d63-4001-911b-d3f46e159acc/restrictions-on-muslim-womens-dress-in-28-eu-member-states-20180709.pdf>

Lásd még: DE MORGEN: *Boekhandel Club wint rechtszaak rond hoofddoek*. 2008. 06. 25. <https://www.demorgen.be/nieuws/boekhandel-club-wint-rechtszaak-rond-hoofddoek~b7073104/>

⁴¹⁸ Joyce V. O. D. B. v R. B. NV és H. B. BVBA, 2013. január 2-i ítélet, (ügenszám: A.R.11/214/A).

⁴¹⁹ KÉFER i. m. 49-51.

⁴²⁰ Pár napra a Hema ügyet követően az EJEB az Eweida ügy kapcsán mondta ki, hogy a munkáltatók számára semlegesség legitim célt képezhet, és hogy a nemzeti hatóságok széles körű mozgásteret élveznek e kérdéskörben.

⁴²¹ KÉFER u. o.

összhangban Achbita asszonyeredetileg munkahelyén kívül viselte fejkendőjét, de évek elteltével, 2006-ban értesítette munkáltatóját arról, hogy a továbbiakban azt a munkahelyén is szeretné hordani. A munkáltató tájékoztatta, hogy a fejkendő viselése nem összeegyeztethető a cégnél érvényben lévő öltözködési szabályzattal és e szabályzat által az ügyfelek felé kommunikálandó semleges arculattal. A cég ezt követően módosította az említett szabályt, mely így tételesen is tiltotta a munkahelyen a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződést kifejező jelek (tehát ruházat és jelképek) viselését és az ezekből eredő szertartások gyakorlását. A cég Achbita asszonnyal többször megkísérelt egyezsége jutni, figyelmeztették a ruházat viselésének következményeire, de ő ragaszkodott a fátyolhoz, így végül elbocsátották.

Achbita asszony és az őt segítő szervezet (*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, az esélyegyenlőségért és a rasszizmus elleni küzdelemért tevékenykedő központ) elbocsátás elleni egyik fő érve az volt, hogy a semlegesség csak a közsférában értelmezhető, a magánszféra munkaviszonyaiban nem. Ez a belga kontextusban már érintett jogesetek fényében igencsak gyenge alapokon álló feltételezés. Amennyiben ugyanis igazolható célt szolgál egy belső, világnézeti és vallási nézetek tiltására, korlátozására vonatkozó szabályozás egy szervezetnél, a kialakult belga joggyakorlat általában elfogadja ezek legitimitását. A másik érvelés szerint a vallási meggyőződés kinyilvánításának tilalma egyértelműen közvetlen diszkriminációt valósított meg, melyet csak valós foglalkoztatási követelmények igazolhatnak, ami jelen esetben nem állja meg helyét.⁴²²

Ezeket az érveket a hazai jogorvoslati fórumok rendre elutasították, véleményük szerint ugyanis a korlátozás általános jellege és legitim, igazolható célja miatt nem járt közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel. Továbbá úgy ítélték, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetés, valamint az egyéni szabadság vagy a vallásszabadság megsértése sem volt megállapítható. Egyértelműnek tűnt számukra ugyanis, hogy Achbita asszonyt nem a vallása miatt bocsátották el, hanem azért, mert ragaszkodott a fejkendő munkaidőben történő viseléséhez és vallásának ilyen módon történő kifejezéséhez. Ez megítélésük szerint az említett belső rendelkezést sértette. Továbbá azt is kiemelték, hogy a tilalom a vallásin túl a politikai és filozófiai jelképeket is ugyanúgy érintette.⁴²³ A belga bíróságok nem találtak arra utaló jelet

⁴²² CZIGLE (2017) i. m. 318–319.

⁴²³ Érdekes felvetés, de ezek alapján akár egy olyan munkavállalót is elbocsáthattak volna, akinek pólóján mondjuk „Platón A Legnagyobb Filozófus” felirat lett volna, melynek viseletéhez ragaszkodik munkahelyén. A G4S szabályzata a méretre vonatkozólag nem tesz megállapítást. Lehetséges például, hogy ha egy munkavállaló karácsony közeledtével egy karácsonyfás felsőt visel, akkor *ad absurdum* ezt is le kellene vennie a semlegesség jegyében. Vagy ha egy politikai párt színeivel asszociálható inget visel (mert esetleg az a kedvenc színe) ennek eltávolítására is megkérhetik. A vallási, politikai, filozófiai szimbólumok általános tiltása nem veszi figyelembe, hogy ezek eltérő súllyal rendelkeznek egy személy identitásában.

sem, hogy a belső korlátozás elnézőbb lett volna az Achbita asszonnyal összehasonlítható helyzetben lévő (például azonos munkakörben dolgozó) más munkavállalóval szemben.

A *Hof van Cassatie*, azaz a belga Semmítőszék is megvizsgálta Achbita asszony ügyét, de kételyei támadtak a belga jogba már átültetett Foglalkoztatási Keretirányelv közvetlen és közvetett diszkriminációt elhatároló rendelkezéseinek értelmezése kapcsán. Ennek tisztázására jogértelmezést kérve előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EuB-hez a következő kérdéssel:

„Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, hogy a muzulmán nők munkahelyi fejkendőviselésének tilalma nem jelent közvetlen hátrányos megkülönböztetést, ha a munkáltatónál fennálló szabály minden munkavállaló számára tiltja a politikai, filozófiai és vallási meggyőződések külső jeleinek munkahelyi viselését?”

A fenti kérdéssel lényegében arra kereste a Semmítőszék elsődlegesen a választ, hogy jelen esetben közvetlen, vagy közvetett diszkrimináció történt-e a Keretirányelv 4. cikke értelmében, azaz, hogy milyen módon diszkriminál egy olyan általános céges belső szabályzat, mely minden munkavállalóval szemben azonos semlegességi követelményeket támaszt, illetve ebben az esetben igazolható-e a diszkrimináció?⁴²⁴ Ezzel lényegében nem csak a konkrétjogesetre vonatkozóan igényeltek iránymutatást, hanem általános jelleggel az összes vállalkozás számára, melyekben a G4S szabályához hasonló, belső rendelkezések vannak érvényben.

IV.3.1.3. Az EuB döntése és annak értékelése

A felterjesztett kérdés értelmezését követően az EuB először az ügy eldöntése szempontjából meghatározó jogi és fogalmi keretet fektette le.⁴²⁵ A vallás fogalmának explicit meghatározását (lévén azt a Foglalkoztatási Keretirányelv nem nevesíti) az EuB óvatosan megkerülte, elfogadva az Alapjogi Chartában meghatározottakat, egyúttal utalva az EJEE-re is, melyek definíciói a vallásszabadságnak mind a belső (*forum internum*) mind a külső (*forum externum*) oldalát magukban foglalják.⁴²⁶ Az EuB egyúttal utalt előbbi sérthetlenségére és abszolút voltára, és utóbbi relatív érvényesíthetőségére, tehát a másokra kifejtett hatása miatt lehetséges korlátozására.

⁴²⁴ A kérdés felvetésének módja arra utal, hogy a Semmítőszék szerint az ügy a közvetett diszkrimináció terepére tartozott.

⁴²⁵ Achbita kontra G4S 23.-28. pont.

⁴²⁶ LEHÓCZKI Balázs: A vallási jelképek munkahelyen történő viselésének korlátozása. *Acta Humana*, Vol. 5, No. 3, 2017. p. 101–102.

Amint azt az értekezés a Foglalkoztatási Irányelvvel kapcsolatban korábban már ismertette, az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. Az irányelv az EJEE-ben biztosított jogokra hivatkozik, ugyanakkor a tagállamok alkotmányos hagyományainak fontosságát és tiszteletben tartását is kiemeli. A Foglalkoztatási Keretirányelv szabályai a közszférára és magánszférára egyaránt kiterjednek. Előbbi esetében már az EJEB is kialakított egy többé-kevésbé konzisztens joggyakorlatot, mely figyelembe veszi e közeg és az adott állam sajátosságait, valláshoz és egyházakhoz fűződő viszonyát. A Keretirányelv ismertetése során az is említésre került, hogy be lehet vezetni olyan korlátozásokat, melyek nemzeti jogszabályon alapulnak és céljuk a demokratikus társadalom védelme, továbbá a közrend, közbiztonság vagy mások jogainak védelme előmozdítása érdekében szükségesek. Ez a szóhasználat erősen emlékeztet az EJEE 9. cikkében foglaltakra.

Az EuB elemzésének középpontjában (mely egyébiránt az egész döntést megalapozta) a belső szabályzat egyik legfontosabb jellemzője állt, mely minden vallási, világnézeti, politikai szimbólum és ruházat viseletét tiltotta, következésképpen úgy kell tekinteni rá, mint amely minden munkavállalóját azonos módon kezel, velük szemben általános módon éskülönbségtétel nélkül írja elő a semlegességet.⁴²⁷ Ez azért lényeges, mert erre az általános jellegre alapozva, és Kokott Főtanácsnok megközelítését követve az EuB megállapította, hogy nem történt közvetlen diszkrimináció, szemben Sharpston Főtanácsnok véleményével.⁴²⁸ Mivel a tilalom minden vallási (és politikai, filozófiai) meggyőződés kifejezését ugyanúgy érintette, azaz mondhatni a „*ha mindenkit diszkriminál, akkor senkit sem*” elv érvényesült, mivel a kapott iratanyagban nem történt arra utalás, hogy más munkavállaló esetében ez ne így történt volna. A back-office szerepet ellátó, tehát ügyfelekkel nem érintkező feladatkörökben már nem állná meg a helyét egy ilyen tilalom, ugyanakkor felvetül a szakértők jogos kérdése, ha a vallási meggyőződésüket kifejezni kívánó személyek csak adott, leszűkített körű pozíciókra pályázhatnak és a munkáltatók inkább a back-office pozícióba „rejtik” őket, akkor miként is szolgálják a munkahelyi és azon keresztül társadalmi integrációt?

A közvetlen diszkriminációt elvetette tehát az EuB, és inkább a közvetett diszkrimináció felé terelte a figyelmet, annak megállapításának és megállapíthatóságának kérdésében nyújtott

⁴²⁷ Achbita kontra G4S 31. pont.

⁴²⁸ Az Amnesty International figyelmét is felkeltette az ügy és véleményük szerint közvetlen diszkrimináció valósult meg Achbita esetében. Lásd: AMNESTY INTERNATIONAL: *Wearing the Headscarf in the Workplace – Observations on discrimination based on religion in the Achbita and Bougnaoui cases*. 2016. <https://www.amnesty.org/en/documents/eur01/5077/2016/en/>

iránymutatást. A nemzeti bíróságok a közvetett diszkriminációt a ténybeli alapok tanulmányozása által állapíthatják meg,⁴²⁹ amennyiben bizonyítást nyer, hogy a szabály által előírt, látszólag semleges kötelezettség ténylegesen hátrányt okozott valamely meghatározott vallással vagy meggyőződéssel rendelkező személyeknek, amit az említett nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia.⁴³⁰ További követelmény a nemzeti bíróság részéről, hogy megvizsgálják a ténybeli helyzetet figyelembe véve milyen mértékben került sor az egyes ütköző jogosultságok kiegyensúlyozására.⁴³¹

Az EuB nemcsak a közvetett diszkrimináció megállapításának, hanem az esetleges igazolásának kérdésében is nyilatkozott, noha a Semmitőszék nem kérte külön az erre szolgáló teszt elemeinek értelmezését. A közvetett diszkrimináció legitimálásának az a feltétele, hogy a belső szabályzat objektív célt szolgáljon, megfelelő eszköznek minősüljön e cél elérésére, és ez a szükségesség feltételeinek is eleget tegyen.⁴³² A belső szabályzat a munkáltató szerint a cég gazdasági érdekeivel volt összhangban, mely a vélt, vagy valós ügyfelekkel kapcsolatos prekonceptiók alapján követelte meg a semlegességet. Ez a munkáltatói cél összhangban áll a Charta 16. cikkében (a vállalkozás szabadsága)⁴³³ foglalt szabadsággal. Korábban, az *Eweida-ügyben* az EJEB már meghatározta, hogy a semlegességre való törekvés egy magánvállalat jogos érdeke lehet, mely vallási, világnézeti, politikai semlegesség alapesetben csak az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalókkal szemben követelhető meg. A korlátozás elemzésekor az EuB is ezt a megállapítást vette alapul, amikor tételesen is visszautalt az EJEB *Eweida-ügyben* hozott döntésére.⁴³⁴ Fontos megjegyezni azonban, hogy Eweida esetében egy diszkrét szimbólumról volt szó, melynek kapcsán nem került bizonyításra, hogy bármilyen panasz érkezett volna a munkáltatóhoz, vagy egyébiránt sérültek volna a cég érdekei. Ebben az ügyben az EuB nem vizsgálta meg ezeket a körülményeket, azaz hogy egy vallási ruházat, vagy szimbólum potenciálisan negatívan befolyásolhatta volna a vállalkozás gazdasági érdekeit, hanem kész tényként fogadta el, bármilyen konkrét bizonyíték nélkül. Az EuB értelmezése szerint tehát összhangban az EJEB korábbi megállapításaival a politikai, filozófiai és vallási semlegességre irányuló céges politika magán ügyfelekkel lévő kapcsolatában történő kifejezésre juttatása jogszerű célnak minősül.

⁴²⁹ Az EuB ténykérdésekben nem dönt, csupán jogértelmezést hajt végre, melynek alapján a nemzeti bíróságoknak kell döntésüket meghozni, az EuB által kijelölt értelmezési keretrendszeren belül.

⁴³⁰ Achbita kontra G4S 34. pont.

⁴³¹ CZIGLE (2017) i. m. 321.

⁴³² Achbita kontra G4S 35-43. pont.

⁴³³ Alapjogi Charta 16. cikk:

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

⁴³⁴ Achbita kontra G4S 39. pont.

A vállalat a szabály céljainak elérése érdekében olyan meghatározást alkalmazott, mely az EuB szerint az alkalmasság tekintetében szintén megállja a helyét, hiszen a tilalom képes a világnézeti semlegességi politika megfelelő reprezentálására, amennyiben azt koherens módon, rendszerszintűen alkalmazták. Itt a belga hatóságok feladata annak megállapítása, hogy a személyzet ügyfelekkel kapcsolatba lépő részének esetében ez valóban megtörtént, ami az igazolásra szolgáló teszt egy újabb elemének teljesülését jelenti.

A szükségesség kérdését az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalók esetében kell megvizsgálni, azaz hogy valóban csak az ő esetükben került sor a tilalom alkalmazására, vagy az ügyfelekkel kapcsolatba nem lépők esetében is bevezették-e ezt a szigorítást. Ha ez előbbi kerül megállapításra, akkor a szükségesség eleme is megállja a helyét, bár az EuB itt nem pontosította, hogy a kapcsolatba lépés és kapcsolattartás mit is takar pontosan és a szükségesség kritériumát is igencsak szabadosan kezelte.

Az EuB iránymutatása értelmében figyelembe kell venni továbbá, hogy a munkáltató aránytalan nehézségek nélkül felajánlhatott volna az elbocsátás helyett egy olyan másik, ügyfelekkel nem érintkező munkalehetőséget, melyben Achbita asszony vallási nézeteit öltözködésével szabadon kifejezhette volna. Ez a kikötés a már említett *ésszerű alkalmazkodás* elvével történő kacérkodás, a vallási meggyőződéssel kapcsolatos területekre is áttűtetve annak létjogosultságát.⁴³⁵ Ha egy alternatív pozíciót aránytalan nehézségek nélkül felajánlhattak/felajánlottak volna, végső soron nem kellett volna megszüntetni Achbita asszony munkaviszonyát sem, hiszen egyébiránt kitűnő munkaerőnek bizonyult.

Összegezve tehát az EuB döntését a Foglalkoztatási Keretirányelv értelmében nem történt közvetlen diszkrimináció, a közvetett diszkriminációt pedig megállapíthatja a nemzeti bíróság, amennyiben az azt igazoló, és az EuB által részletezett teszt konstitutív elemei közül valamelyik hiányozna. Az Achbita döntés mindenképpen tett egy határozott lépést előre, de a kritikák szerint közben kettőt lépett hátra. Megmutatja, mire számíthatnak a jövőben a hasonló, munkahelyi vallási öltözethez kapcsolódó kérelmek esetében. Az EUB a nemzeti kontextust figyelembe veszi ugyan, de a vallási meggyőződés kifejezésének fokozódó korlátozása felé mutatnak a jelek. A döntés egy régóta húzódó vitát is lezárt (egyúttal Achbita és az őt segítő központ egyik fő érvét is elutasította) azáltal, hogy megerősítette az EJEB által korábban már hangoztatott elvet, miszerint a világnézeti, vallási, politikai semlegesség valóban legitim célja lehet egy vállalkozásnak. E semlegességre történő hivatkozás tehát immár nem csupán csak a közszféra privilégiuma. A belső szabályzat még írott forma hiányában (bár az írásbeliség

⁴³⁵ Achbita kontra G4S 43. pont.

természetesen megkönnyíti az igazolást) is elégséges lehet a semlegesség princípiumára való hivatkozáshoz. Azonban e semlegességet általánosan (tehát nem adott ruhát, szimbólumot kizárva), szisztematikusan és konzisztens módon kell alkalmazni.⁴³⁶

Érthetőnek tűnik, hogy egy vállalat a világnézeti, vallási, politikai semlegességi elveivel összhangban arra kéri a munkavállalókat, hogy ők is ezt a semlegességet közvetítsék munkavégzésük során az ügyfelek felé. Annyira eltérne ez azoktól a helyzetektől, amikor egy állami intézmény adott állami elvekkkel, például a világnézeti semlegességgel összhangban hasonlót kér? Vagy épp ellenkezőleg, amikor egy egyházi, vallási kötődésű munkáltató kéri, hogy az adott vallással összhangban, a szervezet szellemiségét kifejező magatartást (mely az öltözködésre is kiterjedhet) tanúsítson egy alkalmazott? A G4S cég által támasztott semlegességi követelmény az EuB szerint mindenkit ugyanúgy érintett, ez azonban nem feltétlenül van így. Egyes munkavállalók számára a semleges öltözet semmiféle extra erőfeszítést nem igényel, hiszen vallási nézeteik, vagy azok hiánya könnyen összeegyeztethetők a szabállyal, mivel a semleges öltözet egyúttal az általános és konvencionális értelemben vett „nyugtatias”, hétköznapi öltözet is.⁴³⁷ Ennek következtében indirekt módon, akár akaratlanul is, de előnyösebb helyzetbe hoz másokat. A kulcskérdés tehát az összehasonlíthatóság.

További hiányossága a döntésnek, hogy fejkendőviselést és általában a vallási ruházat és jelképek viselését alapvetően a vallási meggyőződést kifejező, de egyéni döntésnek tekinti az EuB. Ezzel meg sem kísérel gondolatmenetében kitérni az európai szinten érzékelhető változásokra, esetleges negatív sztereotípiákra, melyek például az említett belső szabály létrehozásakor is nagy valószínűséggel szerepet játszottak.⁴³⁸ Tényként fogadja el ugyanis, hogy a vallási nézetek kifejezése, a politikai nézetek kifejezéséhez hasonlóan negatívan hathat egy vállalkozás gazdasági érdekeire, noha ennek ellentétére is találni példát.

Az EuB tehát a közvetlen diszkrimináció lehetőségét elvetve pontosan meghatározta, hogy milyen keretek között lehetséges egy közvetve diszkrimináló korlátozás igazolása, ezáltal (akár szándékától függetlenül is) mintegy „kézikönyvet nyújtva” kijelölve azt az irányt, amit a jövőben a munkáltatók követhetnek annak elkerülése érdekében, hogy a vallásszabadságukban sérelmet szenvedett személyekre vonatkozó korlátozásokat legitimálhassák.⁴³⁹ Amint azt az

⁴³⁶ E konzisztencia például a hivatkozott Eweida-ügyben hiányzott.

⁴³⁷ Nuna ZEKIC: An Open and Diverse European Union? *Tilburg Law Review*, Vol. 22, No. 1, 2017. p. 260–261.

⁴³⁸ ZEKIC i. m. 262.

⁴³⁹ Hasonló logikájú kritika fogalmazható meg az EJEB-el szemben a *Lachiri kontra Belgium* és *Hamidovic kontra Bosznia-Hercegovina* ügyek kapcsán. Itt ugyan a vallási meggyőződés kifejezéséhez fűződő jogokat deklarálta az EJEB, de közben utalt arra, hogy erre lényegében azért került sor, mert a nemzeti bíróságok nem a megfelelő indokkal próbálták legitimálni a vallásszabadság korlátozását, például a nemzeti hagyományokon nyugvó szekularizmussal, mely így arra ösztönözheti a bíróságokat, hogy a jövőben erre hivatkozzanak a korlátozó intézkedéseik alkalmazásakor.

EuB előtt folyamatban lévő ügyek során is említésre kerül, több vállalkozás már el is kezdte erre alapozva átalakítani belső szabályzatát. Az elv, miszerint „ha mindenkit diszkriminálnak, akkor senkit sem” több szempontból is problematikus, hiszen lényegében a vallásokkal szembeni ellenséges, illetve kirekesztő hozzáállást tartja a semlegesség megvalósulásának.⁴⁴⁰ Az ügyekben hozott döntés a rendkívül szekuláris francia és belga modellek jellemzőit veszi figyelembe, de ezt követően a többi EU tagállam számára is irányadó lehet, melyek berendezkedése sokszor ettől gyökeresen eltérő. Következésképpen az iránymutatás az egyes nemzeti kontextusoktól idegen elemeket tartalmaz.

Hiába általános a tilalom, ha az csak egy vagy néhány olyan személyt érint, akinek a vallása kifejezetten megköveteli a vallási szimbólumok, ruházatok mindennapi viseletét. Ez velük szemben értelemszerűen előnyösebb helyzetbe hozza azokat, akiknek vallása a külső kifejezést nem követeli meg, esetleg saját vallásértelmezésük keretében nem tekintik azt meghatározó, kötelező követelménynek, vagy egyáltalán nincs is vallási elkötelezettségük, így lényegében minden nehézség nélkül eleget tudnak tenni a másik számára restriktív követelménynek.

A Charta 16. cikkének (a vállalkozás szabadsága) védelme rendkívül fontos, nem hiába alakult az integráció eredetileg gazdasági megfontolásokból. Ugyanakkor mintha túlságosan is nagy térhez jutott volna más jogokkal, így például a Charta 31. cikkével szemben,⁴⁴¹ melynek 1. bekezdése a tisztességes és igazságos munkafeltételeket deklarálja.⁴⁴² A vállalkozások jogos érdeke megkívánhatja, hogy ügyfeleik szemében semleges képet fessenek magukról. Ettől a helyzettől megkülönböztetendő az egyházi kötődésű, vallás vagy világnézeti meggyőződésen alapuló szervezetek esete, melyek az *Achbita-ügy* szerinti vállalkozások „antitézisei”. Ilyen esetekben nem hogy tiltanának bizonyos viselkedéseket, vagy szimbólumok viselését, hanem épp ellenkezőleg, támogatják azt, ezáltal is közvetítve szellemiségüket. Az ő esetükben azonban nem csak a munkahelyi viselkedésnek van jelentősége, hanem a magánéletinek is, amint ez az értekezés következő fejezetében részletesebben is bemutatásra kerül.

Érdekes megemlíteni az ügy nemzeti bíróságok előtti utóéletét. Az EuB iránymutatását követve a belga Semmitőszék elutasította a közvetlen diszkrimináció lehetőségét, a közvetett

⁴⁴⁰ Eva BREMS: *Belgium: Discrimination against Muslims in Belgium*. In: Melek SARAL – Şerif Onur BAHÇECİK (eds.) *State, religion and muslims: between discrimination and protection at the legislative, executive and judicial levels*. Brill Publishing, Leiden, 2020. p. 88.

⁴⁴¹ Monique STEIJNS: *Achbita and Bougnaoui: raising more questions than answers*. *Eutopia Law*, 2017. 03. 18. <https://eutopialaw.wordpress.com/2017/03/18/achbita-and-bougnaoui-raising-more-questions-than-answers/>

⁴⁴² Alapjogi Charta 31. (1): „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

diszkrimináció kérdésében pedig a Genti Munkaügyi Bíróság értékelésére és döntésére bízta az ügyet.⁴⁴³ Utóbbi bíróság 2020. október 12-én megállapította, hogy nem történt diszkrimináció, mivel a semlegességet megkövetelő szabály nem különbözteti meg a fejkendőt viselni kívánó nőket más alkalmazottaktól.⁴⁴⁴ A munkáltató alkalmazkodásának kérdésében pedig úgy nyilatkozott, hogy a G4S-től nem volt elvárható, hogy másik pozícióba helyezze át a hölgyet.

IV.3.2. A *Bouagnaoui*-ügy

IV.3.2.1. A francia kontextus

Ahogy a korábbi fejezetpontok kapcsán bemutatásra került, a szélsőségesen szekuláris – egyúttal az egyik legnagyobb Unión belüli muszlim közösségnek otthont nyújtó - Franciaországban kerültek bevezetésre a legkorábbi, legátfogóbb és legszigorúbb korlátozások, kezdve az oktatási intézményekkel, amit a közterületek és közszféra különböző szegmenseinek szabályozása követett. Azt láthatjuk, hogy az egészségügyi, közrendi és közbiztonsági megfontolások mellett az állam világnézeti semlegességének alkotmányos hagyománya, a *laïcité* fokozatosan hatást kezdett kifejteni a közszféra munkaviszonyain túl a magánszférabeli munkáltatók gondolkodására és vallási, világnézeti ruházatokkal, szimbólumokkal kapcsolatos magatartására. Ezt a megközelítést a Francia Munka Törvénykönyvének (*Code du Travail*) egy viszonylag friss, 2016-os kiegészítése is jelzi, melynek egyik rendelkezése (L1321-2-1) lehetővé teszi a magánvállalkozásoknak, hogy belső szabályzatukban rögzíthessék a semlegesség elvének fontosságát, ami ekképpen a munkavállalók vallási meggyőződéseinek kifejezését korlátozhatja.

A vallási meggyőződés munkahelyen történő kinyilvánításához kapcsolódóan a francia Semmítőszék többször foglalt már állást. Egy muszlim hentes esetében például, aki nem volt hajlandó disznóhúst kezelni úgy fogalmazott, hogy noha a munkáltatóknak tiszteletben kell tartania a munkavállalók vallási meggyőződéseit, ez nem jelenti azt, hogy utóbbiak jogai sérülnének, mikor egy olyan feladat ellátását kérik tőlük, amiért alkalmazták őket. Amennyiben azonban bebizonyosodik, hogy vallási meggyőződés miatt kerül sor egy elbocsátásra, az intézkedés semmisnek tekintendő.⁴⁴⁵ Egy másik esetben⁴⁴⁶ a bíróság előtti eskütétel során kellett volna az „esküszöm” kifejezést alkalmaznia egy mélyen hívő, keresztény hölgynek, de vallási nézetei miatt ezt elutasította, és inkább egy alternatív kifejezőmódot kívánt alkalmazni,

⁴⁴³ Frank CRANMER: Achbita: the (interim) domestic outcome. *Law & Religion UK*, 2017. 12. 04. <https://lawandreligionuk.com/2017/12/04/achbita-the-interim-domestic-outcome/>

⁴⁴⁴ Azaz „ugyanúgy diszkriminál, tehát nem diszkriminál”.

⁴⁴⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 mars 1998, *Bull. civ.* V, n° 171.

⁴⁴⁶ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1 february 2017, à *paraître au Bulletin*, n° 16-10459.

amit nem tettek lehetővé számára, és az eskü hiányában elbocsátották. A Semmitőszék az elbocsátást semmisnek nyilvánította, mivel arra a munkavállaló vallási meggyőződése miatt került sor.⁴⁴⁷

Az *Ebrahimian kontra Franciaország*⁴⁴⁸ ügyet is érdemes megemlíteni. Itt az EJEB igazolhatónak találta, hogy egy francia állami kórház pszichiátriai részlegén szociális munkásként dolgozó, a vallási indíttatásból fejkendőt viselő (és ezért számos panaszt kapó) muszlim nő munkaszerződését nem hosszabbították meg. Eszerint az állami szféra semlegességének alkotmányos elve és a kialakult gyakorlat értelmében általános követelmény, hogy az államot képviselő személyek, köztisztviselők vallási nézeteiket munkahelyükön ne nyilvánítsák ki.⁴⁴⁹ Az EJEB döntése megerősítette, hogy a világnézeti semlegességet hirdető államokban a közszolgáktól, illetve általános jelleggel az államot képviselő munkavállalóktól megkövetelhető e semlegességhez történő igazodás, mely konklúzió nem volt mentes a kritikáktól. De Gaetano bíró szerint például az EJEE 9. cikke egyértelműen megsértésre került, és véleménye szerint az ítélet alapja:

„az a „valótlan (és igen veszélyes) premissza,[...] hogy a közszolgáltatások igénybe vevői részére nem biztosítható a pártatlan szolgáltatás, ha az azt teljesítő köztisztviselő akár csak a legkisebb mértékben is kinyilvánítja vallási hovatartozását [...] Egy alkotmányjogi alapelv vagy egy alkotmányos »hagyomány« könnyen bálványozott magasságokba kerülhet, és ezáltal alááshatja az [EJEE] alapját képező összes értéket.”

Érdekes lehet a számok tükrében is értelmezni az EJEB döntését. Franciaországban ugyanis a közszolgálat foglalkoztatja a munkavállalók ötödét, pontosabban 5.6 millió munkavállalót a 21 millióból.⁴⁵⁰

⁴⁴⁷ Florence FOUVET: Expressions of religious faith in companies - Consequences of the judgments of the Court of Justice of the European Union for France. *Hungarian Labour Law E-journal*, 2019. p. 29. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/03_Fouvet_hllj_uj_2019_1.pdf

⁴⁴⁸ *Ebrahimian kontra Franciaország* ügy, 2015. november 26-i ítélet (ügyszám: 64849/11).

⁴⁴⁹ A hölgy munkaszerződése eredetileg határozott időre, 3 hónapra szólt, amit később egy évre hosszabbítottak meg. Nem csak munkatársai, hanem a betegek is panaszkodtak a haját, nyakat és a füleket eltakaró, de az arcot szabadon hagyó hidzsábra, a vezetőségváltás után pedig a munkáltató az állami szféra semlegességére hivatkozva többszöri felszólítás után elbocsátotta. Ugyan ekkoriban még csak készülöben volt egy jogszabály, mely kifejezetten lehetővé teszi a vallási ruházat és szimbólumok közfoglalkoztatásban történő tiltását, az alkotmányos hagyományokból és a joggyakorlatból egyértelműen megállapították a semlegesség fokozott szerepét. Így az EJEB szerint is szükséges lépés volt a kórház részéről a közszolgáltatások világnézeti semlegességének megőrzése érdekében a fejkendő tiltása. A törvényes célt mások jogainak védelme és az állami szféra semlegessége szolgáltatta, a szükségességet pedig a demokratikus társadalom alapjainak védelme, Franciaország pedig nem lépte át a mérlegelési jogkörét.

⁴⁵⁰ BFM BUSINESS: *Il n'y a jamais eu autant de fonctionnaires en France*. 2015. 04. 17. https://www.bfmbtv.com/economie/economie-social/finances-publiques/il-n-y-a-jamais-eu-autant-de-fonctionnaires-en-france_AN-201504170160.html és

A közszféra semlegességének tág értelmezése következtében potenciálisan kizárhatóvá válnak a muszlim nők, szikh és zsidó férfiak a munkaerőpiac nagy részéből.⁴⁵¹ Ez pedig már csak azért is kontraproduktív, mert a munkahely a társadalmi integráció egyik elsődleges helyszíne is. A muszlim nők egyenjogúságának előmozdítását és kirekesztésének megszüntetését ez messzemenően hátráltatja, hiszen így gyakran más alternatíva híján otthon maradnak, ami értelemszerűen ellentétes az integráció elvével, végső soron így afféle „szociológiai Uroborosz” jön létre.

A *Baby Loup-ügyről*⁴⁵² annak ellenére is érdemes pár szót ejteni, hogy az végül nem került az EJEB elé. Itt egy szülési szabadságról visszatérő, csadort (vagy más néven jilbabot, arcot szabadon hagyó, de a haját, füleket és a testet eltakaró ruhadarabot) viselő nőt bocsátottak el munkahelyéről, egy magánkézben lévő, főleg hátrányos helyzetű gyermekeket fogadó napközi otthonból, noha a szülési szabadsága előtt ezt a ruhadarabot szabadon viselhette munkahelyén. Távolléte alatt megváltoztatták a belső szabályokat, melyek így általános jelleggel, minden munkavállaló számára megtiltották a vallási, világnézeti öltözetek munkahelyen történő viseletét, nem kérdéses, hogy nagyban a közszférára és közterületekre vonatkozó nemzeti szabályozások hatására. Mivel e követelménynek a munkavállalóvallási okokból nem kívánt eleget tenni, végül elbocsátották. Az ügy végül a Semmitőszék elé került, melynek plenáris ülése a korábbi döntését megváltoztatva végül úgy határozott,⁴⁵³ hogy a ruhadarabhoz történő ragaszkodás miatti elbocsátás igazolhatónak tekinthető, összhangban a francia munkajogi szabályozásokkal, melyek lehetővé teszik, hogy egy magánvállalkozás vagy

Caroline PIQUET: Les chiffres les plus marquants sur l'emploi en France. *Le Figaro*, 2014. 02. 18. <https://www.lefigaro.fr/emploi/2014/02/18/09005-20140218ARTFIG00330-les-chiffres-les-plus-marquants-sur-l-emploi-en-france.php>

⁴⁵¹ Eva BREMS: Ebrahimian v France: headscarf ban upheld for entire public sector. *Strasbourg Observers*, 2015. 11. 27. <https://strasbourgobservers.com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/>

⁴⁵² Arrêt n° 612 du 25 juin 2014 (13-28.369) - Cour de cassation - Assemblée Plénière - ECLI:FR:CCASS:2014:AP00612.

⁴⁵³ Első körben a Semmitőszék még megsemmisítette az alsóbb szintű bíróságok döntését és mivel magánbölcsöderől volt szó úgy ítélte meg, hogy az alkalmazott elbocsátása a vallási meggyőződés elleni diszkriminációnak minősül és ezért semmisnek kell tekinteni, a közélet és közmunkáltatók semlegességével tehát nem vonható teljes analógia, valamint a francia alkotmányban rögzített szekularizáció elve sem alkalmazható a magánszektorban foglalkozott olyan alkalmazottakra, akik nem közszolgáltatást látnak el. Ezt követően azonban a Semmitőszék fókuszra vált, fontosságot tulajdonítva annak, hogy az egyesület célja olyan módszerek kidolgozása volt, amelyekkel a hátrányos helyzetű kisgyermekenek segítését, valamint a nők társadalmi és szakmai integrációjának biztosítását célozták meg, mindennemű politikai és vallási vélemény megkülönböztetése nélkül, amit a bevezetett szabályozás is igyekezett előmozdítani, figyelembe véve, hogy a bölcsőde a legkülönbözőbb származású és háttérű gyermekek integrációját célozta meg. Bár a hölgy jelezte, hogy az EJEB-hez kíván fordulni jogorvoslatért, utólag ezt mégsem tette meg, ehelyett inkább az ENSZ Emberi Jogok Bizottságához nyújtott be kérvényt, mely szerv 2018. augusztus 10-i véleménye szerint az ítélet sérti a vallásszabadságot. Lásd: Myriam HUNTER – HENIN: Religion, Children and Employment: The Baby Loup Case. *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 64, No. 3, 2015. p. 717–731.

szervezet korlátozza munkavállalói vallási meggyőződésének kinyilvánítását, ha az elvégzendő feladat természete ezt megköveteli, és az elérni kívánt céllal arányos,⁴⁵⁴ mely feltételek jelen esetben megállják helyüket. Az eset kapcsán egy közvélemény kutatást is tartottak, melyben a megkérdezettek 80%-a támogatta a munkavállaló elbocsátását, továbbá a közszféra vallási jelképekre és ruházatra vonatkozó semlegességi követelményeit általános jelleggel a magánszférára is kiterjesztették volna⁴⁵⁵ Ugyan a szekularizmus és laicitás közszektoron belül általánosan elfogadott princípiumai nem kerültek közvetlenül átültetésre, a magánszektorra és a munkáltatók gondolkodására egyre inkább fokozódó hatásuk tagadhatatlan.

IV.3.2.2. A Bougnaoui-ügy körülményei

Első ránézésre a *Bougnaoui-ügy* körülményei meglehetősen hasonlítanak az *Achbita-ügyben* foglaltakra, így nem meglepő, hogy a döntés is ugyanazon a napon született az EuB előtt. Bougnaoui kisasszonyt már egy állásbörzén is tájékoztatta a francia Micropole SA, egy üzleti intelligencia fejlesztése és integrálása területén való tanácsadással, tervezéssel és képzéssel foglalkozó társaság képviselője arról, hogy a fejkendőviselet potenciális munkahelyén problémát okozhat a jövőben, amikor a társaság ügyfeleivel kapcsolatba lép.

Bougnaoui kisasszony szakmai gyakorlatát a vállalkozásnál töltötte, ahova később alkalmazottként is felvételt nyert. Eleinte egy kisméretű kendőt, majd azt követően a muszlim hagyományoknak megfelelő fejkendőt (hidzsábot) viselt munkavégzése során. Ez ellen munkáltatója sokáig nem emelt szót, mígnem az egyik ügyfél, akinél Bougnaoui kisasszony munkát végzett azt nem kérte, hogy a jövőben fejkendő nélkül jelenjen meg nála, mivel a ruhadarab az ügyfél alkalmazottait meglehetősen zavarta. A munkáltató jelezte Bougnaoui kisasszonynak, hogy ugyan tiszteletben tartják a vallás-és vélemény szabadságot, de már korábban, a felvétel előtt jelezték neki, hogy a vállalkozás ügyfeleivel történő kapcsolattartás során nem viselhet vallási meggyőződést kifejező ruhadarabot, mivel a vállalkozás érdekei megkívánhatják a munkavállalók véleménynyilvánításának korlátozását és a semlegességet.

Az ügyfél kérését követően munkáltatója többször is arra kérte, hogy az ügyfelekkel történő találkozásokkor a jövőben kerülje a hidzsáb viseletét, de Bougnaoui kisasszony erre

⁴⁵⁴ Frank CRANMER: France and the Islamic veil - again: Baby-Loup. *Law & Religion UK*, 2014. 07. 15. <https://lawandreligionuk.com/2014/07/15/france-and-the-islamic-veil-again-baby-loup/>

⁴⁵⁵ Thomas HUBERT: French veil ban upheld in controversial court case. *France24*, 2013. 11. 27. <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab>

nem volt hajlandó, így végül elbocsátották alternatív, ügyfelekkel nem érintkező pozíció felajánlása nélkül,⁴⁵⁶ noha elismerték szakmai alkalmasságát és teljesítményét.

Az elbocsátott munkavállaló hátrányos megkülönböztetést sérelmezve a párizsi munkaügyi bírósághoz fordult (*Conseil de prud'hommes de Paris*), segítséget kapva az ADDH nevű szervezettől (*Association de défense des droits de l'homme*, emberi jogvédő egyesület). Ez a bíróság arra kötelezte a munkáltatót, hogy fizessen kártérítést a felmondási időre, a cég korábban ugyanis az elbocsátó levélben nem közölte munkavállalójával az elbocsátást eredményező hiba súlyosságát, viszont a kereset hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó részeit elutasította, és az ügyfelekkel való kapcsolattartás semlegességére vonatkozó céges szabályozást a Micropole arculatára vonatkozó, céljai elérése szempontjából szükséges és arányos követelménynek minősítette.

Bouagnaoui az ADDH támogatásával a Párizsi Fellebbviteli Bírósághoz fordult (*Cour d'appel de Paris*), mely elfogadta az alsóbb szintű bíróság érvelését. Kiemelte, hogy az elbocsátás nem minősülhet hátrányos megkülönböztetésnek, ugyanis a hölgy hitét a munkahelyén belül egészen addig szabadon kifejezhette, míg nem került kapcsolatba a munkáltató ügyfeleivel, a vallási meggyőződésre vonatkozó korlátozás tehát a vállalkozás jogos érdekeivel összhangban történt, és mintegy megfordítva a vallásszabadság kérdését az ügyfelek azon joga került hangsúlyozásra, hogy ne kényszerítsék rájuk⁴⁵⁷ mások vallási meggyőződését olyan módon, amiként azt a hölgy fejkendőjével tette.

A Semmitőszék elé kerülő felülvizsgálati kérelemben Bouagnaoui kisasszony és segítői arra alapozták a jogsértés megállapításának szükségességét, hogy a (Foglalkoztatási Keretirányelv rendelkezéseit átültető) francia törvények értelmében a vallásszabadság korlátozását az elvégzendő feladat jellegének kell igazolnia, melynek egy valódi és meghatározó szakmai követelményen kell alapulnia, jogszerű célt kell követnie és arányosnak is kell lennie. A Semmitőszék szerint azonban a magánvállalkozás muzulmán munkavállalója által történő fejkendőviselés az ügyfelekkel való kapcsolattartás során nem sérti mások jogait vagy érdekeit, az esetleges kellemetlenség az ügyfél részéről nem minősül jogszerű kritériumnak, és a kereskedelmi érdekek nem élvezhetnek minden körülmények között

⁴⁵⁶ A cég által a hölgynek küldött levél egy érdekes részlete:

„Egyértelműen jeleztük Önnek, hogy teljes mértékben tiszteljük a véleményszabadság elvét, valamint mindenki vallási meggyőződését, mivel azonban Ön belső, illetve külső kapcsolatban fog állni a vállalkozás ügyfeleivel, semmiképpen sem viselheti majd a fátylat. Ugyanis a vállalkozás érdeke és fejlődése miatt az ügyfeleinkkel szemben gondoskodnunk kell arról, hogy munkavállalóink személyes véleménynyilvánítását diszkréció öveze.”

⁴⁵⁷ Általánosan jellemző, hogy akárcsak a francia jogrend (akárcsak az EJEB) is rendkívül erőteljes, aktív szimbólumként tekint a fejkendőkre, melyek potenciális térítő hatással is rendelkezhetnek.

elsőbbiséget a munkavállalói érdekekkel szemben. Az ügyfelek igényei egyébként is rendkívül eltérőek és ellentétesek lehetnek, felmerül tehát a kérdés, hogy miért fontosabb az ő vélt vagy valós érzékenységük és komfortérzetük a vallásszabadság megélésénél. Ha az „*ügyfélnek mindig igaza van*” elv kerül követésre, az csak egyoldalúan a munkavállalóval szemben támaszt alkalmazkodási követelményeket, a társadalommal szemben nem.

A *Feryn* – ügyben hozott döntést⁴⁵⁸ is megemlítve a Semmítőszék megállapította, hogy az valóban hátrányos megkülönböztetést eredményez, ha egy munkáltató nyilvánosan kijelenti, hogy adott származású munkavállalókat nem alkalmaz, de az ott meghozott iránymutatás nem terjed ki arra, ha egy ügyfél általános jelleggel azt kéri, hogy egy adott, meghatározott tulajdonsággal bíró munkavállaló maga ne teljesítsen szolgáltatásokat az ügyfél részére. A Semmítőszék szerint az ügyfél kérésének figyelembe vétele kapcsán az EuB döntésére hagyatkozott, így a következő kérdéseket fogalmazta meg:

„Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését, hogy valamely foglalkozási tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatti valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül az informatikai tanácsadással foglalkozó társaság egyik ügyfelének azon kívánsága, mely szerint nem szeretné, ha számára ezen társaság informatikai szolgáltatásait olyan projektmérnök munkavállaló nyújtaná, aki iszlám fejkendőt visel?”

A kérdés tehát arra vonatkozott, hogy egy ügyfél olyan kérése, mely a fejkendő eltávolítására vonatkozik valós foglalkoztatási követelménynek minősülhet-e, mely következképpen legitimálhatja a közvetlenül diszkrimináló intézkedéseket a Keretirányelv 4. cikk (1)- értelmében. Következésképpen akárcsak az *Achbita*-ügyben, az elsődleges kérdés itt is a diszkrimináció meghatározására vonatkozott.

⁴⁵⁸ C-54/07. sz. Centrum voorgelijkhaid van kansenenvoorr acismebestrijding kontra Firma Feryn NV. ügyben 2008. július 10-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2008:397].

A *Feryn* ügyben egy cég vezetője olyan nyilvános nyilatkozatot tett, miszerint nem ad ajtószerelei állást marokkói származású bevándorlóknak, mivel az ügyfelei nem szívesen engedik meg az ilyen háttérű személyeknek, hogy otthonukba belépjenek. Azt is megjegyezte, hogy ügyfelei gyakran közölték vele, hogy „bevándorlókat nem kérnek.” Ilyen módon véleménye szerint a vásárlói preferencia kielégítését szolgálja a származási alapon történő diszkrimináció, mely a 2000/43/EK Faji rendeletben foglaltak sérülését veti fel. Az eset kapcsán nem lehetett bizonyítani, hogy valaki jelentkezését az említett indokból ténylegesen utasították volna el, vagy ezért nem jelentkezett egy pozícióra így nem is volt „azonosítható” áldozat ezért terjesztette az ügyet az EuB elé az esélyegyenlőség belga szervezete. Az EuB döntése szerint egyébként nincs is szükség egy ténylegesen sérelmet szenvedett személyre ahhoz, hogy bizonyítsák a megkülönböztetés tényét, más szóval a megkülönböztetés esetleges lehetősége és elégséges indok a jogorvoslatra. A munkáltató nyilvánosan jelentette ki, hogy bizonyos etnikai vagy faji háttérű munkavállalókat nem fog alkalmazni, ez pedig egyértelműen és közvetlen diszkriminációt valósított meg. E kijelentés ugyanis minden bizonnyal eltántoríthatja ezeket a személyeket a munkahelyre történő jelentkezéstől, ami pedig munkaerő piaci részvételüket gátolhatja.

IV.3.2.3. Az EuB döntése és annak értékelése

Akárcsak az *Achbita-ügyben*, az EuB itt is a jogi és fogalmi keret lefektetésével kezdte meg vizsgálódását.⁴⁵⁹ A vallás fogalma tekintetében új fogalom megalkotása helyett az EuB újfent az EJEE és az Alapjogi Charta megközelítéséhez nyúlt, deklarálva, hogy az a *forum internum*-ot és a *forum externum*-ot is egyértelműen magában foglalja.⁴⁶⁰ A francia jogi kontextus szempontjából releváns, hogy Foglalkoztatási Keretirányelv valós foglalkoztatási követelményekre vonatkozó koncepcióját az L.1131-1. cikke egy törvénymódosítást követően honosította meg a francia Munka Törvénykönyvében. A Munka Törvénykönyvének L. 1121-1. cikke csak annyiban teszi lehetővé az egyéni szabadságjogok korlátozását, amennyiben az összhangban áll az elvégzendő feladat jellegével, és arányos a kitűzött céllal.⁴⁶¹ Továbbá legitimálhatja az eltérő bánásmódot egy olyan intézkedés, mely valódi és meghatározó foglalkoztatási követelményen alapul, mely jogszerű célra irányul és az arányosság kritériumának is eleget tesz (L. 1132-1.).

Az EuB az előzetes döntéshozatalra bocsátott kérdés megvizsgálásakor kiemelte, hogy a megfogalmazásból úgy tűnik, hogy a francia Semmítőszék nem a vallási alapú közvetlen vagy közvetett diszkrimináció megállapítását szeretné kérni. Ennek ellenére az EuB meglehetősen proaktív módon a közvetett diszkrimináció kérdésében is nyilatkozik, utalva az azonos napon született *Achbita-ügyben* foglaltakra, meghatározva miként lehet a közvetett diszkriminációt megfelelően megvizsgálni. A Micropole-nál is azt kellett megvizsgálni, hogy volt-e a vállalkozáson belül (egy nem feltétlenül írott) belső szabályzat, mely általánosan megkövetelte az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalóktól a semleges öltözködést vagy sem. Ha az általános meghatározása miatt látszólag semleges szabály eredményét tekintve közvetetten diszkriminál bizonyos munkavállalókat, ténylegesen is megállapítható a hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben pedig ez megállapítható, az igazolására már az *Achbita-ügyben* meghatározott teszt szolgálhat azaz: a szabálynak objektíve igazolható, jogszerű célt kell szolgálnia, a cél elérésére alkalmas, megfelelő és szükséges, arányos eszköz kell, hogy legyen.⁴⁶²

⁴⁵⁹ Bougnaoui kontra Micropole 25-30. pont.

⁴⁶⁰ Természetesen újfent hangsúlyozásra került, hogy a vallásszabadság védelme nem azt jelenti, hogy minden vallásilag motivált viselkedés vagy cselekedet védelmet élvezhetne. Az *Achbita-ügyhöz* hasonlóan itt is mindenki számára egyértelmű volt, hogy a fejkendőviseletre vallási meggyőződésből került sor.

⁴⁶¹ Code du Travail, L. 1121-1.

„A személyhez fűződő jogok és az egyéni vagy kollektív szabadságok nem korlátozhatóak, ha azt az elvégzendő feladat jellege nem indokolja, és ha e korlátozás nem áll arányban az elérni kívánt céllal.”

⁴⁶² Bougnaoui kontra Micropole 31-34. pont.

Az EuB fókusza ezt követően az előterjesztett kérdés lényegi elemére, az ügyfél kérésének valódi és meghatározó foglalkoztatási követelményként való elfogadására terelődik.⁴⁶³ A tagállamok a Foglalkoztatási Keretirányelv rendelkezéseivel összhangban dönthetnek úgy, hogy egy bizonyos jellemző – így jelen esetben a vallási meggyőződés – alapján történő megkülönböztetés nem minősül hátrányosnak, amennyiben adott foglalkozás jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az valódi és meghatározó foglalkoztatási követelményt képez, eleget téve a jogszerűség és arányosság kritériumainak. Ténykérdés gyanánt ennek eldöntése a francia bíróságok feladata, de a vallási alapú kritérium igencsak korlátozott feltételek mellett minősülhet ilyen követelménynek.

A valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmények objektív feltételeknek kell, hogy eleget tegyenek, míg egy adott ügyfél különleges kérésének teljesítése, kiváltképpen a vallás tekintetében sokkal inkább tűnik szubjektívnek.⁴⁶⁴ Hiszen az is lehetséges, hogy más ügyfélnél kifejezetten előnyt jelentett volna a fejkendő viselése, így az ellenkezőjét kérte volna a munkáltatótól, nevezetesen, hogy lehetőleg ezt a ruhadarabot viselő személy jelenjen meg nála. Ebben a fiktív esetben a munkáltató érdeke ehhez a szubjektív vásárlói igényhez igazodott volna. Az eset körülményeiből úgy tűnik, hogy mástól nem érkezett panasz a fejkendőre, így általánosítás lenne azt feltételezni, hogy mindenkit ténylegesen zavarna ez az öltözék. Mindezeket figyelembe véve megállapításra került, hogy az ügyfél kérésének figyelembe vétele nem minősül valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek, mely a megkülönböztetést igazolhatná.⁴⁶⁵

A munkáltató pénzügyi érdekeit és profitorientációját értelemszerűen figyelembe kell venni, de az esetleges és potenciális pénzügyi veszteség nem ír felül minden más alapjogot, nem lehet korlátlanul erre hivatkozva elfojtani a vallási meggyőződés kifejezését, amint arra az EJEB az *Eweida-ügy* kapcsán is rámutatott.⁴⁶⁶ Az olyan esetekben könnyebb megállapítani a pénzügyi érdekek sérülésének lehetőségét, amikor a munkavállaló egy munkaszerződésben vállalt kötelezettségének nem akar vallási és/vagy lelkiismereti okokból eleget tenni, például mikor egy muszlim férfi vagy nő bolti eladóként nem kíván alkoholt árusítani egy üzletben a vásárlók részére.

A sztereotípiák és előítéletek megléte az ügy elemzése során szembetűnő lehet. Felmerül például a kérdés, hogy miért is kellene különbséget tennünk a között, ha valakit az

⁴⁶³ SARAL – BAHÇECİK i. m. 87.

⁴⁶⁴ Bougnaoui kontra Micropole 39-40. pont.

⁴⁶⁵ Karel FRIC – Catherine CERF: *Religion at work*. Eurofund, 2017. p. 2. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738_religion_in_the_workplace_topical_update.pdf

⁴⁶⁶ LEIGH – HAMBLER i. m. 4-7.

ügyfelek preferenciával összhangban származása miatt nem kívánnak alkalmazni, vagy ha vallási meggyőződése miatt?⁴⁶⁷ Ez a megközelítés ugyanis feltételezi, hogy a velünk született tulajdonságok nagyobb védelmet élveznek, mint az önként felvettek, noha mindkettőnek ugyanakkora (sőt a vallásnak több esetben még nagyobb) szerepe lehet egy személy identitásában. Az már csak tovább árnyalja a képet, hogy az etnikai származás és a vallási meggyőződés gyakran egyértelmű átfedéseket mutat.

Az EuB iránymutatását követően a francia Semmítőszék rövid idő alatt meghozott döntésében⁴⁶⁸ is kiemelte, hogy a munkaadó megkövetelheti a világnézetileg semleges öltözködést az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalóktól. Amennyiben erre a semleges öltözködésre a munkavállaló vallási okokból kifolyólag nem hajlandó, a munkáltatónak kell felajánlania más pozíciót, melyben nem került volna közvetlenül kapcsolatba az ügyfelekkel, amíg a cég lehetőségei ezt az alternatívát aránytalan nehézségek nélkül lehetővé teszik. Ezzel elkerülhető az elbocsátás, az *ésszerű alkalmazkodás* vallási kérdésekre történő kiterjesztésének újabb példájaként.

Bouagnaoui kisasszony esetében viszont csupán szóban közölték vele, hogy egy meghatározott ruhadarab (azaz a muszlim nők által viselt fejkendő) viseletétől tartózkodjon a jövőben, nem pedig egy általános, minden vallási, világnézeti, politikai ruházatot és jelképeket magában foglaló tilalom keretében hívták fel rá a figyelmet, ami alapvetően jelzésértékű a vélt vagy valós ügyfél-preferenciák szempontjából.⁴⁶⁹

A Semmítőszék azt is megerősítette, hogy az ügyfél kívánalmainak való ilyen mértékű megfelelés nem minősül valós foglalkoztatási követelménynek, így a párizsi fellebbviteli bíróság korábbi ítélete (mely igazolhatónak találta az elbocsátást) megsemmisítésre került.⁴⁷⁰ A Cour d'appel de Versailles tett pontot az ügy végére⁴⁷¹ azáltal hogy kijelentette: a fejkendő eltávolításának megtagadása miatt elbocsátás nem volt megalapozott. A vallási ruházat korlátozásának egy általános megfogalmazású, belső szabályzatot kell ugyanis alapulnia, mely

⁴⁶⁷ Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE: ECJ headscarf series (4): The dark side of neutrality. *Strasbourg Observers*, 2016. 09. 14. <https://strasbourgobservers.com/2016/09/14/ecj-headscarf-series-4-the-dark-side-of-neutrality/>

⁴⁶⁸ Arrêt n ° 2484 du 22 novembre 2017 (13-19.855) - Cour de cassation – Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02484.

⁴⁶⁹ Myriam HUNTER – HENIN: *Lessons from the European Court's Hijab rulings*. UCL European Institute. 2017. 04. 06. <https://www.ucl.ac.uk/european-institute/news/2017/apr/lessons-european-courts-hijab-rulings>

⁴⁷⁰ Frank CRANMER: Religious dress: Bouagnaoui in the French Cour de Cassation. *Law & Religion UK*, 2017. 11. 22. <https://lawandreligionuk.com/2017/11/22/religious-dress-bouagnaoui-in-the-french-cour-de-cassation/>

⁴⁷¹ Cour d'appel de Versailles, 18 avril 2019, 18/021898

kitételnek jelen ügy körülményei alapján a vállalkozás nem tesz eleget. A Semmítőszék végül kártérítés megfizetésére kötelezte az alperes munkáltatót.⁴⁷²

IV.3.3. Az ügyek összehasonlítása, eltérő Főtanácsnoki vélemények

IV.3.3.1. Sharpston és Kokott Főtanácsnok eltérő megközelítései

„Amikor a munkáltató munkaszerződést köt egy munkavállalóval, nem vásárolja meg e személy lelkét. Ugyanakkor megvásárolja az idejét”⁴⁷³

Az EuB *Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* hozott döntését megelőzően két Főtanácsnok, Kokott és Sharpston nyújtott be főtanácsnoki véleményt melyekben meglehetősen eltérő módon közelítették meg az ügyeket. Az alapvető különbség a két Főtanácsnok között, hogy mennyire látják biztosítva az alapvető jogokat az EU jogának kontextusában. Sharpston szerint ugyanis az Uniónak a jelenleginél kiterjedtebb és mélyebb védelmet kell biztosítania, míg Kokott szerint a mostani rendszer is megfelelően védi az alapjogokat, így a vallásszabadságot is. Míg Sharpston Főtanácsnok a megkülönböztetés tilalmának kiterjesztését támogatta, Kokott Főtanácsnok a megkülönböztetés tilalmának korlátozottabb interpretációját részesítette előnyben, kiemelve hogy vallás nem ítéhető meg olyan módon, mint a velünk született tulajdonságok, így például a nem vagy a kor. Ez utóbbiakon a munkavállalónem képes és nem is lehet képes változtatni, ezzel szemben a vallási megnyilvánulásokon és a vallási elköteleződés mértékén igen. Erre enged következtetni például *Achbita* asszonyesete, aki évekig eleget tudott tenni a belső szabályzatnak, és csak ezek után kívánt ezen változtatni. Ezzel szemben Sharpston Főtanácsnok úgy fogalmazott, hogy egy munkavállaló a vallását ugyanúgy „nem teheti le a ruhatárban” mint nemét, származását, életkorát, bőrszínét, fogyatékoságát és szexuális irányultságát a munkahelyére történő belépéskor. Más szavakkal hibás abból a premisszából kiindulni, hogy míg a bőrszíne vagy neme mindenhova elkíséri a személyt, a vallásával ez nem így lenne.

Kokott Főtanácsnok nézete szerint (melyet végül az EuB követni látszott) egy vállalkozás megtilthatja a fejkendő viseletét, amíg az egy általános munkahelyi működési szabályon alapul és igazolható a munkáltató által követett vallási és világnézeti semlegességre való törekvés.⁴⁷⁴ Közvetlen hátrányos megkülönböztetés tehát nem áll fenn, amíg az említett

⁴⁷² Clémence BARRAL: *Affaire Asma Bougnaoui: la justice confirme le droit de porter le voile en entreprise. Le Figaro*, 2019. 04. 19. <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/affaire-asma-bougnaoui-la-justice-confirme-le-droit-de-porter-le-voile-en-entreprise-20190419>

⁴⁷³ Sharpston Főtanácsnok indítványa, 73. pont.

⁴⁷⁴ Érdemes megjegyezni, hogy Kokott Főtanácsnok az ésszerű alkalmazkodás elvéről szóló fejezetpontban már ismertetett *EEOC kontra Abercrombie & Fitch Stores* esetet is megemlíti, jelezve, hogy az Egyesült Államokban

szabály nem egy adott személy, vagy adott valláshoz tartozó személy(ek)el szembeni sztereotípián vagy előítéleten alapul, mivel nem állapítható meg az ilyen esetekben a vallás miatti kedvezőtlenebb bánásmód. Kokott Főtanácsnok emellett nagy jelentőséget tulajdonított a G4S profiljának és az általa ellátott feladatoknak, melyre a sokszínű ügyfélkör és a meghatározó személyes kapcsolattartás jellemző, előtérbe helyezve a céges imázs fontosságát és a tevékenységek különleges mivoltát. E jellemzők véleménye szerint megalapozhatják a tilalom szükségességét, mely alkalmasnak tűnik az általa kitűzött cél elérésére.

A Főtanácsnokok különböző jelentőséget tulajdonítottak a munkáltató gazdasági jogainak és szabadságainak. Sharpston Főtanácsnok szerint ugyanis a pénzügyi veszteség nem igazolhatja a diszkriminációt és az alapvető központi kérdést az ilyen esetekben az uniós jog értelmében vett hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályoknak a vallási öltözék viselésére gyakorolt hatását képezi. Mindez különösen érzékeny területre tapint a magánszférabeli foglalkoztatás, és kiváltképp a muszlim nők esetében. Ezzel szemben Kokott Főtanácsnok a semlegességet és annak arányosságát megfelelően legitimáló tényezőnek tekintette, egyúttal az Alapjogi Charta 16. cikkének fontosságát hangsúlyozta.

Azért is fontos meghatározni, hogy adott esetekben melyik típusú – azaz közvetlen, vagy közvetett – diszkrimináció lencséjén keresztül közelítjük meg az ügyet, mert az esetleges kimentés is ettől függ. Míg Kokott Főtanácsnok közvetett diszkriminációt állapított meg, addig Sharpston Főtanácsnok véleménye szerint egy általános tilalom alapján, vallási hovatartozás szerint történő közvetlen diszkriminációról volt szó.⁴⁷⁵ E markáns különbség annak köszönhető, hogy Kokott Főtanácsnok lényegében azokkal hasonlította össze Achbita asszony helyzetét, akik ki akarták fejezni vallásukat, Sharpston Főtanácsnok pedig azokkal, akik nem. Előbbiek esetében mindenkit ugyanolyan korlátozás érintett, lévén egyikük sem fejezheti ki vallási meggyőződését, tehát az általános tilalom igazolhatónak tűnt. Utóbbi megközelítését tekintve viszont egyértelműen hátrányba kerülnek azok, akik olyan vallási meggyőződéssel rendelkeznek, mely a vallási ruházat viseletét követeli meg, szemben azokkal, akiknek vagy nincs ilyen meggyőződése, vagy az nem igényli valamely jelkép, öltözék viselését. Sharpston Főtanácsnok tehát a Keretirányelv egy másik lehetséges értelmezését vázolta fel. Számára a kiindulási pontot az képezi, hogy a vallási meggyőződés kifejezése elengedhetetlen, belső feltétele a vallásszabadságnak.⁴⁷⁶

lévő szabályozás értelmében ott a munkáltatónak kötelessége a vallási igények lehetőségéhez mérten történő kielégítése. Lásd: Kokott Főtanácsnok indítványa, Achbita kontra G4S ügy, 110. pont.

⁴⁷⁵ ROBINSON – FRANKLIN – HAMILTON i. m. 80–81.

⁴⁷⁶ Mark BELL: Leaving Religion At the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace. *Human Rights Law Review*, Vol. 17, No. 4, 2017. p. 787–788.

Mindkét Főtanácsnok kiemelt jelentőséget tulajdonított a társadalmi, politikai kontextusnak, melyet az EuB feltűnő módon figyelmen kívül hagyott. Ahogy Kokott Főtanácsnok is fogalmazott: a fejkendőket érintő kérdések többszörösen is szimbolikusak Európában, szó szerint és átvitt értelemben véve is, hiszen felvetik azt az igazán embert próbáló kérdést, hogy milyen fokú különbözőséget és diverzitást kell és/vagy tud elfogadni az európai társadalmak összessége határain belül.

Sharpston Főtanácsnok indítványában arra is kitért, hogy a vallási meggyőződés valláson belül is eltérő kifejezési formákat szül, hiszen van, aki csak a haját, van, aki az arcát és egész testét is elfedi. Az alapügy sem korlátozható csak a hidzsáb és általánosan a muszlim viseletek kérdésére, túlmutat azokon, más, a férfiak által viselt ruhadarabokra, így a turbánokra vagy kipára is hatást fejthet ki. Jelzésértékűnek is tekinthető, hogy a nők vallási ruházatával kapcsolatos kérdéseket két női Főtanácsnok véleményezte, gyakori kritika ugyanis, hogy a női viseletekről és általánosan a női testről legtöbbször férfiak döntöttek, így végre nők vállalhattak vezető szerepet a kérdés eldöntésében.

IV.3.3.2. Az ügyek összehasonlítása

A vallásszabadság értéke az Európai Unióban egyre érzékenyebb kérdéssé válik, az integrációs viták központi kérdését képezi, és úgy tűnik e viták, valamint a volatilis politikai, társadalmi és gazdasági helyzet az EuB-ra is kifejtik hatásukat. A közsférában számos alkalommal találták már igazolhatónak a vallási meggyőződés bizonyos szintű korlátozásait, e döntésekkel pedig most már a magánszférában is legitimmé váltak a korlátozások. Az *Achbita- és Bougnaoui-ügyek* a Foglalkoztatási Keretirányelv elfogadása eltelt óta közel 20 évben az első olyan ügyek voltak, melyben az EuB állást foglalt a munkahelyi vallásszabadság kérdésében, fontosságukat az is jelzi, hogy a Nagykamara előtt került sor a döntéshozatalra.

Az ügyek körülményei hasonlóak, mindkettőben muszlim nőket bocsátottak el fejkendőjük miatt, mindkét munkáltató magánmunkáltató, és mindkét ország erősen szekuláris, a *laicitás* viszont egyik államban sem ültethető át teljes egészében a magánfoglalkoztatás keretében létrejött munkaviszonyokra.⁴⁷⁷ A közvetlen diszkrimináció lehetőségének *Achbita-ügyben* történő elutasítása az EuB logikájának követésével elfogadhatónak tűnhet, mivel nem volt arra utaló jel (legalábbis a benyújtott iratanyag szerint), hogy a munkahelyen valóban sztereotipizáltak volna, vagy előítélettel hozták volna meg a belső szabályzatot, az általános

⁴⁷⁷ Eleanor SPAVENTA: What is the point of minimum harmonization of fundamental rights? Some further reflections on the Achbita case. *EU Law Analysis*, 2017. 03. 21. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2017/03/what-is-point-of-minimum-harmonization.html>

jelleg ezeket az érveket képes volt semlegesíteni.⁴⁷⁸ Ezzel szemben Bougnaoui kisasszony esetében a közvetlen diszkrimináció megállapítása már sokkal inkább evidensnek tűnik, hiszen ugyan a francia kérdés nem a diszkrimináció kategóriájának meghatározására vonatkozott, a tények elemzésekor végül rámutattak, hogy nem volt érvényben a cégnél egy általános érvényű, vallási ruházatot, szimbólumokat tiltó szabály, az ügyfél szubjektív igénye eredményezte az elbocsátást. Ellentétben Achbita asszony ügyével, Bougnaoui kisasszony esetében csupán szóban és kifejezett ruhadarabra („fejkendő”) vonatkozólag történt utalás az esetleges problémákra, melyeket a viselet okozhat. Ha korábban az öltözködés kapcsán a hölgynek egy általános, minden vallási, világnézeti jelképre vonatkozó tilalomról tettek volna említést, lehetséges, hogy más végkimenetelű lett volna az ügy.

Az *Achbita-ügyben* tehát preemptív jellegű volt a belső szabályzat meghozatala, mely feltételezte, hogy a vallási, filozófiai és politikai szimbólumok negatívan hatnak a vállalkozás gazdasági érdekeire. Ezzel szemben Bougnaoui kisasszony esetében reaktív lépést láthatunk a cég részéről azáltal, hogy az ügyfél kívánalmainak eleget kívánt tenni. Az *Achbita-ügyben* az EuB által megállapított közvetett diszkrimináció elemeit részletező tesztből kiindulva⁴⁷⁹ feltételezhető, hogy ha Bougnaoui kisasszony munkáltatója a panaszt követően bevezetett volna egy általános szabályt az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalók esetében, a céges semleges arculat védelme érdekében, akkor a vállalkozás gazdasági érdekeire való tekintettel (amíg a teszt feltételeinek eleget tesz) igazolhatóvá válhatott volna a későbbi elbocsátás (feltéve, hogy a munkavállalónem tesz eleget a rendelkezésben foglaltaknak).

Az EuB kiindulási pontját ugyan az képezte, hogy a vallásszabadság belső és külső oldalai általános jelleggel védelmet élveznek, utóbbi oldal azonban nem abszolút, esetenként „meghajolni” kényszerülhet. Ez a megközelítés azonban nem tesz különbséget a vallások és sajátos előírásaik között, hiszen ahogy ismeretes, vannak olyan vallások, melyeknél a külső ellem elválaszthatatlan a belső meggyőződéstől, ugyanolyan fontossággal bír és önmeghasonulást okozhat, ha vallási megnyilvánulásában korlátozzák a hívőket. A vallást valóban nem lehet a küszöbön hagyni, ez a vallás lényegének félreértelmezése lenne,⁴⁸⁰ de az EuB értelmezése szerint a vallás, kvázi választott (és megváltoztatható) identitáselem, ennek

⁴⁷⁸ Schona JOLLY: Islamic Headscarves and the Work place reach the CJEU: the Battle for Substantive Equality. *European Human Rights Law Review*, No. 6, 2016. p. 675.

⁴⁷⁹ Ez így tulajdonképpen afféle „Így diszkrimináld a munkavállalódat” útmutató.

⁴⁸⁰ Joseph WEILER: ‘Je Suis Achbita’. *European Journal of International Law*, Vol. 28, No. 4, 2017. p. 989.

következtében úgy tűnik, alacsonyabb szintű védelemben részesül a diszkriminációellenes keretrendszeren belül.⁴⁸¹

Nem az a fő kérdés tehát, hogy mindenkivel szemben ugyanazt a követelményt állítja-e egy szabály, hanem az, hogy hatását tekintve az összehasonlítható helyzetben lévő személyek közül valakit hátrányosan érint-e. Azok, akiknek vallása nem követeli meg a ruházat viseletét valóban jobb helyzetbe kerülnek ez által, nekik ugyanis nem kell további lépéseket és erőfeszítéseket tenniük a szabályoknak való megfelelés érdekében.⁴⁸²

Egy ügyfél olyan kérése, hogy ne meghatározott vallású, vagy vallási meggyőződését kifejező személy végezzen nála munkát ugyanúgy közvetlenül diszkriminatív, mintha azt kérné, hogy ne meghatározott származású vagy nemű tegye. Ebből a szempontból a velünk született tulajdonságok és a vallás azonos elbírálás alá esnek, és nem minősülnek valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek, melyek köre rendkívül szűk, szigorúan és megszorítóan értelmezendők, a munka jellege és természete kell, hogy meghatározza azokat. Mindkét munkavállaló olyan feladatot látott el, melyben közvetlen kapcsolatba kerültek az ügyfelekkel, ez természetesen a back-office munkavállalókkal szemben nem elvárt, hozzájuk képest tehát többletkövetelményeket támaszt a munkáltató.

Az ésszerű alkalmazkodás csak Achbita asszony esetében képezte a vizsgálódások egyik pontját, Bougnaoui kisasszony esetében meglepő módon még említést sem tettek róla. Úgy tűnik, hogy egyelőre nem ennek az elvnek a meghonosítása fogja képezni a fő jövőbeni csapásirányt. Szerény vigasz, hogy emellett egyik ügyben sem hangsúlyozták a munkahelyváltás szabadságának az elvét, miszerint (hasonlóan az EJEB által a korábbi esetekben a közszféra és magánszféra ügyeiben tett megállapításokhoz) a munkavállalók szabadon megváltoztathatták volna munkahelyüket (*freedom to resign*) ha úgy kívánják, ami legalább ettől a korábban meghatározó gondolkodástól való eltávolodást jelzi.

Az EuB Bougnaoui kisasszony ügyében négy lehetséges út közül válaszhatott. Az elsőt a közvetlen diszkrimináció megállapítása jelentette volna. A második opció a közvetlen diszkrimináció elutasítása és közvetett diszkrimináció egyidejű megállapítása képezte, mely utóbbit szigorú igazolási tesztnek kell alávetni. A harmadik lehetőséget a közvetett diszkrimináció esetleges, laza teszt szerinti megállapítása képezte. A negyediket pedig annak

⁴⁸¹ Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ: Equality and the Market: the unhappy fate of religious discrimination in Europe ECJ 14 March 2017, Case C-188/15, Asma Bougnaoui & ADDH v Micropole SA; ECJ 14 March 2017, Case C-157/15, Samira Achbita & Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV. *European Constitutional Law Review*, Vol. 13, No. 4, 2017. p. 754–755.

⁴⁸² Laura De PASQUAL: Freedom of Religion in Multicultural Europe: The Achbita and Bougnaoui cases. *Gonzaga Journal of International Law*, Vol. 55, No. 2, 2020. p. 326–329.

megállapítása, hogy az ügyfél kérésének figyelembe vétele valós foglalkoztatási követelményt képezett.⁴⁸³

Természetesen a döntéseket nem csak kritikák érték. Egyesek szerint a közvetett diszkriminációs tesztet a nemzeti bíróságok pont hogy nem a diszkrimináló intézkedések legitimálására fogják alkalmazni, hanem ellenkezőleg, szigorúbb vizsgálódásokat végeznek majd és nem fogják elfogadni fenntartások nélkül a munkáltatók semlegességre történő hivatkozását, helyette a mögöttes motivációt és tartalmat is elemezni fogják.⁴⁸⁴ A döntések azon eleme, hogy a valós és meghatározó foglalkoztatási követelményeket az objektivitás, nem pedig a munkáltatói szubjektivitás szemszögéből kell vizsgálni, ugyancsak előremutató fejlemény. Szintén határozott lépésnek számít az, hogy a vallás és vallásszabadság fogalmának értelmezésekor az EuB az Alapjogi Charta 10. cikke mellett az EJEE-hez nyúlt vissza és a későbbi, munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó ügyekben is hasonlóan tett.

A kritikák egy része azt találta kivetnivalónak, hogy egyik esetben sem került megállapításra a közvetlen diszkrimináció. Az is problematikusnak tekinthető, hogy az EuB nem egyensúlyozta ki megfelelően a vállalkozás szabadság és a vallásszabadság ütköző jogosultságait, hiszen rendre az utóbbi kárára és előző javára foglalt állást.

Az alternatív, ügyfelekkel nem érintkező pozíció ötletének támogatása sem minden esetben járható út, hiszen ez ellentétes az integráció elveivel. Ennek következtében egyrészt megszűnik a társadalmi interakció egy fontos lehetősége, valamint a munkavállalókat (amint az a közfoglalkoztatás során korábban már említett esetekben is történt) a magánfoglalkoztatáson belül is kizárhatják meghatározott pozíciók betöltésének lehetőségéből, másmilyen (és az integráció szempontjából igencsak káros) módon „kendőzve el létezésüket” a külvilág és az ügyfelek szemei elől.

Szintén fájó pont, hogy döntéseiben az EuB egyáltalán nem utalt az iszlamofóbia széles körben elterjedt jelenségére, kiváltképpen a *Bouagnaoui-ügy* kapcsán⁴⁸⁵ vagy a muszlim nőket ért általános negatív sztereotípiákra.⁴⁸⁶ Ez már csak azért is meglepő, mert mindkettő jelenség egyértelműen megjelent az elmúlt években a legtöbb uniós tagállam politikai diskurzusaiban valamint közéletében⁴⁸⁷ és számos, az értekezés során korábban ismertetett, a vallási ruházatot kiemelten érintő jogszabályi korlátozás megszületésében is szerepet játszottak. A társadalmi és

⁴⁸³ Erica HOWARD: Islamic headscarves and the CJEU? Achbita and Bouagnaoui. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 24, No. 3, 2017. p. 349–350.

⁴⁸⁴ ZEKIC i. m. 264-265.

⁴⁸⁵ HENNETTE-VAUCHEZ: i. m. 746.

⁴⁸⁶ PASQUAL i. m. 319–325.

⁴⁸⁷ Lásd: HUMAN RIGHTS WATCH: *European Union, Events of 2018*. World Report 2019. <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/european-union>

politikai realitásokat nem célszerű ilyen mértékben figyelmen kívül hagyni, kiváltképpen akkor, ha azok a jogesetek szempontjából is meghatározó fontossággal bírnak.

Ha csak egy embert szenved el diszkriminációt, már az is egyértelműen rossz, akkor miért lenne jobb, ha minden vallásos munkavállaló diszkriminálásra kerül; az egyén jogséremlé végső soron az egész vallási közösség jogséremlé is. Míg a *Bouagnaoui-ügyben* egyértelműen tiltják az egyén diszkriminációját, az *Achbita-ügyben* a közösségi diszkriminációval szemben jóval megengedőbbnek tűnik az EuB.⁴⁸⁸ Ez valamelyest logikátlannak tűnhet, hiszen a közösség is egyénekből áll.⁴⁸⁹

Az EuB jogértelmezési döntéseit minden tagállamnak figyelembe kell vennie, ez az egységes alkalmazás elősegíti az uniós jog harmonizációját is. Ugyanakkor e két döntés két meglehetősen szekuláris, a laicitást alkotmányos értékek közé emelő állam esetében hozta az EuB. Ami azt is eredményezheti, hogy egy olyan országban is hasonló semlegességi követelményeket támaszthatnak a munkáltatók, mely egyébiránt nem feltétlenül semleges világnézeti kérdésekben, vagy az állam és egyházak kapcsolata jóval szorosabb. Ennek következtében a világnézeti semlegesség mintegy „ha kidobnak az ajtón, bemászok az ablakon” mentalitást követve máshol is érvényre juthat.⁴⁹⁰ Az is érdekes, hogy az EuB a semlegességet minden további nélkül legitim célként fogadta el az *Achbita-ügyben*, ami a közvetett diszkriminációt igazolhatja, de nem részletezte, hogy pontosan miért, megelégedett ugyanis az *Eweida-ügyben* tett megállapításokkal.⁴⁹¹

A szükségesség és arányosság felmérésére szolgáló teszt sem tekinthető kellően szigorúnak, hiszen a semlegesség igazolásának elégséges feltételét képezi, ha egy belső szabályt mindenkivel szemben, szisztematikusan és konzisztensen alkalmaznak.⁴⁹² Ezt nem nehéz bebizonyítani, (úgy tűnik, elegendő a szabály meglétét bizonyítani) az ellenkezőjét viszont sokkal inkább. A szükségesség az EuB szerint bizonyítható, ha a korlátozások csak az ügyfelekkel kapcsolatba lévő alkalmazottak esetében történnek, de ezek körét nem definiálja pontosan és annak kérdését sem veti fel, hogy vajon egy kevésbé szigorú lépéssel elérhető lett volna a kívánt cél. Így például számos nagyvállalat él az úgynevezett *open office*, azaz a nyitott iroda eszközével, melyben több tucat munkavállaló dolgozik egy légtérben. Ha tegyük fel ezek közül csak egy-kettő az, aki egy a céget meglátogató ügyféllel kapcsolatba kerül, attól

⁴⁸⁸ Jessica GILES: Neutrality in the Business Sphere - An Encroachment on Rights Protection and State Sovereignty? *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 7, No. 2, 2018. p. 345–346.

⁴⁸⁹ Ha 1 személy, akit jelöljünk X-el, diszkriminációja tiltott, akkor X+1, X+2...X+N személyé miért is nem?

⁴⁹⁰ GILES i. m. 346–347.

⁴⁹¹ Erica HOWARD: Headscarves return to the CJEU: unfinished business. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27, No. 1, 2020. p. 4–5.

⁴⁹² HOWARD (2020) i. m. 5.

függetlenül még az ügyfél láthatja, hogy esetleg valaki más vallási szimbólumot visel, noha nem kerül vele közvetlen kapcsolatba. Ekkor ők is *front-office* munkavállalónak minősülnének, csak azért mert egy közegben dolgoznak azokkal, akik ügyfelekkel találkoznak (noha az illető alkalmasint teljesen eltérő feladatokat végez, és munkája nem igényli a kontaktust)?⁴⁹³

A vallásokban eltérő szerepet töltenek be a szimbólumok és a viseletek. A szikh vallás korábban említett dogmái 5 tárgy mindenkori viseletét és rendelkezésre állását követeli meg, az ortodox zsidó értelmezés szerint nem szabad borotválkozniuk a férfiaknak, kipát és kalapot, ingük alatt tálitot kell viselniük, a Korán különböző értelmezései pedig különböző női viseleteket elterjedését eredményeznek. A vallási eredetű meggyőződések és a nem-vallásiak (például életfelfogás, mely a táplálkozásban fejeződik ki, így a vegetarianizmus vagy vegánizmus) közötti különbségek sem kerülnek kellőképpen hangsúlyozásra, így ezek a politikai, filozófiai meggyőződésekkel karöltve egy kalap alá kerülnek, noha szerepük egy-egy személy életében igencsak eltérő.⁴⁹⁴

A francia és belga felfogások a vallást a közszférából a magánszférába üldözték, de úgy látszik, hogy már itt sem lehet megélni a vallásos meggyőződést, kiváltképp, ha munkahelyről van szó.⁴⁹⁵ A vallási meggyőződés korlátozása meglehetősen politikai kérdés, így néhányan ebből a közegből üdvözölték az ügyekben hozott döntést. Az elnökségért akkoriban induló politikus, François Fillon szerint ez „megkönnyebbülést hozott több ezer munkáltatónak és munkavállalónak.”⁴⁹⁶

Az egyes társadalmak között és a társadalmakon belül is nagyok a különbségek. A francia és belga álláspont, a vegytiszta szekularizmusra történő törekvésükkel az egyik végletet képezi. Nem mellékesen az is jelentős tényező, hogy a fokozott semlegességre való törekvéssel nem csak vallási alapú diszkriminációt valósíthatnak meg, hanem származási alapú és nemi alapú megkülönböztetést is. Amíg az EJEB arra fókuszál, hogy megállapítsa adott esetben a vallásszabadság korlátozásának igazolhatóságát, az EuB előzetes döntései ennél jóval árnyaltabbak és homályosabbak lehetnek, utóbbi esetében a felterjesztő bíróságnak kell a megadott jogértelmezés és a ténykérdések alapján meghozni döntését. Amennyiben elfogadjuk is az általános semlegességi követelmények létét a munkahelyen, akkor is vigyázni kell arra, hogy ezt ne adott vallási közösségek jogainak célzott korlátozására alkalmazzák. Ezt

⁴⁹³ ROBINSON – FRANKLIN – HAMILTON i. m. 80.

⁴⁹⁴ GILES i. m. 349–350.

⁴⁹⁵ Titia LOENEN: In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? *Review of European Administrative Law*, Vol. 10, No. 2, 2017. p. 51–52.

⁴⁹⁶ Rick LAWSON – Christa TOBLER: The Islamic headscarf and EU employment law: an uneasy fit? *Leiden Law Blog*, 2017. 03. 24. <https://leidenlawblog.nl/articles/the-islamic-headscarf-and-eu-employment-law-an-uneasy-fit>

feltartóztatni igen csak nehéz lehet, hiszen egyes vélemények szerint ezáltal zöld utat kaptak a munkáltatóknak arra, hogy még inkább kontrollálhassák a munkavállalók életét és megjelenését. Akár még az sincs kizárva, hogy hossza miatt egy szoknyát is túlságosan „kereszténynek” tartsanak.⁴⁹⁷

Az EU nagy utat tett meg az egyenlőség előmozdítása érdekében az elmúlt több mint fél évszázadban. Ennek eredete a nők és férfiak egyenlő fizetésének követelményéig nyúlik vissza, majd a 70-es évektől megindult az alapjogok fokozottabb védelme.⁴⁹⁸ Ugyanakkor ezeknél az ügyeknél nem képezte vizsgálódás tárgyát a nemi alapú diszkrimináció kérdése, noha a korlátozások elsősorban a muszlim nőket illetik. Elsősorban muszlim valaki és csak azután nő, vagy pedig fordítva? Elengedhetetlen, hogy ezeket a vitákat a diszkrimináció interszekcionalitásának lencséjén keresztül közelítsük meg,⁴⁹⁹ hiszen ahogyan azt az ENSZ Emberi Jogi Bizottságának egyik jelentése is hangsúlyozta a blankettaszabályok egyértelműen aránytalan mértékben érintik a nők jogait.⁵⁰⁰ A muszlim nőket érintő diszkrimináció tehát három tényező interszekcionalitásán keresztül értelmezendő: vallás, nem és származás.

IV.4. Folyamatban lévő ügyek az EuB előtt és szemeztetés a nemzeti joggyakorlatból

IV.4.1. Előzetes döntéshozatalra bocsátott „fejkendő-ügyek”

IV.4.1.1. IX kontra Wabe⁵⁰¹

Ez a fejezetpont három további, muszlim női viselethez kapcsolódó, előzetes döntéshozatalra bocsátott ügyet mutat be, melyekre kétség kívül nagy hatása lesz az *Achbita-és Bougnaoui- ügyekben* hozott döntéseknek. Az értekezésnek természetesen nem célja az EuB döntésének megjósolása, de érdemes lehet az *Achbita* és *Bougnaoui- ügyekben* meghatározottak fényében reflektálni egyes jogértelmezési kérdésekre.

Az *IX kontra Wabe* jogesetben egy anyasági szabadságról visszatérő muszlim fejlesztőpedagógustól kérte a számos óvodát üzemeltető munkáltatója,⁵⁰² hogy a távollétében

⁴⁹⁷ Gareth DAVIES: *Achbita v G4S: Religious Equality Squeezed between Profit and Prejudice. European Law Blog*, 2017. 04. 06. <https://europeanlawblog.eu/2017/04/06/achbita-v-g4s-religious-equality-squeezed-between-profit-and-prejudice/>

⁴⁹⁸ Sara Benedetti LAHUERTA: *Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence. European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3, 2016. p. 348–349.

⁴⁹⁹ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of CEDAW, para. 18. 2010. 12. 16. <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>

⁵⁰⁰ HUMAN RIGHTS COUNCIL: Report of the Special Rapporteur on freedom of religion and belief, 2018. UN Doc A/HRC/37/4.

⁵⁰¹ C-804/18 sz. IX v WABE e. V. ügy, Arbeitsgericht Hamburg, Németország, előzetes döntéshozatali kérelem 2018. december 20.

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=220253&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&oc=c=first&part=1&cid=1931219>

⁵⁰² A weboldalán a következő olvasható:

megszületett semlegességi szabályzat értelmében a jövőben tartózkodjon a fejkendő munkahelyi viseletétől.⁵⁰³ E szabály a munkahelyen minden politikai, vallási vagy ideológiai szimbólum viselését vagy ezek egyéb kifejezését tiltja a szülőkkal, gyerekekkel és más harmadik személyekkel kapcsolatba lévő munkavállalók esetében. (A felsorolt személyekkel kapcsolatba nem lépő alkalmazottakra nem vonatkozott a tilalom, ugyanakkor az áthelyezés kérdése a fejlesztőpedagógusi speciális képzettség és munkakör következtében ebben az ügyben sem merült fel). Mivel ennek a munkavállaló nem tett eleget, többször is figyelmeztetést kapott.⁵⁰⁴

A hamburgi Munkaügyi bíróság előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult az EuB-hoz. Ennek első kérdése arra vonatkozik,⁵⁰⁵ hogy a munkáltató által általánosan bevezetett világnézeti semlegességi szabályzat a Keretirányelv szerint meghatározott közvetlen vallási vagy hit alapon történő diszkriminációnak minősül-e. A második kérdés arra vonatkozott,⁵⁰⁶ hogy a tilalom nemi alapon és/vagy vallási meggyőződésen alapuló közvetett diszkriminációnak minősül-e? A második kérdést tovább bontva arra volt leginkább kíváncsi a munkaügyi bíróság, hogy a munkáltató semlegességre törekvő, az ügyfelek kívánalmait figyelembe vevő szubjektív szándéka igazolhatja-e a diszkriminációt.⁵⁰⁷ Az utolsó kérdés pedig arra vonatkozott, hogy ellentétes-e a Keretirányelvvel és a Charta 16. cikkével az olyan nemzeti szabályozás, amely egy konkrét és reális gazdasági hátrány veszélyének lehetőségét

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

⁵⁰³ Németországban a munkáltató kollektív szerződéssel vagy irányítási jogával élve is megtilthatja a magánszférabeli munkavállaló számára a vallási jelképek munkahelyi viseletét.

⁵⁰⁴ CZIGLE (2020a) p. 3.

⁵⁰⁵ „A vallási öltözködési előírások alapján meghatározott öltözködési szabályokat követő munkavállalóknak a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (1) 2. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében vett, vallásukon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképeinek viselését?”

⁵⁰⁶ „A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképeinek viselését?”

⁵⁰⁷ „A 2000/78/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának értelmében az iszlám hite miatt fejkendőt hordó munkavállaló valláson és/vagy nemi hovatartozáson alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésének minősül-e az olyan egyoldalú munkáltatói utasítás, amely megtiltja a politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződés bármely látható jelképeinek viselését?”

előfeltételezi a hasonló szabályoknál, vagy a munkáltató semlegessége veszélyeztetésének pusztá lehetősége önmagában nem igazoló tényező.⁵⁰⁸

Az első kérdés tekintetében – az *Achbita-ügyben* megfogalmazottakra tekintettel – várhatóan olyan irányutatást fog nyújtani az EuB, melynek értelmében az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalók esetében egy általánosan, minden világnézeti, vallási, politikai jelképet, ruházatot tiltó követelmény nem valósít meg közvetlen diszkriminációt; a közvetett diszkrimináció kérdésében pedig a már kijelölt teszt lépéseit kell elvégezni. Az általános és szisztematikusan, konzisztensen alkalmazott jellegre enged következtetni, hogy az óvoda egy a nyakláncán keresztet viselő alkalmazottól is kérte, hogy azt a munkavégzés során vegye le. Természetesen a nemzeti kontextust is figyelembe kell venni, hiszen Németországban a Bundesverfassungsgericht korábbi döntései szerint a fejkendő viselésének óvodai munkavégzés során történő tiltása a vallásszabadságba való súlyos beavatkozásnak minősül, a tilalmaknak a közszférában konkrét veszélyhez kell kapcsolódniuk, a német alkotmány pedig az általános vallási ruházatra vonatkozó tilalmat nem teszi lehetővé.⁵⁰⁹

Érdekes felvetés – melynek elemzése az *Achbita-és Bougnaoui-ügyekben* nem merült fel – hogy a nemi alapú közvetett diszkrimináció megállapítható-e. A felterjesztett kérdés mintha azt sugallná, hogy főleg a muszlim nőket érintette a szabályzat (természetesen ez ténykérdés, melyet a nemzeti bíróságok tudnak megítélni), de az általánosan korlátozó megfogalmazás fényében lehetséges, hogy az EuB elemzése szempontjából irreleváns lesz a nem kérdése, helyette a vallási alapú diszkrimináció lehetőségének megállapítása és annak újbóli igazolhatósága felé terelődik a hangsúly. A munkavállaló egyébiránt azt is sérelmezte, hogy véleménye szerint a kifejezetten a fejkendőre vonatkozó tilalom nem csak a nőkkel szemben diszkriminatív, hanem ezen túlmenően a bevándorló háttérű személyekkel szemben is, akikre e viselet jellemző, így az etnikai alapú diszkrimináció kérdése is felmerül.⁵¹⁰

A munkáltató szubjektív szándéka, mely az ügyfelek igényeinek kielégítésére szolgál a *Bougnaoui-ügyben* meghatározottak alapján nem szolgálhatna egy közvetlenül diszkrimináló intézkedés legitimálására. Itt azonban egy jelentős különbség van Achbita és Bougnaoui munkáltatóinak helyzetéhez képest. A gyermekek szülei számára ugyanis különösen fontos volt

⁵⁰⁸ „Ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel és/vagy a vállalkozásnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikke szerinti szabadságával a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdésére tekintettel az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a vallásszabadság alapjogának védelme céljából a vallási öltözet tilalma nem igazolható csupán a munkáltató semlegességének veszélyeztetésére való elvont alkalmasság alapján, hanem kizárólag kellően konkrét veszély, különösen a munkáltatóra vagy valamely érintett harmadik személyre nézve ténylegesen fenyegető gazdasági hátrány alapján?”

⁵⁰⁹ CZIGLE (2020a) i. m. 4–5.

⁵¹⁰ CZIGLE (2020a) p. 5.

a világnézeti, politikai, vallási semlegesség, e nélkül gyermekeiket sem járatták volna az intézménybe, mely végső soron nem csak a gazdasági hátrány lehetőségét, hanem annak reális, konkrét veszélyét is magában hordozta. Ha az *Achbita-ügyben* tanúsított megközelítést alkalmazza az EuB, akkor várhatóan hangsúlyozni fogja a Charta 16. cikkének fontosságát, és az általános tilalmak, korlátozások legitim céljának tekinti majd a gazdasági hátrány lehetőségét is.⁵¹¹

Érdeemes megjegyezni, hogy az általános tilalom bevezetésére nem sokkal az *Achbita- és Bougnaoui-ügyeket* követően, kevesebb, mint 1 évvel került sor. Ez természetesen nem jelenti automatikusan azt, hogy azt az ott megfogalmazott, az általános tilalom igazolhatóságára vonatkozó megállapításokra való tekintettel vezették volna be, de beigazolódni látszanak azok a félelmek, melyek szerint a munkáltatók a jövőben egy blankettatilalommal kívánják majd megkülönböztetni munkavállalóikat és száműzni a nem kívánt szimbólumokat vagy ruhákat, összhangban vélt vagy valós gazdasági érdekeikkel. A fejkendő szerepe kapcsán az EJEB a *Dahlab kontra Svájc-ügyben* az EJEB már hangsúlyozta, hogy ez egy erőteljes külső szimbólum, mely a behatásokra fogékony gyermekeket is befolyásolja. Jelen ügyben a munkáltató abbéli aggodalmát is kifejezte, hogy a munkavállaló ilyen, hittérítő jellegű hatást fejt majd ki, mely újabb adalék a vizsgálódások szempontjából. Erre engedett következtetni a hölgy célzatos, témához kapcsolódóan közösségi médián megosztott videói tartalmai.

IV.4.1.2. MH Müller Handels GmbH kontra MJ⁵¹²

Egy másik, az előzőekhez hasonló, fejkendőket érintő német ügy is folyamatban van az EuB előtt (*MH Müller Handels GmbH kontra MJ*). Ebben is egy anyasági szabadságról visszatérő, ezúttal drogériai pénztárosként alkalmazott muszlim nőtől kérték, hogy a munkahelyén ne viseljen fejkendőt, melyet a szabadságot megelőzően nem hordott. Először nem alkalmazták, majd olyan pozícióba helyezték át, amelyben vásárlókkal nem érintkezett, így már szabadon viselhette a vallásos öltözékét. Egy idő elteltével újfent felszólították a fejkendő levételére, majd mivel ezt megtagadta, hazaküldték, és olyan utasítást kapott, miszerint a továbbiakban a feltűnő, nagy kiterjedésű vallási, politikai és világnézeti jelkép viselése nélkül jelenjen meg a munkahelyen.⁵¹³ Az utasítást követően nem sokkal (a következő

⁵¹¹ CZIGLE (2020a) u. o.

⁵¹² C-341/19. sz. MH Müller Handels GmbH. v. MJ ügy, Bundesarbeitsgericht, előzetes döntéshozatali kérelem 2019. április 30. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=220024&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&oc=c=first&part=1&cid=1937243>

⁵¹³ Így indirekt módon, de éppen úgy fogalmaztak, mint a *Bougnaoui-ügyben*, amikor kifejezetten a fejkendő viseletétől való tartózkodást várták a hölgytől.

hónapban) a társaság olyan módon módosította belső, eredetileg a fejfedő viseletét tiltó szabályzatát, ami ezt követően az összes üzletre kiterjesztve tiltotta a nagy kiterjedésű vallási, politikai és világnézeti jelképek, ruházat viseletét.⁵¹⁴ Ez az utasítás a munkavállaló szerint az alkotmányos védelmet élvező vallásszabadságát sérti, mely alapjogának egyik megnyilvánulási módja a fejkendő viselése.⁵¹⁵

Egy vállalkozás az *Eweida, Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* megfogalmazottak szerint ugyan törekedhet egy világnézetileg semleges kép kialakítására, de ebben a helyzetben már az utasítás is elég egyértelműen csak a nagyméretű ruhadarabokra vagy szimbólumokra vonatkozott, a diszkrétékre nem, így már megfogalmazásában is (közvetve) különbséget tett a vallások között. E szabályzat a semlegesség megőrzését célozta ugyan meg, de annak arányossága már kérdéses. E szabályok a belső, munkahelyi konfliktusoktól mentes légkör létrehozását is szolgálták a munkáltató szerint, ugyanis a múltban többször fordultak már elő az alkalmazottak közötti konfliktusok vallási okokból kifolyólag, noha nem kifejezetten vallási jelkép vagy ruházat viseletéhez kapcsolódóan. E szabályzat jogosságának igazolásakor a cég nem meglepő módon az „Achbita-formulára” hivatkozott, azaz a belső, világnézeti semlegességet deklaráló szabályzat létjogosultságára, mely összhangban áll a vállalkozás gazdasági érdekeivel.⁵¹⁶

A Bundesarbeitsgericht első előzetes döntéshozatalra vonatkozó kérdése a vallási alapú közvetett diszkrimináció jogosságára vonatkozott, nevezetesen hogy ez akkor állja-e meg helyét, ha minden látható vallási, politikai, filozófiai szimbólumra, ruházatra vonatkozik a tilalom, vagy csak akkor, ha ezek feltűnőek vagy nagy kiterjedésűek.⁵¹⁷ Itt egy érdekes dilemma látszik kirajzolódni első ránézésre, szó szerint és átvitt értelemben is, ugyanis a kérdés a belső szabályzaton alapulva azt feltételezi, hogy a semlegességre csak a méretük miatt is feltűnő ruhadarabok, szimbólumok veszélyesek, ami alapvetően bizonyos előítéletek meglétét feltételezi. Ezzel egyből kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek azok, akiknek vallása ilyen ruhadarabok viselését igénylik, mint például a muszlim nők, vagy a szikh férfiak.

Azon is érdemes lehet elgondolkodni, hogy a hívő muszlim férfiak (és egyúttal szikh férfiak) is jellemzően jellegzetes szakállt viselnek vallási meggyőződésük kifejezéséeként, akkor

⁵¹⁴ Itt a gondolatmenet akarva-akaratlanul is újfent visszakanyarodik az *Eweida-ügyre*, melyben pont a vallási szimbólum diszkrét jellegén volt az egyik legnagyobb hangsúly.

⁵¹⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 6.

⁵¹⁶ CZIGLE (2020a) u. o. 6–7.

⁵¹⁷ „Kizárólag akkor lehet-e megfelelő valamely megállapított, a 2000/78/EK irányelv (1) 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, ha e szabály szerint a vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés bármely jelének viselése és nem csak e meggyőződések feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselése tiltott?”

méretükből kifolyólag ez is tiltható lenne? Ha az első kérdésre nemleges a válasz, akkor arra kell választ adnia az EuB-nak, hogy a belső szabályzat igazolhatóságának vizsgálatánál a Foglalkoztatási Keretirányelv közvetett diszkriminációra vonatkozó passzusai a Charta és az EJEE vallásszabadságra vonatkozó cikkeivel összhangban értelmezendők-e,⁵¹⁸ és hogy a vallásszabadságot védő nemzeti alkotmányos rendelkezések (melyek adott esetben az EU jogánál kedvezőbbek lehetnek) figyelembe vehetők-e.⁵¹⁹

E kérdésekkel csak annyiban kell foglalkoznia az EuB-nak, amennyiben úgy dönt, hogy a nagyméretű jelképek, ruházatok tiltása is elégséges a vállalkozás céljainak elérésére, és nincs szükség általános tilalomra, ami valamelyest szembemenne az *Achbita-ügyben* tanúsított megközelítéssel. A kisméretű szimbólum, mondjuk egy nyakláncra függőmedál, melyet egy ruhán kívül hordanak közelebről szintén egyértelműen látható, a belső szabály szerint azonban úgy tűnik, hogy ez nem jelent veszélyt a világnézeti semlegességre. Ellentétben a cég által érvelésében is hivatkozott *Achbita-üggyel*, melyben egy blankettaszabály keretében minden szimbólum és ruha, méretre való tekintet nélkül tiltásra került, itt egyértelműen a méreten van a hangsúly. Ez rögtön a közvetlen diszkrimináció kérdését veti fel, melynek igazolási feltételei úgy tűnik, ebben az esetben nem állnak fenn. Megtörténhet tehát a „ha mindenkit diszkriminálunk, akkor senkit sem” megközelítés újbóli deklarálása.⁵²⁰

A harmadik kérdés a második kérdésre adott nemleges válasz esetén arra keresi választ – vagy inkább az újbóli megerősítést – hogy az EU jog alkalmazandó-e a nemzeti, alkotmányos védelmet létrehozó jog helyett, holott az utóbbi alkalmazhatóságát elismeri az EU joga?⁵²¹ Erre a válasz nagy valószínűséggel egy határozott „igen” lesz, hiszen amint azt az értekezés során bemutatásra kerülő további jogeset kapcsán is megjegyezte az EuB, az Unió joga elsőbbséget

⁵¹⁸ „Úgy kell-e értelmezni a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy az Alapjogi Charta 10. cikkéből és az EJEE 9. cikkéből eredő jogok figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?”

⁵¹⁹ „Úgy kell-e értelmezni a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját, hogy a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezések — mint a 2000/78/EK irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében vett kedvezőbb intézkedések — figyelembe vehetők annak vizsgálata során, hogy megfelelő-e valamely megállapított, valláson alapuló olyan közvetett eltérő bánásmód, amelyet valamely magánvállalkozás belső szabályai alapján alkalmaznak, és amely tiltja vallási, politikai és más világnézeti meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését?”

⁵²⁰ CZIGLE (2020a) i. m. 7.

⁵²¹ „Az elsődleges uniós jog miatt akkor is figyelmen kívül kell-e hagyni a vallásszabadságot védő alkotmányos szintű nemzeti rendelkezéseket valamely magánvállalkozás olyan belső szabályán alapuló utasítás vizsgálata során, amely tiltja a vallási, politikai és más meggyőződés feltűnő, nagy kiterjedésű jeleinek viselését, ha az elsődleges uniós jog, mint például az Alapjogi Charta 16. cikke, elismeri a nemzeti jogszabályokat és gyakorlatot?”

élvez a nemzeti jogrendszerekkel szemben. Amennyiben ugyanis azokat nem lehet az uniós joggal összhangban értelmezni, figyelmen kívül kell hagyni a szóban forgó pontjaikat.

IV.4.1.3. L. F. kontra S.C.R.L.⁵²²

A harmadik ügyben egy belga bíróság fordult előzetes döntéshozatali kéréssel az EuB-hoz. Ebben az ügyben egy muszlim, fejkendőt viselő hölgy jelentkezett gyakorlatra egy lakáskezelő társaságnál. E társaság a megbeszélésen közölte vele, hogy a fejkendő viselését a munkahelyi szabályzat nem teszi lehetővé, az ugyanis vallási, világnézeti és politikai semlegességet követel meg, melyet sem szavakkal, sem öltözettel vagy más módon nem fejezhetnek ki a munkavállalók.⁵²³ Ez a feltétel nem új keletű, a társaságnak két olyan alkalmazottja is volt, akik az irodába belépve levették a fejkendőjüket a semlegesség jegyében. A gyakornoki pozíció magában foglalta volna a tervezők, tanácsadó irodák, vállalkozók és futárok rendszeres fogadását is, így kérték a hölgytől a közös szabályokhoz való alkalmazkodást, melyet ő elutasított. Későbbi újabb jelentkezésekor jelezte, hogy másfajta fejfedő viselésére hajlandó lenne, de a társaság megerősítette, hogy semmiféle fejfedőt nem lehet viselni az irodában, ami nem csak a vallási indíttatásból viselt fejkendőre terjed ki, hanem a kalapokra, baseball sapkákra és minden egyébre is.⁵²⁴

Az első előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdés⁵²⁵ a vallás és a meggyőződés dogmatikai elhatárolására vonatkozott, azaz, hogy ezek a Foglalkoztatási Keretirányelv értelmében ugyanannak a védett szempontnak a két oldalát jelentik, vagy éppen ellenkezőleg, különbözőnek minősülnek. Ez a kérdés meglehetősen rendhagyó, hiszen elvi mélységében az EuB még kifejezetten nem nyilatkozott az alapjog e komponenseiről; általában az EJEE-vel összhangban megelégedett a *forum internum* és *forum externum* megállapításánál. Amennyiben a vallás és meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldala, az felveti annak a kérdését,

⁵²² C-344/20. sz. L.F. v. S.C.R.L.: ügy, Tribunal du travail francophone de Bruxelles, előzetes döntéshozatali kérelem 2020- július 27.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62020CN0344&from=HU>

⁵²³ A munkahelyi szabályzat 46. cikke értelmében:

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

⁵²⁴ Kicsit elrugaszkodás a témától, de *ad absurdum* értelmezés szerint ez akár a parókákra is kiterjedhet, ami például az ortodox zsidó nőket is érintheti.

⁵²⁵ „Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1.cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, vagy épp ellenkezőleg úgy, hogy a vallás és a meggyőződés különböző szempontoknak minősülnek, mivel egyfelől a vallási szempontot–az ahhoz kapcsolódó meggyőződést is ideértve –, másfelől pedig a meggyőződésre vonatkozó szempontot–bármilyenek is legyenek azok–jelentik?”

hogy mindez mennyiben akadályozza a nemzeti bíróságot abban, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelv és az azt implementáló nemzeti jogszabály értelmében a vallási, világnézeti és politikai meggyőzések különböző védett szempontoknak minősüljenek.⁵²⁶ Ez a kérdés kicsit mintha e meggyőzések közötti hierarchiát is feltételezne, utalva arra, hogy az egyik erősebb védelmet élvezhet, mint a másik. Bárhogy is döntsön az EuB, ezek egyike sem olyan velünk született tulajdonság, mint a származás, vagy a bőrszín, amint arra a korábbi esetek kapcsán is utaltak rá a Főtanácsnokok, következésképpen úgy tűnik, kisebb lesz az ezeket megillető védelem szintje is.⁵²⁷

A harmadik kérdés lényegében arra keresi a választ,⁵²⁸ hogy a belső szabályzat semlegességi klauzulája közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, amennyiben jelen esetben a női munkavállaló fejkendőviseletének tilalma kedvezőtlenebb bánásmódot eredményez azokhoz képest, akiknek nincs vallási meggyőződése vagy akiknek meggyőződése nem követeli meg annak kifejezését, vagy meggyőződésének sajátos értelmezése könnyebbé teszi számára az alkalmazkodást. Egy meggyőződés természetesen nem csupán vallási lehet, hanem mondjuk filozófiai is, művészeti, zenei és így tovább, az érintettszintén hangot adhat öltözékével vagy akár hajviseletével, így felmerül a kérdés, hogy velük összehasonlítva kedvezőtlenebb bánásmódot szenvedett-e el a gyakornokságra jelentkező hölgy. Magára a fejkendőviseletre egyébként sem csak vallási okokból kerülhet sor, hanem az a kulturális identitás részét is képezheti. De sor kerülhet rá egészségügyi okokból, divatra vonatkozó megfontolásokból is, így velük szemben is kedvezőtlenebb bánásmódot szenvedhet az érintett, vagy akár az iszlámot követő olyan férfikkal szemben is, akik meggyőződésüket szakáll viselésével fejtik ki.⁵²⁹

Igencsak szerteágazó kérdéssort vetett fel a belga bíróság. Az első és második kérdés elhatárolása és dogmatikai része igencsak meghatározó lehet a jövőbeni ügyekben is, hiszen

⁵²⁶ „Abban az esetben, ha úgy kell értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, hogy a vallás és a meggyőződés ugyanazon védett szempont két oldalát jelenti, ez akadályát képezi-e annak, hogy ugyanezen irányelv 8. cikke alapján, valamint a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem szintje csökkenésének megakadályozása érdekében a nemzeti bíróság továbbra úgy értelmezzen egy olyan belső jogszabályt, mint amilyen a loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formáival szembeni küzdelemre vonatkozó, 2007. május 10-i törvény) 4. cikkének 4. bekezdése, hogy a vallási, világnézeti és politikai meggyőzések különböző védett szempontoknak minősülnek?”

⁵²⁷ CZIGLE (2020a) i. m. 8–9.

⁵²⁸ „Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját, hogy a valamely vállalkozás munkahelyi szabályzatában foglalt szabály, amely tiltja a munkavállalók számára, hogy „[bármilyen] módon – [...] szavakkal, [...] öltözködéssel, [vagy] más módon– [ki]fejezzék [...] a vallási, világnézeti vagy politikai meggyőződéseiket, bármilyenek legyenek is azok”, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül...”

⁵²⁹ CZIGLE (2020a) i. m. 9–10.

nem sok iránymutatást találhatunk mindezidáig. Az ügy bizonyos szinten rokonságot mutat az *Achbita-ügyben* már látottakkal, hiszen itt is fellelhető egy általános semlegességet megkövetelő belső szabályzat, és egyértelmű, hogy az érintett hölgyet vallási meggyőződése – melynek ruházatával is kifejezést kívánt adni – miatt nem vették fel.⁵³⁰ Mindemellet a szabályzattal az összes munkavállaló azonosulni tudott, beleértve a már ott dolgozó muszlim hölgyeket is.⁵³¹

A közvetlen diszkrimináció, amennyiben az EuB az „Achbita- formulát” követi valószínűleg nem állja majd meg helyét, és a közvetett diszkrimináció kérdésében várhatóan szintén az *Achbita-ügyben* foglaltakra utalhat majd vissza az EuB, azaz amennyiben bizonyítást nyer, hogy a szabályzatot objektív módon igazolja az olyan jogszerű cél, mint a munkáltató világnézeti semlegességre való törekvése, a támasztott követelmény igazolhatóvá válik. Ennek feltétele, hogy a szabályzat minden irodai munkát teljesítő munkavállalóra vonatkozzon, és a szabályt szisztematikusan alkalmazzák, mely az ügy körülményeiből ítélve úgy látszik, megállja a helyét.⁵³²

A vallási alapú különbségtétel mellett a nemi alapú különbségtétel kérdését is felvetette az ügy, a hölgy véleménye szerint a közvetlen megkülönböztetés nem igazolható, hiszen nem áll fenn valódi és meghatározó foglalkoztatási követelmény, mely objektív és ésszerű módon igazolná a vallási ruházatok viselésének tilalmát. A nemi megkülönböztetésre történő hivatkozás ingatag lábakon áll, hiszen nemtől függetlenül mindenkitől megkövetelték, hogy vallási nézeteit ne fejtse ki az irodában, így várhatóan az EuB is könnyen kizárhatja ennek a meglétét. Az viszont jelzésértékű, hogy akárcsak a többi, jelenleg is elbírálás alatt lévő esetben, az érintett hölgyek a vallási mellett a nemi diszkriminációt is megemlítik, lévén az EuB jogvédelmi megközelítése a személyekkel született tulajdonságokat láthatóan jobban védi.⁵³³

A harmadik kérdés további alkérdései lényegében a vallási meggyőződéssel bírók és nem bírók, vagy azt másként kifejezők helyzetének, valamint a vallási meggyőződésnek nem minősülő nézetek kifejezésének eseteit igyekszik elhatárolni. A gyakorlatra jelentkező hölgy valóban kedvezőtlenebb bánásmódot tapasztalt, mint egy olyan munkavállaló, akinek másmilyen vallási meggyőződése könnyedén lehetővé teszi a szabályzathoz történő igazodást,

⁵³⁰ Itt természetesen újra találkozunk a visszatérő kérdéssel, mennyire tekinthető kötelezőnek a fejkendő, miként internalizálják a vallási elveket a hívők.

⁵³¹ CZIGLE (2020a) i. m. 9–10.

⁵³² A társaság az *Achbita-ügyben* megfogalmazottakra hivatkozott a vallási alapú megkülönböztetést kérdésében, mikor kiemelte annak egyik fő megállapítását, miszerint egy magánvállalkozás belső szabálya mely semlegességet követel munkavállalótól nem minősül valláson vagy megkülönböztetésen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.

⁵³³ CZIGLE (2020a) i. m. 10–11.

vagy akinek eleve nincsenek is ilyen jellegű meggyőződései, vagy azonosak a meggyőződései, de másként értelmezi őket és nem érzi szükségesnek azok kifejezését.⁵³⁴

IV.4.2. Szemezgetés a nemzeti joggyakorlatokból

A továbbiakban érdemes lehet pár jogesetet megemlíteni az elmúlt évekből, melyek ugyan (még) nem kerültek az EuB vagy az EJEB látókörébe, mégis megfelelően reprezentálják az újra és újra felmerülő kérdéseket.⁵³⁵ Ausztriában például egy közjegyzői iroda bocsátott el egy hölgyet, aki miután felvette az iszlám vallást, arcot eltakaró fátylat kezdett viselni. A munkáltatója korábban már lehetővé tette a hidzsáb viseletét, de a teljes fátylat már nem engedélyezte, többször felszólítva a munkavállalót a ruhadarab viselésétől való tartózkodásra. Az osztrák Legfelsőbb Bíróság szerint az elbocsátás megalapozott volt, hiszen ugyan valóban diszkriminatív lépés volt az arcot eltakaró fátyol tilalma, az egyúttal meghatározó foglalkoztatási követelmény is, mely indokoltá teszi az intézkedést.⁵³⁶

Finnországban egy közlekedési vállalat megtiltotta a szikh sofőröknek a turbán viselését, a munkáltató szerint ugyanis a munkahelyi öltözéknek semlegesnek kell lennie, egyúttal attól is tartottak, hogy kivételezés esetén más vallási közösség is engedményeket követel majd. A szakszervezetekkel és a munkáltatóval történt egyeztetést követően már a turbán is az egyenruha részét képezheti, de a többi vallási szimbólumra ez egyelőre nem vonatkozik, mely várhatóan újabb konfliktusforrást képezhet a jövőben.

Hollandia külön is érdekes tagállam, mely igencsak nyílt társadalmáról ismert. Itt egy adminisztratív, irodai feladatokat ellátó rendőrnő viselt fejkendőt, de az *Achbita-ügyben* legitimált semlegességre is hivatkozva annak eltávolítását kérték tőle munkahelyén. Az indokolás szerint a fejkendő a pártatlanság és semlegesség kötelezettségét veszélyezteti. A feladatkör jellege miatt viszont nem állt fenn a korlátozás szükségességének követelménye, a civilek ugyanis nem láthatták, így a semleges kinézet követelménye sem releváns.⁵³⁷

Szintén Hollandiában a McDonalds dress-code-ja tiltja a fejkendőt, mert az ellentétes a cég által közvetíteni kívánt image-el.⁵³⁸ Ugyancsak Hollandiában azért bocsátottak el egy muszlim nővért, mert ragaszkodott ahhoz, hogy hosszú ujjú ruhában dolgozzon a dialízis

⁵³⁴ Azt is meg lehetne itt említeni, hogy például a szakállviseletre nem vonatkozik a belső szabályzat, pedig vannak, akik ezeken keresztül fejezik ki vallási nézeteiket. A szakáll esetében azonban jóval ritkább a vallási nézetekre történő asszociáció.

⁵³⁵ Lásd az említett eseteket bővebben: EQUINET EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES: *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*. 2017.

⁵³⁶ Oberster Gerichtshof, 2016. május 25-i ítélet (ügyszám: 9 ObA 117/15).

⁵³⁷ College voor de Rechten van de Mens 20 November 2017, <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordeelen/2017-135>.

⁵³⁸ Tiel-i Kerületi Bíróság, 2004. szeptember 1-i ítélet (ügyszám: ECLI:NL:RBARN:2004:AS6299).

szakosztályon, de az ilyen típusú ruházatot megtiltották a fertőzésveszély miatt, összhangban a nemzeti szabályozással. Itt nem meglepő módon a nemzeti bíróságok arra a következtetésre jutottak, hogy az elbocsátás szükséges, arányos és igazolható lépésnek számított.⁵³⁹ Az előbbiekkal teljesen ellentétes holland eset is ismeretes: egy muszlim nőnek azért nem adtak arab nyelvtanári pozíciót egy muszlim iskolában, mert nem volt hajlandó fejkendőjét viselni. A holland szabályozások lehetővé teszik az eltérő bánásmódot az olyan magániskolákban, mint a jogesetben érintett, amennyiben azok az intézmény céljai és jellegzetességei miatt szükségesek. Abból az okból „bukott el” a diszkrimináció legitimálása, hogy az iskola nem-muszlimokat is alkalmazott, akiknek nem kellett fejkendőjét viselnie, így annak viselése nem tekinthető a munkavégzés feltételének, a diszkrimináció következésképpen nem volt legitimálható.⁵⁴⁰

Olaszországban egy hostessnek jelentkező hölgytől tagadták meg a pozíciót fejkendője miatt; ebben az esetben közvetlen diszkriminációt állapított meg a helyi bíróság.⁵⁴¹ Spanyolországban egy reptéri dolgozó több évi munka után kijelentette, hogy a jövőben fejkendőjét kíván viselni, a munkáltató egy ideig engedélyezte azt neki, de aztán meggondolta magát a cégvezető és a céges arculatra, valamint dresscode-ra hivatkozva megtiltotta a ruhadarab viselését. Ugyanakkor a kereszt viselését továbbra is engedélyezték, így a spanyol bíróságok közvetlen diszkriminációt állapítottak meg.⁵⁴²

Számos más példát is említhetünk röviden. Az Egyesült Királyságban egy szikh férfinak tiltották meg, hogy börtöntiszti gyakornoksága alatt a szikh vallás által előírt *kirpan*-t, azaz rituális tört tartson magával. Nem meglepő módon a lépést itt is szükségesnek, arányosnak és igazolhatónak találták a nemzeti jogorvoslati fórumok, mely a börtön biztonságát és az ott dolgozók, látogatók és fogvatartottak érdekét is szolgálta.⁵⁴³

Németországban az került megállapításra, hogy indokolatlanul bocsátottak el egy a fejkendője eltávolítását megtagadó bolti eladót, ugyanis a ruha munkájának ellátását nem akadályozta, az nem volt sérelmes a munkáltatója részére és nem indokolható a tisztességtelen elbocsátástól való védelemről szóló törvény (Kündigungsschutzgesetz) rendelkezéseivel sem.⁵⁴⁴ A jogeseteknek természetesen se szeri se száma, így a fentiek valóban csak

⁵³⁹ Jeroen Bosch Ziekenhuis v X ügy, 2009. július 13-i ítélet (ügyszám: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ2840).

⁵⁴⁰ HOWARD (2017) i. m. 52.

⁵⁴¹ Mahmoud Sara v Evolution Events Srl ügy, 2016. május 20-i ítélet (ügyszám: 579/16).

⁵⁴² Palma de Mallorca-i Szociális Bíróság, 2017. február 5-i ítélet, (ügyszám: 0031/2017).

⁵⁴³ Dhinsa v. Serco & Anor ügy, 2011. május 18-i ítélet (ügyszám: ET 1315002/2009).

⁵⁴⁴ Bundesarbeitsgericht 2002. október 10-i ítélet, 2 AZR 472/01.

„szemezgetésnek” minősülnek és nem kimerítő jelleggel mutatják be az egyes országok joggyakorlatát.⁵⁴⁵

Svédországban egy fejkendőt viselő hölgy jelentkezett a nemzeti légitársaság (SAS) által meghirdetett check-in pozícióra, de közölték vele, hogy a vásárlókkal kapcsolatba lépő munkavállalóknak eleget kell tennie az öltözködési kódex azon kitételének, mely tiltja a vallási jelképek viseletét. Az Egyenlő Bánásmód hatóságához kerülő ügyben a szerv megvárta az EuB *Achbita-ügyben* hozott döntését, az az abban foglalt érvelés értelmében arra a következtetésre jutott, hogy a légitársaság belső öltözködési szabályzata nem valósított meg vallási alapon történő diszkriminációt. E döntés a svéd joggyakorlat egy lehetséges új irányát is jelentheti, hiszen nagyon is lehetséges, hogy az EuB döntését megelőzően vallási alapú diszkrimináció került volna megállapításra.⁵⁴⁶

A fenti példákat és az előzetes döntéshozatalra bocsátott folyamatban lévő ügyeket látva megfigyelhető, hogy minden olyan országban napirendi témává vált a vallási ruházat, kiváltképpen a muszlim női viseletek munkahelyi korlátozásának lehetősége, ahol e vallási közösségek jelentősebb számban megtalálhatók. Már az *Achbita-és Bougnaoui-ügyekben* született döntések előtt is felfedezhető volt egy bizonyos tendencia, ezeket az ügyeket követően pedig egyértelmű jelei vannak annak, hogy a magánfoglalkoztatás munkáltatói általánosan minden vallási, világnézeti, politikai jelképre történő tilalmakat kezdtek bevezetni, melyekkel az „Achbita-formula” értelmében sikeresen semlegesíthetik a közvetlen diszkrimináció megállapítását, noha lehetséges, hogy ezek az általános szabályok eredményüket tekintve csupán egyetlen munkavállalót, vagy adott valláshoz tartozó munkavállalók egy csoportját érintik.

Franciaországban és Belgiumban egyértelműen a vallási ruházat és szimbólumok korlátozása felé terelődött a hangsúly, előbbi ország munkajogi szabályait úgy módosították, hogy ezt kifejezetten lehetővé tegye, utóbbinál pedig egyes munkáltatók átvették a közszférában érvényesülő semlegességi elveket.⁵⁴⁷ Érdekes példája a változó tendenciáknak az utolsóként érintett svéd jogeset, hiszen az *Achbita-ügyet* megelőzően ott szinte bizonyos, hogy eltérő döntés született volna. Németországban ugyan ezidáig szintén egy megengedőbb álláspont érvényesült, hiszen csak azokban az esetekben volt lehetséges egy vallási ruházatra

⁵⁴⁵ Lásd részletesebben a télmában: EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM: *Managing Religious Diversity in the Workplace: A Good Practical Guide*. Enar's 7th European Equal Work Seminar, Brussels, 2015. https://www.diversite-europe.eu/sites/default/files/egalatwork_2016_lr.pdf

⁵⁴⁶ Jenny Julén VOTINIUS: Headscarves, Handshakes, and Plastic Underarm Covers - Headscarves, Handshakes, and Plastic Underarm Covers. *Hungarian Labour Law, E-journal*, 2019/1. p. 8. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/07_Votinius_hlj_uj_2019_1.pdf

⁵⁴⁷ MESCOLI: i. m. 32.

és szimbólumokra vonatkozó korlátozás engedélyezése, amennyiben az minden kétséget kizáróan indokolható, de a két folyamatban lévő jogeset körülményeiből úgy tűnik, hogy az általánosan korlátozó szabályok itt is táptalajra találhatnak.

V. Az egyházi munkáltatók által meghatározott foglalkoztatási követelmények

Az ötödik fejezet az egyházi munkáltatók által meghatározott foglalkoztatási követelményekre fókuszál az *Egenberger- és az IR kontra JQ-ügyek* kapcsán. Ennek keretében ismertetésre kerülnek az egyházi vagy egyházi kötődésű, valláson, szellemiségen vagy egyéb meggyőződésen alapuló munkáltatók (a továbbiakban együttesen: egyházi munkáltatók) jellemzői, akik sajátos foglalkoztatási követelményeket támaszthatnak a munkavállalókkal szemben a munkahelyre történő jelentkezés és munkavégzés során, mely követelmények a magánélet egyes aspektusaira is kiterjedhetnek.

A fejezet az egyházi munkáltatók sajátosságait és különleges foglalkoztatási követelményeit a jogirodalom felhasználásával, a korábbi joggyakorlat bemutatásával és az EuB *Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*⁵⁴⁸- és az *IR kontra JQ*⁵⁴⁹-ügyekben hozott döntéseinek elemzésével mutatja be. Az *Egenberger-ügyben* az egyházi munkáltató által meghirdetett pozíció betöltésének feltételét képezte a munkáltató által meghatározott egyházhoz való tartozás, melynek a jelentkező nem felelt meg, ennek következtében nem létesítettek vele munkaviszonyt, Az *IR kontra JQ-ügyben* pedig azért bocsátottak el egy orvost egy egyházi kötődésű kórházból, mert az megsértette a munkáltató vallási meggyőződéseit a magánéletében tanúsított viselkedésével. Akárcsak az *Achbita- és Bougnaoui- ügyekben*, itt is egy régóta várt állásfoglalásra került sor az EuB részéről, amely hivatkozási alapot fog képezni a jövőbeni hasonló kérdések esetében. Ellentétben viszont a fejkendőügyekkel, e döntések kevésbé osztották meg a jogi szakértőket, korántsem kísérte őket akkora média-és társadalmi figyelem, a kritikák is jóval ritkábbak és visszafogottabbak voltak. Ez annak is tulajdonítható, hogy a tradicionális egyházak már több száz (esetenként ezer) éve jelen vannak a kontinens országainak kollektív tudatában és szellemiségükre, küldetésükre vonatkozó sajátosságaik is ismertek, ami a munkavégzésre is magától értetődően kifejti hatását. Ezzel szemben a fejkendőt viselő nőkre gyakran idegenkedve tekintenek, van ahol teljes asszimilációjukra törekednek az „árnyék társadalmak” létrejöttének elkerülése érdekében, de pont ezzel hozzák létre az említett szociológiai konstrukciót, míg máshol a multikulturalizmust mint a pluralizmus egy kivételési formáját részesítik előnyben a társadalmi integráció előmozdítása érdekében.

⁵⁴⁸ C-414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung. V. ügyben 2018. április 17-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:257].

⁵⁴⁹ C-68/17. sz. IR kontra JQ ügyben 2018. szeptember 11-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:696].

V.1. A valláson, szellemiségen alapuló szervezetek általános sajátosságai és a jogesetek nemzeti kontextusa

Az egyházi munkáltatók bizonyos szempontból a fejkendő-ügyekben látható világnézeti semlegességet preferáló magánszférabeli vállalkozások antitezisei. (Bár amennyiben a teljes semlegességet magát is világnézetnek vagy szellemiségnek tekintjük, lényegében mégis hasonló a helyzetük.) Itt ugyanis a teljes semlegesség ellentéte az elvárás, azaz a szervezet szellemiségével összhangban lévő viselkedés és elhivatottság a munkahelyen, melynek a munkaviszony sajátos jellege miatt potenciálisan magánéleten belüli vonatkozásai is lehetnek. Az előző fejezet a *forum externum* korlátozásának egyes kérdéseit vizsgálta meg a magánfoglalkoztatásban, ahol munkáltatók számára mondhatni lényegtelen volt miben hisz munkavállalójuk, ameddig azt nem fejezi ki. Az egyházi munkáltatók esetében a *forum externum* mellett a *forum internum* vizsgálata is elengedhetetlen, hiszen e munkáltatók számára már meghatározó fontossággal bír, hogy miben hisz egy munkavállaló, milyen vallási közösség tagja, hitét miként kommunikálja munkahelyén, vagy a magánéletben, ezek összhangban állnak-e a munkáltató szellemiségével, ethoszával. Egy egyházi munkáltatónál, például egy katolikus iskola esetében is érvényben lehetnek öltözködési szabályok, de ezek nem vonatkoznának minden vallási viseletre, szimbólumra, sokkal inkább csak az adott egyházi szellemiséggel össze nem egyeztethetőkre.⁵⁵⁰ Úgy tűnhet, hogy a *forum internum* és *externum* alapvetően különböző aspektusai lennének a vallásnak és vallásszabadságnak, de ez nem így van, ugyanazon érme két oldalát képezik, melyek előfeltételezik egymást.

Általánosságban elmondható, hogy az államok két csoportra osztják az egyházi munkáltatókat: a jogi személyiséggel rendelkező és nem rendelkező szervezetekre. Előbbiek pedig további kategóriákra oszthatók, így lehetnek köztük alapítványok, nem profitorientált szervezetek, gazdasági társaságok és így tovább. Több országban kifejezetten a vallási szervezetekre jellemző jogi személyiséget biztosító szerveződési formákat is létrehozta.⁵⁵¹

Az állam-egyház kapcsolatok, amint azok a harmadik fejezetben is bemutatásra kerültek, igencsak változatos képet mutatnak: a teljes elválasztástól kezdve, a „tisztos távolságtartáson” keresztül, az együttműködésen át egészen az államegyházakig található példákat. Akárcsak a világnézeti semlegességhez kapcsolódó ügyek esetében, az egyházi munkáltatóknál is nagy jelentőséggel bír e kapcsolat mélysége és minősége.

⁵⁵⁰ Így például egy római katolikus iskolában egy erkölcs tanár esetében a hagyományos kereszt nyaklánc és ruhán kívül történő viselete nem okozna semmiféle problémát, de mondjuk a pravoszláv kereszt, vagy egy fejkendő, esetleg egy olyan politikai párt kitűzője, mely nyíltan vallás és egyházellenes már igen.

⁵⁵¹ Doe (2011) i. m. 92–93.

Az egyházi, intézményi autonómia több jelentéstartalommal bír. Az autonómia szó a görög *'auto'* azaz *'ön'* és *'nomos'* azaz jog, jogszabály' szavakból tevődik össze, így nem meglepő módon a legtöbb szótár az önrendelkezés és önkormányzás jelentését tulajdonítja neki.⁵⁵² A vallási közösségek autonómiájának fontosságát az is jelzi, hogy az EJEB egy döntésében úgy fogalmazott, hogy ez az autonómia a pluralizmus elengedhetetlen feltételét képezi.⁵⁵³ Ezzel egy időben számos ország alkotmánya⁵⁵⁴ kifejezetten nevesíti az egyházi autonómia fontosságát, ami alatt leginkább önigazgatást, önszabályozást, szervezeti önállóságot, függetlenséget értenek. Az autonómia biztosítása mögött jellemzően a kollektív- és intézményi vallásszabadság biztosítása húzódik meg, illetve annak hangsúlyozása, hogy az egyházi szervezetek az államtól különálló magánszervezetek, így az nem avatkozhat belső ügyeikbe, ritkábban pedig önképükre és doktrínájukra hivatkozva kerül függetlenségük biztosításra.⁵⁵⁵ Az egyházak autonómiájának kifejezését vélhetik felfedezni sokan egy evangéliumi részletben is:

„Adjátok meg a császárnak, ami a császáré, és az Istennek, ami az Istené!”

Máté 22:21

Az Európai Unió alapvetően tiszteli az egyházak nemzeti szabályozását és státuszát, a Foglalkoztatási Keretirányelv pedig ugyan főszabályként tiltja a vallási alapon történő diszkriminációt, szűk körben mégis lehetővé teszi az egyházak, vagy egyházi szellemiségen alapuló köz-és magánszervezetek számára, hogy szellemiségükre és önazonosságukra tekintettel meghatározzanak úgynevezett *lényeges, törvényes és igazolt* foglalkoztatási követelményeket,⁵⁵⁶ amelyek így nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek. Ez azért lehetséges, mert az egyházi munkáltatók igen gyakran közhasznú tevékenységeket végeznek, amik az adott vallás tanaival összhangban álló, annak küldetését beteljesítő feladatokat foglalnak magukban, mint például az oktatás vagy a gyógyítás. Elveik és szellemiségük védelme érdekében így gyakran olyan feltételekkel hirdetnek meg pozíciókat, amelyek megkövetelik, hogy a jelentkezők valamilyen egyház tagjai legyenek. Ugyancsak elvárhatják, hogy a munkavállalók a vallás elveit és szellemiségét tiszteletben tartsák, azzal ellentétes

⁵⁵² Agnieszka JANUSZCZYK: *How Far Is Too Far? A Critical Appraisal Of Exemptions For Religious Organizations From Non-Discrimination Principle in Employment. Europe and the US.* M. A. in Human Rights Long Thesis, Central European University. p. 5.

⁵⁵³ Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas és Mások kontra Auszria ügy, 2008. október 31-i ítélet (ügyszám: 40825/98). §78-79.

⁵⁵⁴ Lengyelország Alkotmánya 25. Cikk (3):

„ Az állam és az egyházak, valamint más vallási szervezetek kapcsolata az autonómia és a saját területen való kölcsönös függetlenség tiszteletben tartásának, és az egyéni és közös érdekében való együttműködés elvén alapul.”

⁵⁵⁵ DOE (2011) i. m. 115–119.

⁵⁵⁶ *„Genuine, legitimate and justified occupational requirements.”*

magatartást ne tanúsítsanak. A lojalitási kötelezettségnek így magánéleti vonatkozásai is lehetnek.⁵⁵⁷ A munkáltató hitelességet például erőteljesen aláássa, ha egy katolikus iskola oktatója a házasság szentségét megszegő magatartást tanúsít magánéletében, vagy ha egy egyházi fenntartású kórház orvosa az antiklerikalizmus nyilvánosságoszóójává válik.

Ezek a speciális követelmények kizárhatják bizonyos pozíciókból a más vallásúakat vagy éppen azokat, akik semelyik vallásnak nem hívei. Amennyiben azonban a munkáltató képes megindokolni e feltételek létjogosultságát, törvényességét, továbbá e feltételek a szervezet szellemiségével és önképével összhangban állnak, illetve nem sértik az arányosság elvét sem, azok az EU joga szerint igazolhatóvá válnak. Egy római katolikus teológiai felsőoktatási intézmény így megtagadhatja a nők felvételét a papi felkészítő kurzusra, hiszen e vallásban csak férfiak tölthetnek be ilyen tisztséget.⁵⁵⁸ Hasonlóképpen egy rabbiképző intézmény is csak férfiakat venne fel.

E munkáltatók (noha a magánfoglalkoztatásban is megtalálhatóak) szemben az *Achbita-és Bougnaoui-ügyekben* ismertetett magánvállalkozásokkal nem csupán a munkahelyen történő munkavégzés során támaszthatnak foglalkoztatási követelményeket, hanem a munkavállalók magánéletének bizonyos aspektusai tekintetében is, amint azt az értekezés a későbbiek során részletesebben ismerteti.

Az egyik probléma e téren (amint az a következő jogesetekben is említésre kerül), hogy általában ezek a munkáltatók, kiváltképpen az egyházak, meglehetősen szabadon értelmezhetik mi számít a pozíció betöltése szempontjából valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek, ami belső autonómiájuk szempontjából érthető, viszont a külső, objektív felülvizsgálhatóság gyakori hiánya miatt visszásságokat eredményezhet. A munkáltatóknak egyedileg kell megfontolniuk, hogy egy feladat elvégzésének valóban nélkülözhetetlen elemét képezi-e egy vallási komponens. A kapcsolatnak rendkívül erősnek kell lennie a követelmények és az elvégzendő munka kontextusa között, így döntő tényező, hogy milyen a pozíció megítélése és a munkáltató képviselőjének szintje az adott szervezeten belül.

Egy ateista oktató például elvileg taníthat egy egyházi iskolában, azonban csak olyan tárgyakat, amelyeknél nem elengedhetetlen elem a vallás elveinek követése (például matematika vagy testnevelés, mely a vallástól függetlenül értelmezhető). Az említett fiktív tanár magas, vezető pozíciót már nem tölthetne be az iskolában, mivel az intézményi vezetők

⁵⁵⁷ CZIGLE János Tamás: „Keresztkérdés” – Az egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatósága az EuB joggyakorlatában. *Magyar Jog*, Vol. 67, No. 7-8, 2020. p. 444. (a továbbiakban: 2020a).

⁵⁵⁸ CZIGLE (2020a) i. m. 444.

egyben az adott szervezet képviselői is, ez pedig megköveteli a vallás tanainak és szellemiségének elhivatott és hiteles közvetítését a külvilág felé, melyre ateistaként nem lehet képes. Egy adminisztratív, vagy takarítói feladatokat ellátó, a szervezetet külvilág felé nem képviselő munkavállaló szempontjából a vallási komponensnek már csak marginális jelentősége van, így nem is képezhet meghatározó feltételt a foglalkoztatásnál. Maradva az egyházi iskolák példájánál így az is kézenfekvő, hogy a vallás mélyebb ismeretét és követését megkövetelő tárgyakat, például teológiát vagy erkölcsstant csak olyan taníthat hitelesen, aki megfelelően képes az adott vallás tanaival azonosulni és azokat mind a munkahelyen, mint magánéletében illően képviselni. Minden ilyen ügynél eseti jelleggel kell megvizsgálni, hogy a támasztott követelmények és korlátozások a munkakör jellegével összhangban állónak tekinthetők és azok betöltésének előfeltételei-e vagy sem. Ez a megközelítés a belső piaci jog személyek szabad áramlásánál is látott eseti jellegű, munkakör által indokolható korlátozások tesztjét tükrözi vissza.

A német jog – számos uniós tagállamhoz hasonlóan– már csak a történelmi hagyományokra tekintettel is nagyfokú önállóságot biztosít az egyházak számára, ami magában foglalja a szervezeti autonómiát (mely alapvetően nem abszolút terjedelmű, leginkább a belső ügyek intézését és szervezését foglalja magában), az önkormányzatiságot és a foglalkoztatás szabályainak meghatározását.⁵⁵⁹ E jogosultságok védelmének legfőbb forrásai a Grundgesetz (a német Alaptörvény),⁵⁶⁰ valamint az uniós Foglalkoztatási Keretirányelvet implementáló *egyenlő bánásmódról szóló általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, a továbbiakban: AGG)*, amely szentesíti a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódot, amennyiben az igazolt szakmai követelménynek minősül, összhangban áll az egyházi munkáltató önrendelkezési jogával, vagy azt a tevékenység jellege egyébiránt megkívánja. E jogok megfelelő védelme és uniós értékekkel történő összeegyeztetése kiemelt társadalmi fontossággal bír, hiszen az állam mellett az egyházi munkáltatók foglalkoztatják a második legtöbb embert Németországban,⁵⁶¹ (de számos más uniós tagállamban is kitüntetett munkaerő piaci pozíciót foglalnak el), főként kórházakban, iskolákban és más

⁵⁵⁹ Lásd még a témában: Axel Freiherr von CAMPENHAUSEN: *Church Autonomy in Germany*. In: Gerhard ROBBERS: *Church Autonomy: A Comparative Survey*. Peter Lang, Frankfurt am Main, 2001.

⁵⁶⁰ BLOB: i. m. 40.

⁵⁶¹ Körülbelül 1.3 millió embert alkalmaznak az egyházi munkáltatók, bizonyos munkahelyek tekintetében kvázi monopólium helyzetben vannak. Lásd: Frank CRANMER: *Religion, employment and the Genuine Occupational Requirement*: Egenberger. *Law & Religion UK*, 2017. 11. 09. <https://lawandreligionuk.com/2018/04/18/religion-and-the-genuine-occupational-requirement-egenberger-the-judgment/> és

Gerhard ROBBERS: *Law and Religion in Germany*. Kluwer Law International. 2013. p. 479.

Az Egyesült Államokban a katolikus egyház a második legnagyobb munkáltató a Walmart mögött, ugyanis 1 millió embert alkalmaz. Lásd: THE ECONOMIST: *The Catholic church in America - Earthly concerns*. 2019. 09. 26. <https://www.economist.com/briefing/2012/08/18/earthly-concerns>

közintézményekben.⁵⁶² Ebben a kitüntetett szerepben részt játszik az is, hogy az egyházak kedvezményes adózás alá eső intézmények.⁵⁶³

A német jog által biztosított, láthatóan nagyfokú önállóság azt eredményezi, hogy az egyházak által támasztott követelményeket a világi bíróságok az egyházak önképére és szellemiségére tekintettel csak egy úgynevezett *valószínűségi felülvizsgálatnak* vetették alá. E mögött a megközelítés mögött alapvetően az a megfontolás áll, hogy egy külső, objektív szerv általában az egyértelmű esetektől eltekintve nem tudja megállapítani, hogy a vallási alapú követelmények milyen mértékben képezik a feladat ellátásának elengedhetetlen feltételét. A *valószínűségi felülvizsgálat* során elsődlegesen a támasztott feltétel és az egyház önmeghatározása, tanai illetve küldetése közötti kapcsolatot vizsgálják. Amennyiben feltételezhető a kapcsolat, a tevékenység egyházi szervezeten belüli súlyát is figyelembe kell venni, szem előtt tartva az arányosság zsinórmértékét.⁵⁶⁴ A kapcsolat megléte tehát csak felületes vizsgálat tárgyát képezi, nem kerül sor lényegi elemzésre. E gyakorlat felveti annak kérdését, hogy a bírósági felülvizsgálathoz való jog, mint alapvető uniós érték megfelelően érvényesül-e a Németország (és általában véve a hasonló megközelítést alkalmazó más tagállamok) jogrendjében.⁵⁶⁵ Akárcsak a fejkendő-ügyek esetében, itt és érdemes lehet röviden kitekinteni az EJEB által kitaposottútra, melynek joggyakorlata e téren is jóval szélesebb esetkört ölel fel, mint az EuB esetjoga.

V.2. A korábbi joggyakorlat

Az egyházi munkáltatók által támasztott követelmények vitatása nem új keletű jelenség. Több mint harminc évvel ezelőtt is azért bocsátották el egy, a római katolikus egyház által fenntartott német kórház orvosát,⁵⁶⁶ mert az abortuszpárti nézeteket hangoztatott a sajtóban. Ezzel egyértelműen megsértette a kórház szellemiségét, hiszen a keresztény elveket valló egyházi munkáltató számára az élet szentsége olyan alapvető érték, amivel a terhesség megszakítása és annak nyilvános támogatása értelemszerűen nem összeegyeztethető. A munkáltató elveinek és hitelességének fenntartása érdekében így magától értetődően

⁵⁶² CZIGLE (2020a) i. m. 445.

⁵⁶³ Stephanie HOFFER: Caesar As God's Banker: Using Germany 's Church Tax As an Example of Non-Geographically Bounded Taxing Jurisdiction. *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 9, No. 4, 2010. p. 595.

⁵⁶⁴ Lucy VICKERS: Religious ethos, Employers and the Genuine Occupational Requirements Related to Religion: the Need for Proportionality. *International Labor Rights Case Law Journal*, Vol. 5, No. 1, 2019. p.75–76.

⁵⁶⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 445–446.

⁵⁶⁶ Rommelfanger kontra Németország ügy, 1989. szeptember 6-i ítélet (ügyszám: 12242/86).

szükségesnek bizonyult a renitens orvos elbocsátása, aminek igazolhatóságát döntésében az EJEB is megerősítette.

A hitelesség kapcsán érdemes megemlíteni az *Obst-ügyet*,⁵⁶⁷ ahol a németországi mormon egyházban vezető tisztséget betöltő Obst urat egyháza kiközösítette és pozícióját megszüntette, miután közölte, hogy házas létére viszonyt folytat valakivel. Ez alól természetesen nem jelentett „felmentést”, hogy feleségétől már régen elhidegült és külön éltek. Elbocsátását igazolhatónak találta a német Alkotmánybíróság is, mivel a házastársi hűség a mormon vallásnak olyan alapvető tézise, egyszersmind a német alkotmányos értékekkel összhangban lévő érték, amelynek hitelességét minden kétséget kizáróan sérti, ha egy vezető pozíciót betöltő tisztségviselő, aki a szervezetet és annak értékeit a külvilágban képviseli, azt nyíltan megszegi. Ezzel az érveléssel az EJEB is egyetértett, ugyanis a vallás szellemiségének követése elengedhetetlen feltétele volt a magas pozíció (PR vezető) betöltésének, mellyel magánéleti helyzete kétség kívül összeegyeztethetetlennek minősült.⁵⁶⁸

A *Schüth-ügyben*⁵⁶⁹ ezzel szemben az alkalmazott beosztására és feladatkörére tekintetében érzékelhető eltérések miatt más konklúzióra jutott az EJEB. Schüth egy katolikus templom kóristája és orgonistája volt, aki megromlott viszonyuk miatt feleségétől különvált és új párjával költözött össze, aki később gyermeket is várt. Mikor magánéleti eseményei munkáltatója tudomására jutottak, elbocsátották, mondván ezekkel megszegi a katolikus vallás tanításait, amelyek követését a munkaszerződés aláírásával vállalta. Az EJEB iránymutatása szerint azonban a foglalkoztatási követelmények nem eredményezhetik a magánélethez való jog aránytalan megsértését és a szerződésben vállaltak nem értelmezhető kiterjesztett értelemben. Azt is figyelembe kell venni, hogy kapcsolatát titokban tartotta, orgonistaként pedig igencsak limitált volt azon munkakörök száma, amelyet betölthetett, pozíciója pedig a vallási elvekkel való alacsonyabb szintű azonosulást kívánt meg. E körülményekre tekintettel elbocsátása nem volt megalapozott. Ez a döntés ugyanakkor vitatható, hiszen a katolikus perspektíva szerint a kórista feladatok közvetlenül kapcsolódnak az egyház céljainak megvalósításához, mivel a templomokban az ének és a zene ugyanúgy az Istenhez való közeledés és elmélkedés eszközei, mint az ima. Így végső soron azt láthatjuk, hogy noha van egy bizonyos általános jelleggel követett zsinórmérték, végső soron az ítéletet hozó bírók szubjektív és személyes véleménye lesz a döntést leginkább meghatározó tényező.⁵⁷⁰ Egy

⁵⁶⁷ Obst kontra Németország ügy, 2010. szeptember 23-ítélet (ügyszám: 425/03).

⁵⁶⁸ CZIGLE (2020a) i. m. 446.

⁵⁶⁹ Schüth kontra Németország ügy, 2010. szeptember 23-ítélet (ügyszám: 1620/03).

⁵⁷⁰ CZIGLE (2020a) u. o.

organista, vagy egy orvos családi állapota ugyanis a mindennapi munkavégzésük minőségét érdemben nem befolyásolja, de az egyházi munkáltató saját önképe és hitelességének védelme szempontjából az mindenféleképpen döntő jelentőséggel bír.⁵⁷¹

Ugyancsak említést érdemel a *Siebenhaar-ügy*,⁵⁷² melyben egy német protestáns óvoda óvónőjét bocsátották el azért, mert egy olyan vallási csoportosulásnak is tagja volt – sőt hittant is oktatótt ott – melynek elvei nem voltak összeegyeztethetők a munkáltató hitvallásával, így a munkavállalói hűség megsértése miatt elbocsátották. Az elbocsátás jogosságát az EJEB nem vonta kétségbe és arányos lépésnek ítélte meg, mely egyszerre szolgálta a hitelesség fenntartását a közéletben és az óvodások szülei szemében, akiknek így nem kellett attól tartaniuk, hogy gyermekeiket akaratuk ellenére (más) vallási nézetekkel befolyásolják.⁵⁷³

Megemlítendő a *Lombardi Vallauri kontra Olaszország*⁵⁷⁴ ügy is, melynek kérelmezője jogfilozófiát tanított a milánói Szent Szív Katolikus Egyetemen, évente megújítandó szerződés keretében. Több mint húszéves munkaviszony után újra jelentkezett, de az egyház, melynek hozzájárulása szükséges az ilyen tárgyat tanító oktatók kinevezéséhez, egy idő után már nem támogatta, mivel a jelentkező az egyházzal ellentétes nézeteket vallott és hangoztatott. Érvelésük szerint a diákok és az egyetem érdekeit is szolgálta, hogy a továbbiakban ne tanítson az intézménynél, így az egyetem tantestülete elfogadva az egyház álláspontját úgy döntött, hogy az úr jelentkezését figyelmen kívül hagyja, de ennek pontos indokait nem közölte. Az EJEB figyelembe vette, hogy az elismert szakember már több mint 20 éve dolgozott a katolikus egyetemen, megállapítva, hogy az ismertetett egyházi hozzájárulás törvényi alapokon nyugszik, célja mások jogainak védelme, a katolikus egyetem doktrínáinak fenntartása. Akárcsak az *IR kontra JQ-ügyben* (ahogy az a következő fejezetpontokban bemutatásra kerül majd), itt sem érvényesült a hatékony bírói felülvizsgálat elve, hiszen bár a kongregáció döntésének lényegét a helyi világi bíróság nem tudta materiálisan értelmezni, ennek ellenére is foglalkoznia kellett volna a döntéssel, melyet elmulasztott megtenni.⁵⁷⁵ Az egyetem és az egyház katolikus

⁵⁷¹ Frank Cranmer: German Constitutional Court upholds dismissal of divorced and remarried Roman Catholic doctor. *Law & Religion UK*, 2014. 11. 27. <https://www.lawandreligionuk.com/2014/11/27/german-constitutional-court-upholds-dismissal-of-divorced-remarried-roman-catholic-doctor/>
<https://www.lawandreligionuk.com/2014/11/27/german-constitutional-court-upholds-dismissal-of-divorced-remarried-roman-catholic-doctor/>

⁵⁷² *Siebenhaar kontra Németország* ügy, 2011. február 3-i ítélet (ügyszám: 8136/02).

⁵⁷³ Saïla Ouald CHAIB: Freedom of religion in conflict: *Siebenhaar v. Germany*. *Strasbourg Observers*, 2011. 03. 04. <https://strasbourgobservers.com/2011/03/04/freedom-of-religion-in-conflict-siebenhaar-v-germany/>

⁵⁷⁴ *Lombardi Vallauri kontra Olaszország* ügy, 2009. október 20-i ítélet (ügyszám: 39128/05).

⁵⁷⁵ Akis PSYGKAS: ECHR Chamber Judgment in the case of *Lombardi Vallauri v. Italy* (duty to give reasons). *Comparative Administrative Law Blog*, 2009. 10. 20. <https://campuspress.yale.edu/complaw/2009/10/20/cases-echr-chamber-judgment-in-the-case-of-lombardi-vallauri-v-italy-duty-to-give-reasons/>

szellemissége és doktrínáinak védelme sem eredményezheti az EJEE 10. cikkének sérelmét, következésképpen hiányzik az intézkedés szükségessége, mint feltétel a demokratikus társadalomban, a megkülönböztető bánásmód pedig ily módon nem volt igazolható.⁵⁷⁶

Érdeemes itt szót ejteni a *Fernandez Martínez kontra Spanyolország*⁵⁷⁷ jogesetről is. Ebben egy katolikus munkáltató tagadta meg egyik határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott, vallást és etikát oktató tanárunk munkaszerződésének meghosszabbítását, mivel az egyházzal ellentétes nézeteket vallott és hangoztatott többek között az abortusz, válás és fogamzásgátlás kérdéseiben. Az ügy központi szereplője, Martinez úr korábban papként tevékenykedett, de a cölibátus alóli felmentését kérte a Vatikántól. A cölibátus alóli felmentés hosszú évekig keresztül nem érkezett meg, eközben ő házasságot kötött és öt gyermek édesapja is lett. Évek múltával egy helyi lap őt is megemlítette az egyházzal szembehelyezkedő emblemikus alakok között, utalva családi helyzetére. Ezzel egy időben Martinez úr határozott idejű munkaszerződését az állami iskola nem hosszabbította meg, ehhez ugyanis a nemzeti jogszabályok szerint a hittant és etikát tanító tanárok esetében püspöki hozzájárulás is szükséges, mely megtagadható, ha a munkavállaló viselkedése nem egyeztethető össze a munkáltatói elvárásokkal azáltal, hogy rossz az fényt vetne az egyház által vallott elvekre, illetve botrányt okozna. A cikk megjelenése után röviddel, 14 év várakozás után 1997-ben megérkezett a tanár cölibátus alóli felmentése is.

Az EJEB érvelése szerint itt az EJEE 8. cikke, azaz a magán- és családi élethez való jog nem szenvedett sérülést.⁵⁷⁸ Hangsúlyozták, hogy az egyházi munkáltatók elvárhatnak bizonyos szintű lojalitást és tiszteletet munkavállalóiktól, mely követelménnyel a munkavállaló tisztában volt, azt tudatosan és önként vállalta. Spanyolország így nem sértette meg ez EJEE 8. Cikkét, a pap magánélethez való jogának sérelme nem volt aránytalan, hiszen az egyház elveivel ellentétes magatartása a hiteles munkavégzést akadályozta azáltal, hogy aláásta a munkáltató és a munkavállaló közti speciális, bizalmi jellegű viszonyt. Martinez úr tehát tisztában volt munkahelyi kötelezettségeivel és tudatosan helyezkedett szembe az egyházzal, így sejtette az esetleges következményeket is. Ennek megfelelően az elbocsátás nem tekinthető túlzó,

⁵⁷⁶ A Kiskamara 6-1 arányban döntött így.

⁵⁷⁷ *Fernandez Martínez kontra Spanyolország* ügy, 2014. június 12-ít ítélet (ügyszám: 56030/07) §131-134.

⁵⁷⁸ Az EJEE 8. cikke értelmében:

„1. Mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák.
2. E jog gyakorlásába hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szüksége”

aránytalan válaszlépésnek.⁵⁷⁹ Ez a döntés megerősítette a vallási, egyházi szervezetek autonómiájának tézisé, de nem hozott létre az Egyesült Államokban meglévő, „*ministerial exception*”, azaz „*egyházi mentesség*” elvéhez hasonló keretrendszert.⁵⁸⁰ Az ügy során alkalmazott logika hasonlít az *Obst, Shöth* és *Siebenhaar* esetekben már tárgyaltakra. A kérelmező státusza, a széles médiavisszhang és nyilvánosság valamint az egyházzal való szembehelyezkedés mind-mind meghatározó elemeket képeztek, de szemben a német jogesetekkel itt nem egy egyház volt a munkáltató, hanem az állam, mely az egyházzal együttműködve döntött bizonyos pozíciók betöltéséről.

Az egyházi munkáltatókkal összefüggő joggyakorlat kapcsán meg kell említenünk a még jelenleg is elbírálás alatt álló *Türk kontra Németország*⁵⁸¹ ügyet mely a fejkendőviselés témájához is kapcsolódik. Ebben az esetben egy muszlim nővér, (aki egy olyan kórházban dogozott, mely ugyan magáncégként volt nyilvántartva, de az egyetlen részvényese egy protestáns alapítvány volt, így elköteleződése ismeretes volt) a szabadságának leteltét követően értesítette munkáltatóját arról, hogy vallási okokból a továbbiakban fejkendőt kíván viselni munkavégzés közben. Munkáltatója megtagadta ennek engedélyezését, és kizárólag ilyen feltételek mellett nem kívánta a továbbiakban alkalmazni. A helyi munkaügyi bíróság ítélete, majd a Német Szövetségi Alkotmánybíróság döntése elbocsátását a jogszabályi környezettel összeegyeztethetőnek találták, így végül a nővér az EJEB-hez fordult, a vallásszabadságába történő indokolatlan beavatkozást sérelmezve.

Politikai állásfoglalás is okozhatja a munkaviszony megszüntetését. Így például egy holland katolikus középiskola polgári ismereteket oktató tanára, aki félállásban a jobboldali PVV (Partij voor de Vrijheid, „Szabadságpárt”) párt politikai tanácsadója is volt, erőteljesen iszlamofób üzeneteket jelentetett meg twitteren, melynek következtében az iskola felfüggesztette, mondván, ez nem összeegyeztethető az iskola eszmeiségével és szellemiségével. Az eset kapcsán a holland bíróságok megállapították, hogy nem valósított meg tiltott diszkriminációt az intézkedés, az iskola ideológiájának megtartása érdekében az szükséges volt, és a munkavállaló tudhatta volna, milyen hatást fog kiváltani a viselkedése.⁵⁸²

⁵⁷⁹ Érdekesség gyanánt megjegyzendő, hogy az EJEB igencsak megosztott volt e kérdéskörben, és a Nagykamara igen szoros, 9 – 8 arányban döntött a fentiek szerint.

⁵⁸⁰ Stijn SMET: *Fernández Martínez v. Spain: The Grand Chamber Putting the Brakes on the ‘Ministerial Exception’ for Europe? Strasbourg Observers*, 2014. 06. 23. <https://strasbourgobservers.com/2014/06/23/fernandez-martinez-v-spain-the-grand-chamber-putting-the-brakes-on-the-ministerial-exception-for-europe/>

⁵⁸¹ Nilgün Türk kontra Németország ügy, 2016. október 18-án benyújtva (ügyszám: 61347/16).

⁵⁸² Netherlands Institute of Human Rights, Judgment 2013-9.

Magyar vonatkozású példákat is említhetnénk. Egy házas asszonytanárként dolgozott egy katolikus általános iskolában, munkaszerződésében pedig vállalta, hogy a munkahelyen kívül, így a magánéletében sem tanúsít egy egyházi alkalmazotthoz méltatlan, az egyházat sértő magatartást. A hölgy nem élt együtt férjével, helyette élettársi kapcsolatot létesített egy házas férfival, akinek a felesége szintén a munkáltatónál volt tanító. A bíróság döntése szerint arányos és indokolt, valós foglalkoztatási követelmény, hogy a munkavállaló a magánéletben is a keresztény, katolikus értékeket kövesse, így ne sértse meg a házasság szentségét, mely hittelenné tehetné az egyházi küldetés intézmény általi képviselését.⁵⁸³ A fenti példák azt mutatják, hogy az államok alapvetően az egyházi munkáltatók döntésére bízzák, mit tekintenek egy feladatkör elvégzése szempontjából foglalkoztatási követelménynek, mely követelményeket a világi bíróságok csak érintőlegesen, és nem lényegében vizsgálták (legalábbis az *Egenberger-ügyet* megelőzően). Ez meglehetősen nagy mozgásteret biztosít a tagállami egyházaknak annak meghatározásakor, hogy milyen feltételek mellett alkalmaznak, vagy bocsátanak el egy munkavállalót.

V.3. Az Egenberger-ügy

V.3.1. Az ügy körülményei

Az EuB az *Egenberger-ügy* kapcsán foglalkozott első alkalommal az egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatóságával. Amint a fejezet bevezető részében is ismertetésre került, az egyházi munkáltatók többek között azt is megkövetelhetik a munkavállalóktól, hogy bizonyos vallási közösségbe tartozzanak, melyet ezidáig, lényegi vizsgálódás nélkül foglalkoztatási követelményként ismertek el a nemzeti bíróságok. Az *Egenberger-ügy* változtatott ezen a megközelítésen, hiszen az EuB döntése alapján ugyan továbbra is megkövetelhetik e munkáltatók a bizonyos egyházakba történő tartozást, de a követelménynek szoros kapcsolatban kell lennie az elvégzett munka jellegével, továbbá a független, világi bíróságoknak hatékony, lényegi elemzésnek, nem csupán valószínűségi vizsgálatnak kell alávetnie e feltételt.

Vera Egenberger a német evangélikus egyház égisze alatt tevékenykedő *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* nevű, magánjog szerint alapított közhasznú, jótékonyági

⁵⁸³ Mfv.I.10.486/2016 Részletesebben lásd: <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-kuria-mi-tanacs-a-altal-targyalason-kivul-elbiralt-mfvi104862016-szamu-ugyrol>

Egy másik magyar vonatkozású esetet is említhetünk, a *Nagy Károly kontra Magyarország* ügyet (2017. szeptember 14-i ítélet, ügyszám: 56665/09), melyben a kérelmező, egy elbocsátott református lelkész tartott igényt kompenzációra. Lásd: Frank CRANMER: Károly Nagy v Hungary: the Grand Chamberjudgment. *Law & Religion UK*, 2017. 09. 15. <https://lawandreligionuk.com/2017/09/15/karoly-nagy-v-hungary-the-grand-chamber-judgment/>

feladatokat ellátó és vallási célokat követő segélyszervezet által meghirdetett, határozott idejű munkalehetőségre jelentkezett. A feladatkör az ENSZ rasszizmus elleni intézkedéseinek elemzését, az állami jelentések előkészítési folyamatának nyomon követését, jelentések és szakmai hozzászólások összeállítását, illetve az adminisztratív feladatok mellett a munkáltató képviselőjét foglalta magában. Az állás betöltésére aspiráló jelentkezőnek számos kritériumnak kellett eleget tenni, ezek egyike az volt, hogy vagy az evangélikus egyház, vagy más német keresztény egyház (*Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen*) aktív tagja legyen, azok küldetésével azonosulni tudjon.⁵⁸⁴ Egenberger asszony, bár jelentkezése versenyben volt, nem kapta meg az állást, szemben a végül felvett személlyel, véleménye szerint azért, mert nem tagja egyetlen vallási közösségnek sem, így kártérítési pert indított vallási alapon történt hátrányos megkülönböztetését sérelmezve, az egyenlő bánásmódot megkövetelő törvény, az AGG 15. cikk 2 bekezdése szerint.⁵⁸⁵

Az *Egenberger-ügyben* érintetthez hasonló munkáltatók rendszerint olyan szolgálati szerződést kötnek, amelyek megkövetelik a munkavállalóktól az egyházi küldetés megvalósulásához való hozzájárulást, továbbá, hogy mind a szolgálat körében, mind azon kívül olyan magatartást tanúsítsanak, amelyek az egyházi meggyőzésekkel összhangban állnak. A munkáltató nem tagadta, hogy a felekezeti tagság hiánya miatt került sor az eltérő bánásmódra. Ugyanakkor meglátása szerint az az állásajánlatban szereplő munkakörre tekintettel igazolt szakmai követelménynek tekinthető, figyelemmel a munkáltató hitalapú egyházi önmeghatározására, e feltétel nélkül ugyanis nem lenne lehetséges a feladat megfelelő ellátása. E gondolatmenet helyességét a Grundgesetz egyházak számára autonómiát biztosító passzusaira, az egyházjogi szabályokra és az egyházi szolgálatot ellátó munkavállalókkal szemben általánosan támasztott követelményekre, az Alapjogi Charta vallásszabadságra vonatkozó elveire, valamint a nemzeti egyházszabályozások EUMSZ 17. cikkében is deklarált tiszteletben tartására hivatkozva igyekezett alátámasztani. A német evangélikus egyház jogának szabályai ugyanis lehetővé teszik, hogy a szakmai tevékenység kapcsán megkövetelhesék valamely tagegyházhoz vagy azzal szövetségben álló egyházhoz való tartozást. Ettől eseti alapon el lehet térni az olyan feladatok körében, amelyek nem ölelik fel az egyházi tanok hirdetését, lelkipásztori tevékenységet, vagy oktatást és intézményvezetést, amennyiben más megfelelő munkatársat nem lehet alkalmazni a pozícióra. Az egyházak egyébiránt az egyházi

⁵⁸⁴ Az állásajánlat felhívásában ezt a következőként fogalmazta meg:

„Feltétel az evangélikus egyházban vagy a németországi keresztény egyházak munkaközösségéhez tartozó egyházban betöltött tagság és a diakóniai küldetéssel való azonosulás. Önéletrajzában, kérjük, tüntesse fel felekezetét.”

⁵⁸⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 446.

küldetéshez „közel álló” és „közel nem álló” tevékenységek között tesznek különbséget. Az ügyben tehát két jogosultság ütközik, avagy verseng: az egyházak önrendelkezési joga és a munkavállalóknak az a joga, hogy ne érje őket hátrányos megkülönböztetés vallási hovatartozásuk – vagy vallási hovatartozásuk hiánya – miatt.⁵⁸⁶

A berlini munkaügyi bíróság részben igazat adott a felperesnek,⁵⁸⁷ megállapítva a hátrányos megkülönböztetés tényét és a munkáltató kártérítés kötelezettségét állapította meg. Az összeggel azonban a felperes nem értett egyet és fellebbezést nyújtott be az illetékes munkaügyi fellebbviteli bírósághoz a megfelelő kártérítés megállapításáért,⁵⁸⁸ melytől elutasította, így Egenberger asszony végül felülvizsgálati kérelemmel fordult a Szövetségi Munkaügyi Bírósághoz (Bundesarbeitsgericht) a kártérítési összegmeghatározása érdekében.

A Bundesarbeitsgericht megállapításai szerint az ügy lényegi kérdését az képezi, hogy a vallási alapon történő megkülönböztetés az uniós joggal összhangban értelmezendő nemzeti jog (a Foglalkoztatási Keretirányelvet implementáló AGG 9§, 1. bekezdése) értelmében jogszerűen történt-e, figyelembe véve az alkotmányos elveket és hagyományokat, valamint az egyházak nemzeti státuszának tiszteletben tartását és az uniós jog általános jogelveit. Az is kérdéses volt, hogy egy nemzeti bíróságnak milyen terjedelemben kell elvégeznie a korábban már említett valószínűségi felülvizsgálatot, az ugyanis korlátozódhat az addig megszokott, egyszerű valószínűségi felülvizsgálatra, mélyreható vizsgálatot is eredményezhet, vagy tisztán a visszaélésekre is koncentrálnak. A Bundesarbeitsgericht végül előzetes döntéshozatali kérelemmel élt és a következő három kérdést terjesztette az EuB elé:

1., Úgy kell-e értelmezni a [2000/78] irányelv 4. cikkének (2) bekezdését, hogy a jelen ügy alpereséhez hasonló munkáltató – illetve számára az egyház – kötelező jelleggel maga határozhatja meg, hogy a tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelményt képez a jelentkező meghatározott vallása, tekintettel a munkáltató/az egyház szellemiségére?”

2. „Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén: Mellőzni kell-e a jelen ügybelihez hasonló jogvitában a jelen ügyben alkalmazandó, az [AGG] 9. §-ának (1) bekezdésében szereplő első lehetőséghez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezést, amely szerint a vallási közösségek és az azokhoz tartozó intézmények általi foglalkoztatás esetén akkor is megengedett a valláson

⁵⁸⁶ CZIGLE (2020a) u. o. 446–447.

⁵⁸⁷ ArbG Berlin, 2013. december 18 – 54 Ca 6322/13–, juris, [ECLI:DE:ARBGBE:2013:1218.54CA6322.13.0A].

⁵⁸⁸ LAG Berlin-Brandenburg, 2014. május 28. - 4 Sa 157/14, 4 Sa 138/14 –, juris.

alapuló eltérő bánásmód, ha e vallási közösség önmeghatározására figyelemmel egy bizonyos vallás igazolt szakmai követelményt képez a vallási közösség önrendelkezési jogára tekintettel?

3. „Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén: Milyen követelmények támaszthatók a tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere alapján a [2000/78] irányelv 4. cikkének (2) bekezdése szerinti, a szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény címén?”

Az első kérdéssel a Bundesarbeitsgericht azt kívánta tisztázni, hogy az átültetett Keretirányelv értelmében az olyan egyházi, vallási szervezetek, mint amilyen az ügyben is érintett, szellemiségükre való tekintettel maguk határozhatják-e meg hogy egy állásra jelentkező vallása valódi, törvényes és igazolt foglalkoztatási követelményt képez-e?⁵⁸⁹ A második kérdés az elsőre adott nemleges válasz esetén arra vonatkozott, hogy ilyen esetekben mellőzendő-e az uniós jogot implementáló nemzeti jog, azaz a német AGG idevágó 9. cikke, ami lényegében az uniós alapjogok horizontális hatályához⁵⁹⁰ kapcsolódó kérdést takar.⁵⁹¹ A harmadik kérdés arra keresett választ, hogy pontosan milyen jelentéstartalommal bírnak a lényeges, törvényes és igazolt szakmai feltételek, azaz az értelmezési keret megadását kérték az EuB-tól.

V.3.2. Az EuB döntése, az uniós jog horizontális hatályának újbóli deklarációja

Az eset elemzésekor vitán felül állt, hogy a jelentkezőfelekezeti hovatartozásának hiánya miatt részesült eltérő bánásmódban, amint azt Tanchev Főtanácsnok is határozottan állította korábbi indítványában.⁵⁹² Így a legfontosabb kérdést azt képezte, hogy a munkáltató magatartása egy objektív körülmény alapján kimenthető-e.⁵⁹³

Az első kérdésre válaszolva az EuB megerősítette, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelvben meghatározottak értelmében az egyházi és vallási meggyőződésen alapuló szervezetek különleges státuszuknak köszönhetően, kötelező jelleggel valóban maguk

⁵⁸⁹ Ronan MCCREA: Salvation outside the church? The ECJ rules on religious discrimination in employment. *EU Law Analysis*. 2017. 04. 18. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/04/salvation-outside-church-ecj-rules-on.html> (a továbbiakban: MCCREA 2017a).

⁵⁹⁰ Az EU jogának horizontális közvetlen hatálya leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a magánszemélyek (ebben az esetben a potenciális munkáltató és az állásra jelentkező) egymással szemben hivatkozhatnak valamilyen uniós jogszabályra.

⁵⁹¹ Aurelia Colombi CIACCHI: The Direct Horizontal Effect of EU Fundamental Rights. ECJ 17 April 2018, Case C-414/16, Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung.V. and ECJ 11 September 2018, Case C-68/17, IR v JQ. *European Constitution Law Review*, Vol. 15, No. 2, 2019. p. 294–295.

⁵⁹² Tanchev Főtanácsnok indítványa az *Egenberger*-ügyben, 2007. november 9.§77.

⁵⁹³ Dr. SIPKA Péter – Dr. ZACCARIA Márton Leó: Az objektív és igazolt szakmai alapú kimentés megítélése vallási diszkrimináció esetén. *Munkajog*, 2018/3. p. 52.

határozhatják meg azokat a szakmai tevékenységeket,⁵⁹⁴ ahol a vallási elem az érintett munka jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt lényeges. E feltételek meglétét és szükségességét azonban független, objektív felülvizsgálati szerv előtt kell tudni bizonyítani, amely kritériumnak a német jog nem tesz eleget.⁵⁹⁵ Ott ugyanis az eljárás során a jogalkalmazó szerv csupán a korábban már említett valószínűségi felülvizsgálatot végzi és a szavatolt nagyfokú önállóság azt eredményezi, hogy az ilyen típusú munkáltatók szabadon dönthetik el mit tekintenek meghatározó kritériumnak.⁵⁹⁶ Ez sérti a hatékony bírói védelem és az arányosság követelményének általános uniós alapelveit.⁵⁹⁷

A hatékony bírói jogvédelem elvét több szinten is védi az uniós jog. Az EuB kiemelte, hogy a nemzeti bíróságoknak részletes elemzést kell végezniük a foglalkoztatási követelmények igazolhatóságának kérdéseiben. A Foglalkoztatási Keretirányelv egyházi munkáltatókra vonatkozó rendelkezései tehát a hatékony bírói jogvédelmet deklaráló Alapjogi Charta 47. cikkével,⁵⁹⁸ valamint a Foglalkoztatási Keretirányelv 9.⁵⁹⁹ és 10. cikkeivel⁶⁰⁰ összhangban értelmezendők.⁶⁰¹ Ahhoz, hogy foglalkoztatási követelményként elfogadható legyen egy vallási hovatartozás, az erre vonatkozó rendelkezésnek a cél elérésére alkalmasnak

⁵⁹⁴ Egenberger kontra Diakonie 42-45. pont.

⁵⁹⁵ Egenberger kontra Diakonie 46-49. pont.

⁵⁹⁶ Ez egy történelmi analógiával élve szinte olyan helyzetet teremt, mintha egy pallosjoggal rendelkező földesúr atrocitásai miatt sérelmet szenvedett jobbágy csak ugyanannál a földesúrhoz emelhetett volna panaszt ez ellen.

⁵⁹⁷ Sylvaine LAULOM: Religion at work: European Perspectives. *Hungarian Labor Law E-Journal* 2019/1. p. 4. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/01_Laulom_angol_hllj_2019_1.pdf

⁵⁹⁸ 47. Cikk:

„Mindenkinek, akinek az Unió joga által biztosított jogait és szabadságait megsértették, az e cikkben megállapított feltételek mellett joga van a bíróság előtti hatékony jogorvoslathoz. Mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által megelőzően létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen, nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja. Mindenkinek biztosítani kell a lehetőséget tanácsadás, védelem és képviselő igénybeviteléhez. Azoknak, akik nem rendelkeznek elégséges pénzeszközökkel, költségmentességet kell biztosítani, amennyiben az igazságszolgáltatás hatékony igénybeviteléhez erre szükség van”

⁵⁹⁹ 9. cikk:

„(1) A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve, annak jóváhagyásával.”

⁶⁰⁰ 10. cikk:

„(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhatnak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód el”

⁶⁰¹ Egenberger kontra Diakonie 49-53. pont.

kell lennie, miközben az arányosság szempontját figyelembe véve nem lépheti át a legitim cél eléréséhez szükséges mértéket.

Ahogy a korábbi jogesetek esetében, itt is nagy hangsúlyt kapott a betöltendő pozíció jellege, hiszen az elvégzendő munka maga nem kívánta meg bármely keresztény egyház tanainak követését, lévén ez egy olyan rendszerező és összegző feladat, amelyet bármely vallást – vagy egyet sem – követő személy el tud látni. Ennek fényében egyértelműnek tűnik, hogy itt a felekezeti hovatartozás nem tekinthető valódi, meghatározó és igazolható foglalkoztatási követelménynek, feltéve, hogy a képviseleti funkció a szervezet szellemiségének kifejezése kapcsán nem támaszt a jelentkező által teljesíthetetlen feltételeket.⁶⁰² Még ha valóban feltételezhető is lenne egy követelmény, annak akkor is egy független bírói szerv által felülvizsgálhatónak kellene lennie, amiként az EuB első kérdésre adott válaszában hangsúlyozásra került, e felülvizsgálhatóság pedig önmagában még nem sérti az egyházak Uniói tiszteletének elvét.⁶⁰³

A második kérdést elemezve az EuB saját joggyakorlata,⁶⁰⁴ a Keretirányelv és az Alapjogi Charta rendelkezései alapján újfent arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben a nemzeti jog – még ha egy uniós jogforrás implementálását szolgálja is – nem értelmezhető az uniós joggal összhangban, akkor előbbit figyelmen kívül kell hagyni.⁶⁰⁵ Amennyiben egy nemzeti bíróságnak nem lenne lehetősége a Foglalkoztatási Keretirányelv által meghatározott védelmet biztosítani, annyiban a magánszemélyek a közöttük lévő jogvitában az Alapjogi Charta 21. (a megkülönböztetés tilalma) és 47. cikkére (a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jog) hivatkozhatnak.

Az uniós jog horizontális hatályának *Mangold-ügyben*⁶⁰⁶ történő elismerése ezáltal kiterjesztésre került,⁶⁰⁷ mivel a vallásszabadság és az egyházi intézmények autonómiája viszonylatában korábban még nem került deklarálásra. Ez pedig azt eredményezi, hogy a nemzeti joggyakorlat egyre inkább igazodni fog az uniós joghoz, még akkor is, ha az a saját alkotmányos hagyományoktól való eltérést eredményezi.⁶⁰⁸ Ezzel a megközelítéssel nehéz

⁶⁰² CZIGLE (2020a) i. m. 446–447.

⁶⁰³ Egenberger kontra Diakonie 55-56. pont.

⁶⁰⁴ C-441/14. sz. Ajos A/S nevében eljáró Dansk Industri (DI) kontra Karsten Eigil Rasmussen Hagyatéka ügyben 2016. április 19-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2016:278].

⁶⁰⁵ Egenberger kontra Diakonie 72-75. pont.

⁶⁰⁶ C-144/04. sz. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EU:C:2005:709].

⁶⁰⁷ Egenberger kontra Diakonie 76-81. pont.

⁶⁰⁸ Martin STEINFELD: A bonfire of religious liberties. *The Cambridge Law Journal*, Vol. 78, No. 1, 2019. p. 28–31.

vitába szállni, hiszen az Uniós jog elsőbbségének elve, a jogharmonizáció és az egész integráció egyik motorja, évtizedek óta meghatározó alapelve.

A harmadik kérdéssel feltett kérelemnek eleget téve az EuB iránymutatása egyértelműen meghatározta azt is, hogy milyen feltételek megléte esetén tekinthetők az egyházi munkáltatók által támasztott követelmények lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek. Az EuB az EJEB egy korábbi döntésére, az értekezés során már említett *Martínez kontra Spanyolország*⁶⁰⁹ ügyre hivatkozva kijelentette, hogy az államok és az igazságügyi hatóságok csak kivételes esetben értékelhetik az egyházi munkáltatók szellemiségét,⁶¹⁰ de ez nem eredményezheti a valláson, meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést.⁶¹¹ A kiindulási pont objektív módon igazolható kapcsolatot feltételez a támasztott követelmény és a munka során végzett tevékenység jellegére, gyakorlásának feltételrendszerére tekintettel.

A fentiek értelmében így „lényeges” egykritérium, amennyiben az adott tevékenység gyakorlásához elengedhetetlen az egyház szellemiségének követése. A feltétel „törvényes”, ha az uniós és az azt átültető nemzeti jogon alapul, és a vallási közösséghez való tartozás kritériuma nem szolgál a szellemiségtől idegen célt.⁶¹² „Igazolt” jellege pedig azt jelenti,⁶¹³ hogy megfelelő jogorvoslati mechanizmusok állnak rendelkezésre, valamint az adott egyház képes igazolni, hogy e követelmény nélkül szellemisége, elvei, vagy autonómiához való joga komolyan sérülne, ügyelve az arányosság követelményére.⁶¹⁴ Egyértelmű, hogy jelen esetben (az első kérdésre adott válasz gondolatmenetére visszautalva) a német bíróságok nem tudták hatékonyan felülvizsgálni a munkáltató által támasztott követelmény objektív jogosságát.⁶¹⁵

A Bundesarbeitsgericht átültette az EuB döntését,⁶¹⁶ és azt is megállapította, hogy a jelentkező felvétele nem jelentett volna veszélyt az egyházi munkáltató szellemiségre sem.⁶¹⁷ A döntés ellen a *Diakonie* alkotmányjogi panasszal élt, ugyanis véleménye szerint az nem

⁶⁰⁹ Fernandez Martínez kontra Spanyolország ügy, 2014. június 12-ít ítélet (ügyszám: 56030/07).

⁶¹⁰ LEHÓCZKI Balázs: A vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetés a munka világában való kivételes megengedhetőségének problematikája az Európai Bíróság közelmúltbeli ítélezési gyakorlatában. *Acta Humana*, Vol. 6, No. 4, 2018. p. 183.

⁶¹¹ Egenberger kontra Diakonie 61. pont.

⁶¹² Eleni FRANTZIOU: Mangold Recast? The ECJ's Flirtation with Drittwirkung in Egenberger. *European Law Blog*, 2018. 04. 24. <https://europeanlawblog.eu/2018/04/24/mangold-recast-the-ecjs-flirtation-with-drittwirkung-in-egenberger/>

⁶¹³ Egenberger kontra Diakonie 65-67. pont.

⁶¹⁴ Judith BROCKMANN: Occupational requirements within Churches or religious organisations in Germany. *Hungarian Labour Law E-journal*, 2019/1. p. 75. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/06_Brockmann_hlj_uj_2019_1.pdf

⁶¹⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 446–447.

⁶¹⁶ Bundesarbeitsgericht, 2018. október 25. AZR 501/14.

⁶¹⁷ DEUTSCHE WELLE GERMANY: Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment. 2018. 10. 25. <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117>

megengedhető módon korlátozza a vallási szervezetek alkotmányos jogait és az EuB egyértelműen túllépett hatáskörén, amikor nem vette kellően figyelembe az egyházak nemzeti jog szerinti státuszának tiszteletét megkövetelő uniós alapelvet.⁶¹⁸ Az egyházi szervezet ezek mellett arra is hivatkozott, hogy a jelentkezőnem rendelkezett a pozíció ellátásához szükséges képzettséggel, így nem önkényesen döntöttek úgy, hogy nem veszik fel annak idején.

Az EuB mondhatni „áttörte” azt a falat, melyet a német jog emelt a vallási szervezetek autonómiája köré, annak érdekében, hogy kizárja az állami, bírósági behatások lehetőségét. Ezen jogesetek tükrében a világi bíróságok már nem csak a valószínűsíthetőségi tesztet végezhetik el, hanem a vallási szervezetek döntésének lényegét is megvizsgálhatják.⁶¹⁹

Az ügy másik nagy horderejű hatása az, hogy újfent deklarálja az EU-s alapjogok közvetlen horizontális hatályát a tagállamok nemzeti jogában. Az ügy harmadik hozadéka pedig a *lényeges, törvényes és igazolt* foglalkoztatási követelmények jelentéstartalmának meghatározása, mely iránymutatást nyújt a nemzeti bíróságoknak. Egy egyházi, vagy bármely egyházi szellemiségen alapuló más szervezet tehát támaszthat olyan általa meghatározott speciális követelményeket a munkavállalókkal, illetve potenciális munkavállalókkal szemben, amelyek összhangban vannak a szellemiségével, amennyiben azok eleget tesznek a fentiekben részletezett tesztnek.⁶²⁰ Mindemellett a követelmények betartása felett a hatékony bírósági felülvizsgálat elvének érvényesülése érdekében független jogalkalmazó szervnek kell örködni.⁶²¹

A Foglalkoztatási Keretirányelv egyházi munkáltatókra vonatkozó, azok különleges helyzetére való tekintettel sajátos foglalkoztatási követelményeiket elismerő rendelkezése kapcsán az Alapjogi Charta és az EU jogának általános elveire történő utalással immár az arányosságot is figyelembe kell venni az említett követelmények igazolhatóságának elemzésekor. Ugyan az EuB döntése hivatkozik az EJEB gyakorlatára, azonban szembe is helyezkedik azzal, mivel utóbbi, amint azt a *Martínez kontra Spanyolország*⁶²² ügyben is kifejezésre juttatta, hajlamosabb nagyobb szabadságot adni az egyházi munkáltatóknak vallási követelményeik támasztásakor. Ezzel szemben az EuB megkerülhetetlen tényezővé teszi a

⁶¹⁸ Lásd: EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND: *Diakonie zieht wegen Einstellungspraxis vor Bundesverfassungsgericht werden*. 2019. 03. 19. <https://www.ekd.de/diakonie-klagt-vor-bundesarbeitsgericht-44274.htm>

⁶¹⁹ CIACCHI.i. m. 6.

⁶²⁰ Giovanni ZACCARONI: Non-discrimination on the ground of religion: A fundamental element of the EU constitutional legal order? *University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series No. 18-01*. 2018. p. 5–10. <https://giurisprudenza.unimib.it>

⁶²¹ Koen LENAERTS: Limits on Limitations: The Essence of Fundamental Rights in the EU. *German Law Journal*, 2019. <https://www.cambridge.org/core/journals/german-law-journal/article/limits-on-limitations-the-essence-of-fundamental-rights-in-the-eu/3071D1A8FB881031F8E3F6D5799959BD>

⁶²² Fernandez Martinez kontra Spanyolország ügy, 2014. június 12-it ítélet (ügyszám: 56030/07).

hatékony bírói felülvizsgálat elvének érvényesülését, egyúttal a jogok kiegyensúlyozásának álláspontja és az arányosság érvényesülése felé tereli a vizsgálódásokat.⁶²³

Az *Egenberger-ügyben* tehát első ízben került elemzésre a Foglalkoztatási Keretirányelv egyházi munkáltatók által meghatározott foglalkoztatási körülményekre vonatkozó rendelkezése az igazolt szakmai követelmények szempontjából. Emellett az Alapjogi Charta horizontális hatályának alapjogi szempontok szerinti deklarálása a munkavállalók jogvédelmének új dimenzióját nyithatja meg, akárcsak a hatékony felülvizsgálhatóság követelménye.⁶²⁴ A markáns és egyértelmű iránymutatásnak köszönhetően előre sejthető volt, hogy az *Egenberger-ügy* megállapításai hivatkozási pontot fognak képezni az egyházi munkáltatókhoz kapcsolódó ügyek elbírálása során, mint ahogyan az az *IR kontra JQ-ügyben* is bebizonyosodott.⁶²⁵

V.4. IR kontra JQ

V.4.1. Az ügy körülményei

Amíg az *Egenberger-ügyben* a munkaviszony létrejöttének akadálya volt a vallási hovatartozás hiánya, addig az *IR kontra JQ-ügyben* egy munkavállaló elbocsátásához vezetettek az egyházi munkáltató elveivel, szellemiségével ellentétes magánéleti fejlemények – így mondhatni egy munkaviszony „életciklusát” keretbe foglalva értelmezhető az EuB döntése. Ez a jogeset az egyházi munkáltatók azon sajátosságának kérdését járta körbe, melynek keretében e munkáltatók nem csupán a munkavégzés tekintetében, hanem a munkavállalók magánéleti viselkedése kapcsán is követelményeket támaszthatnak, elvárhatják a szellemiségük, ethoszuk tiszteletét és az ezzel összhangban lévő magatartást.

JQ egy nonprofit, német katolikus egyház által fenntartott, a kölni érsekséghez tartozó kórház belgyógyászati osztályán töltött be vezető orvosi pozíciót. Munkaszerződésében vállalta, hogy a katolikus egyház eszméjét és értékeit követő magatartást tanúsít, amely lojalitási kötelezettség az egyházi szolgálati munkaviszonyokra jellemzően magánéleti tevékenységeire is vonatkozott. Kapcsolata feleségével megromlott, az életközösség megszűnte után elváltak, majd új partnerével költözött össze, akivel évek múltán a polgári szertartás szerint összeházasodtak. Mikor a kórház a házasságról tudomást szerzett, elbocsátották, mondván ezzel

⁶²³ Ronan MCCREA: Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination and the Secular State. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, No. 2, 2016. p. 198–199.

⁶²⁴ SIPKA – ZACCARIA i. m. 53.

⁶²⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 447–448.

megsértette munkaszerződésben vállalt kötelezettségeit és megszegte a katolikus vallás elveit.⁶²⁶

A főorvos szerint elbocsátása vallási alapon történő diszkriminációt valósított meg, mivel ha nem a munkahelyének fenntartójával megegyező valláshoz tartozna, az elbocsátásra nem került volna sor. Ezt bizonyítja, hogy számos hasonló beosztású kollégája elvált és újraraházasodott, de eltérő vallásuk – vagy éppen „vallástalanságuk” – miatt náluk ez nem eredményezett ilyen drasztikus lépést a munkáltató részéről. A kórház szerint a hozott intézkedés ugyanakkor igazolható, hiszen előző házasságát a kánonjog szabályai szerint a Vatikán még nem érvénytelenítette,⁶²⁷ magatartása ezáltal hiteltelenné teheti az intézményt.⁶²⁸ A Grundgesetz által biztosított egyházi autonómia pedig felhatalmazza a munkáltatót, hogy saját belátása szerint járjon el a foglalkoztatási ügyekben.⁶²⁹

A munkaügyi bíróság (Arbeitsgericht) első fokon a munkavállalónak adott igazat,⁶³⁰ kiemelve, hogy ezek a körülmények (azaz a polgári szertartás szerinti újraraházasodás) nem valósítottak meg a hűségre vonatkozó olyan súlyos kötelezettségszegést, mely igazolhatná az elbocsátást a *Kündigungsschutzgesetz*, azaz az elbocsátás elleni védelmet biztosító törvény szerint. A tartományi munkaügyi fellebbviteli bíróság szerint (Landesarbeitsgericht) még ha komoly kötelezettségszegésnek is minősült volna az újraraházasodás, az sem igazolhatta volna az elbocsátást, hiszen drasztikus jellege miatt az nem minősülhet arányos lépésnek. Annak fényében különösen sem, hogy a hit alapján történő megkülönböztetés sérti a munkajog általános bánásmódra vonatkozó szabályait, és a munkáltató emellett jóhiszeműnek sem tekinthető, hiszen korábban éveken keresztül nem emelt szót a házasságon kívül létrehozott életkapcsolat miatt. A munkáltató türekszüzbét tehát csak az új házasság érte el.

A Bundesarbeitsgericht a felülvizsgálati kérelmet megvizsgálva⁶³¹ szintén megállapította, hogy szigorú kötelezettségszegést jelentett az újraraházasodás, de a munkáltató és a munkavállaló érdekei⁶³² közötti egyensúly kérdésében a munkavállaló felé billent a mérleg

⁶²⁶ CZIGLE (2020a) i. m. 447–448.

⁶²⁷ A kánonjog szabályai szerint ugyanis a korábbi házasság továbbra is érvényben maradt, lásd: Corpus Iuris Canonici 1085.

⁶²⁸ Az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartás (1993.évi GrO) lojalitási kötelezettségekre vonatkozó rendelkezései (4. Cikk), megkövetelik a katolikus munkavállalóktól, hogy a hit- és erkölcs elveit elismerjék és tiszteletben tartsák. E követelmények terjedelme kiterjedhet a magánélete is. A munkavállaló elbocsátható, ha a magatartása veszélyeztetheti a foglalkoztató hitelességét vagy egyébiránt összeegyeztethetetlen az elvégzendő feladattal.

⁶²⁹ CZIGLE (2020a) i. m. 447–448.

⁶³⁰ ArbG Düsseldorf, 2009. július 30. – 6 Ca 2377/09.

⁶³¹ Bundesarbeitsgericht, 2011. szeptember 8. – 2 AZR 543/10 –, BAGE 139, 144–155.

⁶³² Itt érdemes visszautalni arra, hogy az ismertetett EuB elé került fejkendő-ügyekben is a munkáltatói és a munkavállaló érdeke közötti egyensúlyképzés képezte az egyik fő motívumot.

nyelve.⁶³³ A Bundesarbeitsgericht számára nem volt teljesen egyértelmű, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelv egyházi, világnézeti munkáltatókra vonatkozó rendelkezései alkalmazhatóak-e jelen esetben, mivel a munkahelyet a német jog szerint korlátolt felelősségű társaságként hozták létre, bár a tulajdonosa a katolikus egyház. További vizsgálódásai középpontjában egyrészt az állt, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelvben is említett lojalitási kötelezettségre hivatkozva az egyházi munkáltatók maguk határozhatják-e meg kötelező jelleggel, hogy mi minősül ezzel összhangban álló tevékenységnek. Másrészt kétségei voltak, hogy miként vizsgálendő az uniós és nemzeti jog között potenciálisan fennálló konfliktus, harmadrészt pedig az Alapjogi Charta megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezése horizontális hatályának kérdése kapcsán keresett újbóli megerősítést.⁶³⁴

Az EUB-hoz előzetes döntéshozatalra felterjesztett kérdések így a következők voltak:

1. „Úgy kell-e értelmezni a [2000/78 irányelv] 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését, hogy az egyház kötelező jelleggel előírhatja a jelen jogvita alpereséhez hasonló szervezet számára, hogy a vezető beosztású munkavállalókkal szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott elvárás tekintetében különbséget tegyen az egyházhoz tartozó és a valamely másik egyházhoz vagy egyetlen egyházhoz sem tartozó munkavállalók között?

2. „Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

a)El kell-e tekinteni a jelen jogvitában az [AAG] jelen ügyben releváns 9. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés alkalmazásától, amely szerint a munkavállalók felekezeti hovatartozásán alapuló ilyen eltérő bánásmód igazolható az egyház mindenkor önmeghatározásának megfelelően?

b) Milyen követelmények vonatkoznak a [2000/78 irányelv] 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alapján a valamely egyház vagy ott említett egyéb szervezet munkavállalóival szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott elvárásra?”

Az első kérdés lényegében arra vonatkozott, hogy az egyházi munkáltató a Foglalkoztatási Keretirányelv által biztosított különleges státuszának köszönhetően támaszthat-e az adott hithez tartozó, vezető beosztású munkavállalóival szemben szigorúbb követelményeket, mint a más vallásúakkal, vagy vallási meggyőződéssel nem rendelkezőkkel

⁶³³ BROCKMANN i. m. 75–76.

⁶³⁴ IR kontra JQ 33-35. pont.

szemben. Amennyiben a munkáltató ilyen követelményeket nem fogalmazhat meg a munkavállalóval szemben, a bíróság tisztázni kívánta, hogy alkalmazhatóak-e a nemzeti jog idevágó szabályai, illetve arra kérte az EuB-ot, hogy határozza meg az uniós jog értelmében milyen, a szervezeti hűség elvével összhangban lévő követelményeket támaszthatnak az egyházi munkáltatók az alkalmazottakkal szemben.⁶³⁵

V.4.2. Az EuB döntése és annak implikációi

Az EuB egyértelműen kijelentette, hogy a Foglalkoztatási Irányelvben meghatározott egyházi munkáltatónak minősül a kórház, mivel annak általános megfogalmazása a köz- és magánszervezetekre is egyaránt vonatkozik.⁶³⁶ A Grundgesetz, az AGG és a Foglalkoztatási Keretirányelv rendelkezései tehát értelemszerűen ebben az ügyben is irányadóak, az EuB pedig igen nagymértékben támaszkodott az *Egenberger-ügyben* már meghatározott arányossági és szükségességi tesztre.⁶³⁷ Hasonlóképpen az is újfentdeklarálásra került, hogy a német jog által az egyházi munkáltatóknak biztosított túlzott szabadság sérti a hatékony jogvédelem elvét.⁶³⁸

Az *Egenberger-ügyben* definiált „lényeges”, „törvényes”, „megalapozott” kritériumoknak nem tesz eleget a munkáltató által támasztott követelményre történő hivatkozás, ugyanis az eltérő bánásmód jogszerűségének feltétele, hogy objektíven vizsgálható, közvetlen kapcsolat álljon fenn a munkáltató által támasztott szakmai követelmény és a tevékenység gyakorlása között.⁶³⁹ Az ügy körülményeiből egyértelműnek tűnik, hogy a munkáltató csak a római katolikus vallást követőkkel szemben támasztott fokozott, magánéletükre is kiterjedő lojalitási követelményeket, más hitűekkel szemben nem,⁶⁴⁰ így egyértelmű, hogy azok nem képezhetik a sikeres munkavégzés feltételét. Viszonylag könnyű belátni, hogy e feladatok ellátásában nem játszott szerepet az egyes orvosok családi állapota, vagy vallási nézete.

A kórház korábban annak is tudtában volt, hogy a főorvos első házassága véget ért, és új társával él, mégsem emelt ez ellen szót, noha már ez is egyértelműen ellentétes a házasság

⁶³⁵ CZIGLE (2020a) i. m. 448.

⁶³⁶ IR kontra JQ 40. pont.

Érdemes megemlíteni, hogy Wathelet Főtanácsnok ettől eltérően közelítette volna meg a kérdést, számára az bírt döntő fontossággal, hogy a kórházban végzett tevékenységek összhangban állnak-e a katolikus értékekkel és szellemiséggel, így a közkórházaktól eltérnek például azért, hogy itt például nem végeznek terhesség-megszakítást, vagy segédkeznek eutanáziában. Lásd: Wathelet Főtanácsnok indítványa, IR kontra JQ, 2018. május 31. §48.

⁶³⁷ Ronan MCCREA: Religious discrimination at work: Can employees be fired for getting divorced? *EU Law Analysis*, 2018. 09. 12. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/09/religious-discrimination-at-work-can.html>

⁶³⁸ IR kontra JQ 43-45. pont.

⁶³⁹ Eleanor SHARPSTON: *The Impact of Austerity on the Protection of Human Rights*. In: KoenL ENAERTS. et al: *An Ever-Changing Union: Perspectives on the Future of EU Law in Honour of Allan Rosas*. Hart Publishing, Oxford, 2019. p. 259.

⁶⁴⁰ IR kontra JQ 58–59. pont.

szentségének katolikus eszméjével, a tőrésatárt csak a polgári szertartás szerinti újracházasodás érte el.⁶⁴¹ Mindezek alapján egyértelműen vallási alapú közvetlen diszkrimináció történt, mivel a szabályozás nem vonatkozott általános jelleggel minden munkavállalóra és a munka elvégzésének – a doktor esetében ezek egészségügyi tanácsadás, szakmai tevékenység és adminisztratív funkciók voltak – sem elengedhetetlen feltétele a vallási tanokkal és a szellemiséggel való azonosulás.⁶⁴²

A kórház betegei számára nagy valószínűséggel nem az orvos családi állapota a meghatározó körülmény, hanem sokkal inkább a szakmai tapasztalata és képzettsége, tehát miként azt Wathelet Főtanácsnok korábban kifejtette, a munkáltató szempontjából objektív alapon kell elemezni a követelmény és a munka jellege közti kapcsolatot.⁶⁴³ Az alapügyben érintett orvos eltérően a *Rommelfanger*⁶⁴⁴ ügyben említett doktortól nem hangoztatott nyíltan az egyházi elvekkkel ellentétes nézeteket, és munkahelyi tevékenysége kapcsán sem merült fel ilyesminek a gyanúja, így az egyházi munkáltató által történő, ilyen mélységű beavatkozás, kiváltképpen hogy csak vele szemben, a munkáltatóval megegyező vallása miatt került arra sor, mindenképpen túlzónak tűnik. Az orvos vezető beosztása sem jelenti, hogy ő lett volna az intézet hivatalos képviselője, „arca”.

A Bundesarbeitsgericht döntésébe foglalta az EuB iránymutatását.⁶⁴⁵ Ennek keretében kifejtette, hogy valóban nem igazolható a doktor elbocsátása, és az újracházasodás nem minősül a munkavállalói hűség kötelezettsége megszegésének. Az orvossal szemben alkalmazott intézkedések egyértelműen vallási alapú, közvetlen diszkriminációt valósítottak meg, ami valós foglalkoztatási követelmény híján nem igazolható. A német bíróság azt is kiemelte, hogy az EuB nem *ultra vires* járt el (amit az iránymutatás bírálói előszeretettel hangoztattak), hanem döntési kompetenciáján belül. Az *Egenberger-ügyben* érintett *Diakonie*-val ellentétben a kölni érsekség nem emelt szót az EuB és az azt implementáló német bírósági döntésekkel szemben.⁶⁴⁶ Ez pedig talán utal az egyházon belüli lassú változásokra is és arra, hogy a munkavállalók jogainak védelme az egyházi munkáltatókkal szemben is egyre erősebb alapokon fog nyugodni.

⁶⁴¹ CZIGLE (2020a) i. m. 448.

⁶⁴² Frank CRANMER: May a Roman Catholic hospital dismiss a Roman Catholic employee for divorce and remarriage?: IR v JQ. *Law & Religion UK*, 2018. 06. 01. <http://www.lawandreligionuk.com/2018/06/01/may-a-roman-catholic-hospital-dismiss-a-roman-catholic-employee-for-divorce-and-remarriage-ir-v-jq/>

⁶⁴³ Lásd Melchior Wathelet Főtanácsnok Indítványa, 62. pont: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62017CC0068&from=EN>

⁶⁴⁴ Rommelfanger kontra Németország ügy, 1989. szeptember 6-i ítélet (ügyszám: 12242/86).

⁶⁴⁵ Bundesarbeitsgericht, 2019. február 20. 2 AZR746/14.

⁶⁴⁶ ERZBISTUM KÖLN: *Keine Verfassungsbeschwerde im Chefarzt-Fall*. 2019. 07. 02. <https://www.erzbistum-koeln.de/news/Keine-Verfassungsbeschwerde-im-Chefarzt-Fall/>

Az EuB kifejezetten hivatkozott az *Egenberger-ügyben* korábbiakban tett megállapításokra: a nemzeti egyházak tiszteletben tartása továbbra sem csorbíthatja az olyan alapvető uniós érték, mint a hatékony bírósági felülvizsgálathoz való jog érvényesülését.⁶⁴⁷ A magánszemélyek közötti jogvitákban is az uniós jogot kell alkalmazni (ezáltal újfent hangsúlyozva az uniós jog horizontális hatályát), amennyiben a nemzeti jog releváns rendelkezései azzal nem állnak összhangban (azaz a Keretirányelv és AGG ütközései esetén). Az uniós joggal ellentétes nemzeti jog nem alkalmazható, így számíthatunk a nemzeti bíróságok ítélkezési gyakorlatának megváltozására, hiszen e fórumok feladata eseti jelleggel megvizsgálni az összeegyeztethetőséget. Ezt a német Bundesarbeitsgericht meg is tette, mikor az EuB iránymutatását követően kimondta, hogy a kánonjog házasságra vonatkozó szabályainak való megfelelés nem képezheti a pozíció betöltésének lényeges és meghatározó kritériumát a munkakörben foglalt feladatok elvégzése során.⁶⁴⁸

Az egyházak uniós jogi védelme megköveteli, hogy a világnézeti szempontból elkötelezett munkáltatók értékrendjük védelme érdekében maguk határozhassák meg, milyen feltételek mellett vállalhat munkát egy személy, és hogy mikor kerül sor a munkáltató szellemiségének megsértésére miatt az elbocsátására. E követelményeknek szoros kapcsolatban kell állniuk az elvégzendő feladattal, a törvény által megengedett célt pedig az arányosság jegyében kell szolgálniuk. A szellemiségnek egyedileg meghatározhatónak kell lennie, nem pedig általános jellegűnek, vagy olyanak, amely a valóságban nem érvényesül, hiszen minél erősebb a kapcsolat, annál könnyebben lehet hivatkozni rá.⁶⁴⁹ Az *IR kontra JQ-ügyben* említett kórház keresztény szellemiségével összhangban áll a gyógyítás és betegápolás, de értelemszerűen ez a premissza nem állná meg a helyét, ha annak szellemiségével össze nem egyeztethető tevékenységeket is végeztek volna ott, mint például abortuszt, vagy eutanáziát.⁶⁵⁰

A munkáltatónak arra a kérdésre is meggyőzően kell tudni felelni, hogy miért egy adott vallás követőjére van szükség a pozíció betöltéséhez. Szintén figyelembe kell venni, hogy milyen szintű az adott szervezetben belüli pozíció; egy vezetővel szemben többleteltvárások támaszthatók, lévén cselekedeteivel fokozottabban képviseli az adott vallási munkáltatót, míg az olyan feladatok, amelyek vallási elhivatottság nélkül is elvégezhetők, értelemszerűen alacsonyabb szintű kritériumok teljesítését kívánják meg. Az arányosság segíthet megoldani a

⁶⁴⁷ Ronan MCCREA: Religious discrimination at work: Can employees be fired for getting divorced? *EU Law Analysis*, 2018. 09. 12. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/09/religious-discrimination-at-work-can.html>

⁶⁴⁸ CZIGLE (2020a) i. m. 448–449.

⁶⁴⁹ CHRISTIAN LEGAL CENTRE: *Guide to the Equality Act 2010- Employing Christians under the Equality Act*. <https://archive.christianconcern.com/sites/default/files/equality-employers%20of%20religion-proof.pdf>

⁶⁵⁰ Peter OLIVER – Philippa WATSON: Is The Court of Justice of the European Union Finding its Religion? *Fordham International Law Journal*, Vol. 42, No. 3, 2019. p. 854.

diszkrimináció kérdését, mivel egy szükséges és megalapozott feltétel alkalmazását igazolhatja ütköző jogosultságok esetében.⁶⁵¹

A tagállamok alkotmányai deklarálják ugyan a vallásszabadságot, némelyik egy- vagy több egyházat is nevesít és egy pár még Istent is kifejezetten megemlíti, de az állam-egyház kapcsolatok, következésképpen a vallásvilági életben betöltött szerepe országoként igencsak eltérő.⁶⁵² Spanyolországban a munkahelyeken megkülönböztetik az „ideológiai” és a „semleges” pozíciókat. Az ideológiai tölteűeknél követelmény az értékek vallása és közvetítése, míg a semlegesek esetében ilyen feltételeket nem szabhatnak a munkáltatók.⁶⁵³ A német felfogás szerint egy egyházi iskolában vagy egyházi kórházban történő munkavégzést hagyományosan az egyházi küldetés megvalósulásának tekintik. A követelmények objektív igazolhatósága tehát eseti jelleggel fogja vizsgálat tárgyát képezni, de az EuB által nyújtott iránymutatás (még ha a szó szorosabb értelmében véve nem is tekinthető standardnak) origóként szolgál. A bíróság ebben az ügyben hozott döntésével az egyházi autonómia és a munkavállalók vallásszabadsága közötti kényes egyensúlyt változtatta meg, azáltal, hogy újra deklarálta a független, világi bíróság általi felülvizsgálhatóság szükségességét.⁶⁵⁴

Az *Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* a magánvállalkozások gazdasági érdekeinek fontossága került hangsúlyozásra, melyek alkalmasint –természetesen csak a megszabott keretek között – legitimálhatják, hogy a munkavállalók vallási meggyőződéseinek kifejezését a munkahelyen korlátozzák. Azoknál az eseteknél a munkáltató számára érdektelen, hogy miben hisz, vagy sem egy alkalmazott, amíg azt a munkahelyén nem fejezi ki, és az sem bír relevanciával, hogy munkahelyen kívül vallási nézeteit békésen miként fejezi ki, hiszen az nincs kihatással egy vállalkozás érdekeire.

Ezzel szemben az egyházi munkáltatók esetében, melyeket nem gazdasági, hanem sokkal inkább szellemiségi, spirituális elvek és ehhez kapcsolódó érdekek jellemeznek, döntő fontossággal bírhat, hogy egy munkavállaló milyen vallású, adott vallás elveinek miként tesz eleget mind a munkahelyén, mind azon kívül, és milyen képet fest alkalmazása a munkáltatóról. Ennek jelentősége mellett sem csorbulhatnak azonban az olyan általános uniós jogelvek, mint a sokat emlegetett hatékony bírói felülvizsgálat elve,⁶⁵⁵ vagy a megkülönböztetés tilalma. A

⁶⁵¹ Lucy VICKERS: Religious Freedom in the UK workplace: Promoting Diversity at Work. *Hungarian Labour Law, E-journal*. p. 26–27. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/02_Vickers_angol_hlj_uj_2019_1.pdf

⁶⁵² PUBLICATION OFFICE OF THE EU: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. p. 9–10. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c3c8af8f-919d-401e-b157-7284daa9b165>

⁶⁵³ CZIGLE (2020a) i. m. 449.

⁶⁵⁴ LEHÓCZKI (2018) i. m. 185.

⁶⁵⁵ Eleni FRANTZIOU: The Horizontal Effect of the Charter: Towards an Understanding of Horizontality as a Structural Constitutional Principle. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 12, 2020. p. 12.

lojalitási kötelezettség kapcsán érdekes felvetés, hogy mi történt volna abban az esetben, ha az orvos elhagyja a római katolikus vallást, és mondjuk felveszi a protestánst, melyet több munkatársa is követett. Ennek következtében nagy valószínűség szerint a németjog szerint elveszíthette volna állását, noha azonos vallást követett volna, mint egy kollégája.⁶⁵⁶

⁶⁵⁶ Katy SHERIDEN: Discrimination and privacy in religious workspaces: a welcome ruling on “ethos organisations”. *UK Labour Law*, 2018. 09. 19. <https://uklabourlawblog.com/2018/09/19/discrimination-and-privacy-in-religious-workspaces-a-welcome-ruling-on-ethos-organisations-katy-sheridan/>

VI. A vallási ünnepek és a vallásszabadság az EuB előtt

Az értekezés utolsó jogeset feldolgozásra fókuszáló fejezete a vallási ünnepekre és az ezekhez kapcsolódó megkülönböztetett bánásmódra, annak lehetséges igazolásaira fókuszál a releváns joggyakorlat ismertetésén keresztül. Amint az korábban említésre került, főként Nyugat-Európában a vallás és egyház eltávolodtak az államtól, de ezzel egy időben a munkajogot még mindig áthatja a keresztény történelmi és kulturális hatás, lévén számos munkaszüneti nap egyházi ünnepekhez kapcsolódik. E történelmi hagyományok miatt egyes nemzeti szabályozások bizonyos vallási kisebbségek számára az általános munkaszüneti napokon túl további lehetőséget biztosítanak a vallásuk szerint kiemelt fontosságúnak minősülő ünnepnapokon a munkától való távolmaradásra, ami a *Creso Investigations kontra Markus Achatzi* ügy egyik központi elemét is képezte. Az ügy másik fontos hozadéka, hogy akárcsak az egyházi munkáltatókhoz kapcsolódó, előző fejezetben ismertetett döntései során, az EuB újra hangsúlyozta, hogy az egyházak uniós tisztelete nem jelenti az egyházi kérdésektől és nemzeti egyházszabályozásoktól való teljes távolmaradást.

VI.1. A vallási ünnepek kérdése és a releváns joggyakorlat

A vallásoknak kiemelten fontos elemeit képezik a vallási ünnepek és vallási szertartások. A vallásszabadság részét, azon belül is vallási meggyőződés kifejezésének részét képezi e ünnepek megtartása, megélése, a szertartásokon történő részvétel, mely az adott hit elveitől függően gyakran kizárhatja vagy korlátozhatja a munkavégzés lehetőségét. Nemcsak a munkavégzés során, hanem a közjogi jogviszonyokban is okozhat ez konfliktusokat, példa erre a tankötelezettség alatt állók vallási ünnepeken történő mentesülése az oktatás alól, vagy olyan igények, melyek értelmében egy személy adott napon vallási okból mentesülni kíván bírósági tárgyalás, vagy tanúvallomás tétele alól.⁶⁵⁷

Természetesen a vallási ünnepek sem egyformák, a vasárnap keresztény eredetű védelme értelmében⁶⁵⁸ számos országban a szabad vallásgyakorlás biztosítékaként tekintenek a vasárnapi munkaszünetre, és a tradicionális keresztény ünnepnapok is védelmet élveznek (nem ritkán egyúttal nemzeti ünnepek is) munkaszüneti napként.⁶⁵⁹ Az országok között természetesen tapasztalhatók történelmi, kulturális hagyományokra visszavezethető

⁶⁵⁷ SCHANDA Balázs: A vasárnap védelme – Néhány Alapjogi Szempont. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 11, No. 2, 2015. p.138.

⁶⁵⁸ „Hat napig dolgozz és végezd munkád. A hetedik nap azonban a nyugalom napja, az Úré, a te Istenedé. Akkor hát ne dolgozz, se te, se fiad, se lányod, sem szolgád, sem szolgálód, sem ökröd, sem szamarad, sem semmiféle állatod, sem a házában tartózkodó idegen, hogy szolgád és szolgálód is pihenhessen, mint te magad” Mózes Törvénye, 5:13–14.

⁶⁵⁹ SCHANDA (2015) i. m. 140.

különbségek, így például van ahol Nagyboldogasszony napja, vagy Vízkereszt számít kiemelkedő jelentőségűnek. Nem csupán vallási alapokon nyilvánítják e napokat munkaszüneti napnak, az ünnepek állami elismerése összhangban van a társadalmi elvárásokkal és gazdasági megfontolásokkal is. A vasárnapi pihenőnap szokása már a világ nagy részén egységes gyakorlat, eredeti vallási tartalmát sok helyen már elvesztette, miközben világi jellegű célja az, hogy egységes pihenőidőt biztosítson a dolgozóknak.⁶⁶⁰

Az egyik legkorábbi, meghatározó eset e témakörben a *Vivien Prais kontra Tanács*⁶⁶¹ ügy volt. Ebben 1975 tavaszán egy, az Európai Közösségek Tanácsa által meghirdetett állásra pályázott a zsidó vallású hölgy, a jelentkezés feltételét pedig egy versenyvizsga és teszt kitöltése képezte. Ez a vizsga viszont egy olyan napra esett, mely az arra jelentkező, Vivien Prais vallása szerint zsidó ünnepnap (a sávout, azaz a pünkösd első napja, melyen tilos utazni vagy írni),⁶⁶² emiatt a versenyvizsgán nem tudott volna részt venni. Ezt jelezte és kérte, hogy egy másik napon legyen lehetősége megírni a vizsgát.

A Tanács tájékoztatta a kérelmezőt arról, hogy nincs lehetőség új időpont kitűzésére, hiszen elengedhetetlen, hogy valamennyi pályázó ugyanazon a napon vizsgázzon, és a többiek már értesítették a vizsga időpontjáról. Az érvelés szerint ez mások jogos érdekeinek védelmét szolgálta. A vélekedés szerint a hölgy kötelessége lett volna időben szólni az illetékes szerveknek, hogy megpróbálhassanak megfelelő alternatív időpontot kínálni neki, amennyiben az lehetséges, következésképpen nem sérültek vallásszabadsághoz fűződő jogai sem. Ha az értesítés időben megtörtént volna, abban az esetben a Tanácsot kötelezhetnék volna az ésszerű intézkedések keretein belül egy új vizsgaidőpont kiírására.

A vallási ünnepek terén az EJEB számos kérdést megválaszolt már. A *Konttinen kontra Finnország*⁶⁶³ ügyben az állami vasútnál évek óta dolgozó Konttinen úr értesítette munkáltatóját, hogy a Finn Hetednapi Adventista Egyházhoz történő csatlakozását követően vallási meggyőződése miatt péntekenként korábban kell távoznia munkahelyéről.⁶⁶⁴ A munkáltatója ezt nem kívánta engedélyezni számára, így Konttinen úr az engedélye nélkül péntek esténként többször is elhagyta munkahelyét, amiért végül figyelmeztetéseket és egy

⁶⁶⁰ PACZOLAY i. m. 550–551.

⁶⁶¹ C 130/75. sz. Vivien Prais kontra az Európai Közösségek Tanácsa ügyben 1976. október 27-én hozott ítélet.

⁶⁶² A sávout, a zsidó vallás tizenkét nagyünnepének egyike, a három közül az egyik zárandokünnep. Ezen az ünnepen, amelynek a keresztény megfelelője a pünkösd, bizonyos szabályokat kell követnie a zsidó vallás híveinek: az ünnep ideje alatt munkavégzési tilalom van érvényben, nem vezethetnek autót, nem írhatnak, sőt, az elektromos készülékeiket sem kapcsolhatják be. A vizsga tétele ugyan nem minősült volna munkavégzésnek, azonban mivel aznap utazni és írni sem lehet, így a hölgy nem tudta volna teljesíteni az írásbeli vizsgát a vallás előírásainak betartása mellett.

⁶⁶³ 1996. december 3-i Konttinen kontra Finnország ügy, 1996. december 3-i ítélet (ügyszám: 24949/94).

⁶⁶⁴ Az adventista felfogás szerint a vallás követőinek a szombati napon tartózkodniuk kell a munkavégzéstől, ami már péntek este megkezdődik.

fegyelmi eljárást követően elbocsátották munkahelyéről, hanyagságra hivatkozva. Az elbocsátást megelőzően Konttinen úr a kimaradó munkaórákat más napokon túlórával kompenzálta, illetve kérvényezte áthelyezését egy másik munkakörbe, mivel több képesítéssel is rendelkezett. A munkáltatója kezdetben megpróbálta áthelyezni, de ez üresedés hiányában problémákat eredményezett, kollégái számára pedig aránytalan nehézségeket okozott volna a munkarend átszervezése.

Konttinen úr érvelése szerint munkáltatója megsértette a vallásszabadságához való jogát és egyértelműen nem hanyagsága miatt, hanem vallási meggyőződése miatt nem dolgozott péntek esténként. A munkáltató ezzel szemben azzal érvelt, hogy a munkaszerződést korábban kötötték meg, mint hogy a felperes felvette volna ezt a vallást, ezért amikor csatlakozott ehhez az egyházhoz, összeegyeztethetlenség miatt felmondhatott volna a munkahelyén, illetve a téli évszak alatti péntek esti műszakokra, amikor hamarabb sötétedik így vallási kötelezettségei is hamarabb állnak be szabadságot is kivehetett volna. Munkáltatója szintén érveként hozta fel, hogy kellemetlenséggel járt volna a kollégái részéről a munkarend átszervezése, továbbá a finn jogszabályok is megalapozták elbocsátását.⁶⁶⁵

Az EJEB a háromlépcsős teszt feltételeinek elemzése közben megállapította, hogy Konttinen úr elbocsátása eleget tesz a támasztott követelményeknek, tehát törvényes alapokon nyugszik, szükségesnek és egyúttal arányosnak is minősült. A munkaszerződésben foglaltak és a közszolgáltató munkáltató különleges helyzete indokolja a munkaidő betartását, mellyel a munkavállalónak tisztában kellett lennie. A kérelmező vallási elveinek követése érdekében kivehetett volna szabadságot is, hogy az elbocsátást megelőzze, vagy végső soron ott is hagyhatta volna munkahelyét, egy olyat keresve, mely lehetővé teszi számára a különleges, vallásszabadságára figyelemmel lévő bánásmódot.

Az ügy még az 1990-es években került elemzésre az EJEB által, és illeszkedett az akkoriban, egészen az *Eweida-ügyig* fő csapásirányt jelentő *right to resign* avagy *felmondás joga* doktrínához, mely lényegében a munkáltatóval szemben semmifajta, a munkavállalói vallásszabadság bizonyos feltételeinek kielégítését célzó követelményt nem támasztott. A munkavállaló tehát, ha úgy érzi, hogy vallásszabadságát nem tudja megfelelően megélni, olyan alternatív munkahelyet kereshet, mely ezt lehetővé teszi. Az EJEB érvelése szerint tehát a munkavállalóelbocsátása végső soron nem a vallásszabadságának sérelméből ered, hanem a munkaórák betartásának hiánya miatt következett be.

⁶⁶⁵ Hasonló ügy volt az Egyesült Államokban a Sherbert kontra Verner (374 U.S. 398) eset, melynek eredményeképpen létrejött az úgynevezett Sherbert-teszt eljárása, amely arra szolgál, hogy megállapítsa vajon a kormány megsértette-e az egyén alkotmányos jogát a vallásszabadság gyakorlásához.

A *Kosteski kontra FYROM*⁶⁶⁶ jogesetben egy muszlim munkavállaló emelt panaszt, mivel munkáltatója munkahelyi szankciókkal sújtotta azért, mert vallási ünnepe miatt engedély nélkül vett ki egy szabadnapot. A kérelmező Kontinnen úrhoz hasonlóan egy közszolgáltatónál, a villamos műveknél dolgozott, melynél akkortájt a nagy terhelésre való tekintettel senkinek sem vehetett ki szabadnapot. Kosteski úr hiányzását a szóban forgó ünnepnap alkotmányosan deklarált védelmére hivatkozva igyekezett indokolni munkáltatójával szemben, és az EJEE 9. és 14. cikkében foglalt jogai sérülését nehezményezte.

A macedón alkotmánybíróság megjegyezte, hogy ugyan vallásszabadságára hivatkozva kérte az eltérő bánásmódot, de azt nem bizonyította be, hogy valóban vallási nézetei miatt nem jelent meg aznap dolgozni, és hogy vallási nézetei ténylegesen valóságosak és komolyak. Ugyanis elmondásai szerint nem mecsetben, hanem otthon, saját belátása szerint ünnepelte meg az eseményt, de emellett ismeretes volt, hogy a keresztény vallási ünnepeket is megünnepelte mely mindenféleképpen megkérdőjelezi a vallási elhivatottságának mélységét és komolyságát. Annál is inkább, hogy szülei is keresztények voltak, életmódját pedig keresztény szellemiség jellemezte, munkaszerződésében szintén nem tüntették fel, hogy muszlim lenne.

Az EJEB elemzése során megállapította, hogy Kosteski úrnak sem az EJEE 9. sem az EJEE 14. cikkben foglalt jogai nem sérültek. Az EJEE mint ismeretes nem védi az összes vallási meggyőződéshez kötődő megnyilvánulást. Az EJEB számára az sem volt egyértelmű, hogy az ünnepen való részvétel vallásilag motivált cselekmény lett volna-e az úr esetében. A kérelmező megemlítette azt a mai napig gyakran hivatkozott körülményt, miszerint a nem muszlimok, kiváltképpen a keresztények számára hitük megélése már csak azért is könnyebb, mivel a nemzeti munkaszüneti napok nagy része keresztény ünnepekhez kapcsolódnak. Mindemellett érdemes megjegyezni, hogy az urat későbbiekben is szankcionálták, szintén egy muszlim ünnepen, a Bayram-on történő részvétele és munkahelyétől való távolmaradása miatt.

Francesco Sessa olasz állampolgárságú, zsidóvallású ügyvéd volt,⁶⁶⁷ aki egy sértett képviselőjeként jelent meg az eljáró bíróság előtti meghallgatáson. Mivel a bíró nem tudott megjelenni, helyettese új tárgyalási napot kínált, de a megadott időpontok zsidó ünnepnapokra (jom kipur, illetve szukkot) estek, az ügyvéd pedig jelezte, hogy így vallási kötelezettségei miatt egyik nap sem tud részt venni a tárgyaláson. A helyettes bíró ennek ellenére a meghallgatást október 13-ra, jom kipur napjára tűzte ki. Sessa úr ennek következtében, vallási alapú diszkriminációt sérelmezett, mivel a zsidó ünnepnapra kitűzött tárgyalás elhalasztására irányuló kérelmét elutasították.

⁶⁶⁶ Kosteski kontra Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság ügy, 2006. április 13-i ítélet (ügyszám: 55170/00).

⁶⁶⁷ Francesco Sessa kontra Olaszország ügy, 2012. áprilisi 3-i ítélet (ügyszám: 28790/08).

Az EJEB elemzése során rámutatott, hogy az ügyvéd az ünnepnapokon a tárgyalás megtartása mellett is teljesíthette volna vallási kötelezettségeit, így a kérelmező nem tudta bizonyítani, hogy vallási meggyőződésének kifejezése és vallása szabad megvallása sérült volna. Arra is számíthatott, hogy a halasztási kérelmét el fogják utasítani, így az ő felelőssége lett volna helyettesről gondoskodni és azt sem sikerült bizonyítania, hogy bármiféle nyomás érte volna a nemzeti bíróságok részéről, mely vallása vagy hite kifejezését egyébiránt akadályozta volna.⁶⁶⁸ Abban az esetben, hogy ha bizonyítást nyert volna, hogy vallásszabadsághoz fűződő jogai valóban sérültek, még mindig igazolható a korlátozás az EJEE 9. cikke értelmében, hiszen törvényes alapokon nyugodott (az eljárás menetének megfelelő betartása), mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálta (az igazságszolgáltatás megfelelő működése) és az ügyek ésszerű határidőn belüli lefolytatása volt a legitim célja.

Érdeemes megemlíteni két dán jogesetet is a közelmúltból. Az egyikben egy Jehova Tanúi sorai közé tartozó tanárt azért bocsátottak el munkahelyéről, mert nem kívánt az iskolai rendezvényen a karácsonyfa körül táncolni, lévén a vallás követői nem ünneplik a karácsonyt és a tánc vallási cselekedetnek minősülne. A hölgy felajánlotta, hogy aznapra szabadságot vesz ki, vagy a tánc helyett más feladatokat láthatna el, de ennek ellenére elbocsátották. Egy másik ügyben egy Hetednap Adventista Egyház tagjaként, vallása tanaival összhangban megtagadta, hogy az iskolában egy szombati nyílt napon tanítson, kérve hogy amiként azt korábbiakban is tette, az intézmény egy másik tanárt jelöljön ki e célra. Mivel nem jelent meg szombaton őt is elbocsátották. A Ligebehandlingsnævnet⁶⁶⁹ (Egyenlő Bánásmód Testület) mindkét esetben megállapította, hogy a tanárok vallási meggyőződésükből tagadták meg a kiszabott feladatok elvégzését, kiemelve, hogy mivel mindkét munkáltató hozzászólás nélkül elutasította a felajánlott alternatívákat, az intézkedés nem tekinthető szükségesnek és az érintetteket kártérítés illeti.⁶⁷⁰

A fenti ügyeket elemezve azt láthatjuk, hogy a tagállamok bíróságai rendszerint toleránsabbak, megértőbbek a hagyományos, tradicionális vallásokkal és ünnepeikkel szemben, mint azokkal, melyek újkeletűnek számítanak, vagy melyekre idegenkedve tekint a társadalom egy része. Ezen túlmenően a vallási ünnepek tekintetében leginkább a munkavállalóra és nem pedig a munkáltatóra hárul az alkalmazkodás kötelessége.

⁶⁶⁸ Saïla Ouald CHAIB: Francesco Sessa v. Italy: A Dilemma Majority Religion Members Will Probably Not Face. *Strasbourg Observers*, 2012. 04. 05. <https://strasbourgobservers.com/2012/04/05/francesco-sessa-v-italy-a-dilemma-majority-religion-members-will-probably-not-face/>

⁶⁶⁹ Ligebehandlingsnævnet, 2019. 02. 28. (ügyszám: 9192 és 9193).

⁶⁷⁰ EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *European equality law review*. Directorate-General for Justice and Consumers. 2019/2. p. 90.

VI.2. Az Achatzi-ügy

VI.2.1. Az ügy körülményei, a Nagypéntekre vonatkozó osztrák szabályozás

A „legfrissebb jogesetet” az EuB munkahelyi vallásszabadságra vonatkozó gyakorlatából a *Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi*⁶⁷¹ ügy képezi. Akárcsak az *Achbita-*, *Bouagnaoui-*, *Egenberger-* és *JQ-* ügyekben itt is az EuB Nagykamarája döntött, ami egyrészt szimbolikus, másrészt nagyon is szükséges lépés volt, hiszen ezzel a döntéssel az EuB folytatta a Foglalkoztatási Keretirányelv vallásszabadságra, illetve a vallási alapú megkülönböztetésre vonatkozó értelmezési keretének lefektetését. A fejkendő ügyekben a vallási meggyőződés kifejezésén alapuló közvetlen és közvetett diszkrimináció, valamint ezek lehetséges kimentése, és az egyházi munkáltatók esetében az ilyen munkáltatók sajátos foglalkoztatási követelményei és e követelmények magánéleti vonatkozásai, valamint az Alapjogi Charta cikkeinek magánszemélyek közötti közvetlen alkalmazhatóságai kerültek elemzésre. Ehhez képest az *Achatzi-* ügyben ugyanazon irányelv pozitív intézkedésekre vonatkozó rendelkezésének kérdését is körbejárta az EuB.

A többségében római katolikus Ausztriában a Nagypéntek csak meghatározott vallási felekezethez (Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház) tartozók számára fizetett ünnepnap.⁶⁷² Nekik nincs szükségük munkáltatói hozzájárulásra ahhoz, hogy aznap mentesüljenek a munkavégzés alól. Abban az esetben, ha mégis dolgoznának e napon, akkor bérpótlékra tarthatnak igényt, szemben azokkal, akik más egyházakhoz tartoztak, vagy nem is tartoztak semmilyen egyház kötelékébe, nekik ugyanis ez munkanapnak minősül a bérpótlék lehetősége nélkül.

A Cresco Investigations-nél, egy magán-detektívet alkalmazó vállalkozásnál dolgozó detektív, Markus Achatzi 2015. április 3-án dolgozott Nagypénteken, de mivel egyik meghatározott egyháznak sem tagja, nem kapott bérpótléket az aznapi munkavégzéséért, mely

⁶⁷¹ C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2019:43].

⁶⁷² Az Arbeitsruhegesetz (a pihenőidőről szóló törvény, BGBl. 144/1983) 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ez a szövetségi törvény – eltérő rendelkezés hiányában – minden munkavállalóra vonatkozik.” E törvény 7. §-a értelmében: „(szent, húsvét hétfő, május 1. (állami ünnepnap), áldozócsütörtök, pünkösd hétfő, úrnapja, augusztus 15. (Nagyboldogasszony), október 26. (nemzeti ünnep), november 1. (mindenszentek), december 8. (szeplőtelen fogantatás), december 25. (karácsony) és december 26. (Szent István vértanú ünnepe). Az Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyháztagjai számára a nagypéntek is munkaszüneti nap. [...]”

Ugyanezen törvény 9. §-a szerint: „(1) A munkavállalót a munkaszüneti nap [...] miatt kiesett munkára díjazás illeti meg. (2) A munkavállaló jogosult minden olyan díjazásra, amelyet megkapott volna, ha a munkavégzés az (1) bekezdésben foglalt okokból nem maradt volna el. [...] (5) A munkaszüneti napra járó pihenőidőben munkát végző munkavállalót az (1) bekezdés szerinti díjazáson felül az elvégzett munkáért is díjazás illeti meg, kivéve, ha kompenzáló pihenőidőről állapodnak meg a 7. §(6) bekezdése értelmében.”

véleménye szerint vele szemben megalapozta a vallási alapon történő közvetlen diszkriminációt és az osztrák bíróságokhoz fordult. Az első fokú bíróság keresetét elutasította, mondván a megkülönböztetett bánásmód objektív igazolható alapokon nyugodott, de a másodfokú bíróság e döntést már módosította, rámutatva, hogy a nemzeti szabályozás által biztosított engedmények ellent mondanak az Alapjogi Charta 21. cikkének, mely közvetlenül alkalmazandó.

Az osztrák legfelsőbb bíróság, az Oberster Gerichtshof vizsgálódása során hangsúlyozta, hogy az osztrák szabályozás által meghatározott 13 munkaszüneti nappól 11 összefügg a kereszténységgel, ebből kettő kifejezetten katolikus vonatkozással bír, mely jelzi a kulturális és vallási hagyományok mai napig tartó hatását. A kedvezményezett kisebbségi egyházak tagjainak ⁶⁷³ törvényi úton nyújtott kivételek egyértelműen kedvezőtlenebb bánásmódot valósítanak meg azokkal szemben, akik nem e vallási közösség tagjai. E törvényi kitétel eredeti célja az, hogy előbbieik számára lehetővé tegyék a vallásgyakorlást ezen az ünnepnapon. Más szavakkal a kisebbségi vallások követőinek kedvez, eközben diszkriminálja a többségi valláshoz tartozókat, vagy azokat akik nem vallásosak. Ezek tükrében az osztrák bíróság maga is jelezte, hogy a nemzeti szabályozás ellentétes lehet az uniós joggal, mely az ügyben érintett és a hozzájuk hasonló helyzetben lévő magánfelek közötti jogvitában közvetlenül alkalmazható. Az Oberster Gerichtshof a következő kérdéseket terjesztette az EuB elé:

1., Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 1. cikkével és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy egy munkavállaló és munkáltató közötti, magánszférabeli munkaviszonnyal összefüggő jogvitában e rendelkezéssel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján csak az Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház követői számára munkaszüneti nap a nagypéntek is, legalább huszonnégy órás, megszakítás nélküli pihenőidővel, és a munkavállalót a munkaszüneti nap ellenére történő munkavégzése esetén a munkaszüneti nap miatt kiesett munka mellett az elvégzett munkáért is díjazás illeti meg, miközben a más egyházakat követő munkavállalókat nem?”

2. „Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 2. cikkének (5) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozás, amely – a lakosságösszlétszámához, illetve a római katolikus egyházat követők többségéhez mérten – csak egyes (más) egyházak követőinek egy aránylag kis csoportja

⁶⁷³ Akik kapcsán megjegyzésére került, hogy az osztrák munkaerőpiacon nem érik őket strukturális hátrányok.

számára biztosít jogokat és jogosultságokat, nem sérti ezen irányelvet, mivel olyan intézkedésről van szó, amely egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságának a védelméhez, különösen a szabad vallásgyakorlás jogának védelméhez szükséges?

3., Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozás az 1. pontban megnevezett egyházak követői számára egy pozitív és különleges intézkedés a teljes munkahelyi egyenlőség biztosítása érdekében, hogy megakadályozza, hogy e híveket vallásuk miatt hátrány érje, illetve e hátrányt ellentételezze, amennyiben ezzel számukra a munkaidő alatti vallásgyakorlás ugyanolyan joga biztosított a vallásuk számára kiemelt valamely ünnepnapon, mint ami amúgy a munkavállalók többségének egy másik nemzeti szabályozásalapján azáltal biztosított, hogy általános munkaszüneti napok azon vallás ünnepnapjai, amelyhez tartozónak a munkavállalók többsége vallja magát?”

4. ”Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 1. cikkével, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával, valamint 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy a magánszférabeli munkáltató mindaddig, amíg a jogalkotó nem teremt hátrányos megkülönböztetéstől mentes jogi helyzetet, a vallási hovatartozástól függetlenül minden munkavállaló számára biztosítani köteles a nagypéntekkel kapcsolatban az első kérdésben ismertetett jogokat és jogosultságokat, vagy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozásalkalmazását teljes egészében mellőzni kell, hogy az első kérdésben ismertetett, nagypéntekre vonatkozó jogok és jogosultságok semelyik munkavállalót se illessék meg?”

Az Oberster Gerischtshofkérdései egyszerűen fogalmazva arra vonatkoztak, hogy a Foglalkoztatási Keretirányelv egyes, a megkülönböztetést igazolhatóvá tevő pontjai⁶⁷⁴ alkalmazhatóak-e ebben az esetben. Más szóval a nemzeti jogszabályban a Nagypéntekre vonatkozó rendelkezést az ott meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók vallásszabadságának és vallásgyakorlási szabadságának a védelméhez szükséges intézkedésnek kell-e tekinteni vagy sem, figyelembe véve az Alapjogi Charta megkülönböztetés tilalmát deklaráló rendelkezését is. Amennyiben megállapítható, hogy a nemzeti jogszabály uniós jogot sért, akkor azt kell eldönteni, hogy a munkáltató köteles-e

⁶⁷⁴ Így a 2. Cikk 5. bekezdése, mely egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságainak védelmét hivatott szolgálni, és a pozitív intézkedések legitímálását deklaráló 7. cikk 1. bekezdése, mely kimondja, hogy: „Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyiktagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.”

minden munkavállaló számára biztosítani az eddig csak keveseket érintő kedvezményt, ezáltal megszüntetve az eltérő bánásmódot.

VI.2.2. Az EuB döntése és annak logikája

Az EuB elemzését a releváns uniós jogforrások azonosításával és a kontextus meghatározásával kezdte, kiemelve a Foglalkoztatási Keretirányelv központi célját, a munkahelyen történő egyenlő bánásmód biztosítását. Ennek fényében hangsúlyozta, hogy az Unió tiszteletben tartja a tagállamok egyházainak, vallási közösségeinek nemzeti jog szerinti szabályozását, elismerve hogy e szervezetek meghatározhatnak olyan valós, törvényes és igazolt foglalkoztatási követelményeket vagy feltételeket, amelyeket egy ilyen szervezet szakmai tevékenységénél elvárhatnak. A vallás kérdésében az *Achbita-ügyre* utalva, az azóta már megszokott megközelítéssel élt az EuB, mikor deklarálta, hogy az mind a *forum externumot* és *forum internumot* magában foglalja, melynek kapcsán kifejezetten hivatkozik is az *Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* tett vallásra vonatkozó megállapításaira.⁶⁷⁵

Az EuB emellett elutasította a lengyel kormány egyik érvét, miszerint az EUMSZ. 17. cikkének értelmében nincs hatásköre az olyan ügyekben, ahol egy tagállam munkaszüneti napot biztosít a munkavállalóknak egy vallási ünnep megünneplésére, hiszen a cikk értelmében az Unió tiszteletben tartja a nemzeti egyházszabályozásokat. Az EuB az *Egenberger* és *IR kontra JQ* döntésekben foglaltakra is utalva kiemelte, hogy ez a tisztelet arra vonatkozik, hogy az Unió semleges a tekintetben, miként szervezik a tagállamok az egyházakkal, vallási szervezetekkel és közösségekkel fennálló kapcsolatukat. Ez nem egy általános vallási-egyházi ügyektől való teljes távolmaradást, illetve a véleménynyilvánítástól történő tartózkodást takar, különösen, ha a vonatkozó nemzeti szabályok uniós normákba ütközését kell vizsgálni.⁶⁷⁶ Az ebben az ügyben felvetett kérdések nem e kapcsolat természetére, hanem arra a nemzeti rendelkezésre vonatkoztak, mely bizonyos egyházak tagjainak eggyel több munkaszüneti napot biztosít.⁶⁷⁷

Az ügy körülményeiből és a nemzeti szabályozásból egyértelműen megállapítható a közvetlenül a valláson alapuló eltérő bánásmód. A törvényi kitétel magyarázata szerint erre azért van szükség, mert az említett kisebbségi vallást követők körében a Nagypéntek kiemelten

⁶⁷⁵ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 58. pont: „...a vallásszabadság az uniós jog által elismert alapvető jogok és szabadságok körébe tartozik, és a „vallás” fogalmát e tekintetben úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a *forum internumot*, azaz a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a *forum externumot*, azaz a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i *G4S Secure Solutions* ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 28. pont; 2017. március 14-i *Bougnaoui és ADDH* ítélet, C-188/15, EU:C:2017:204, 30. pont)”

⁶⁷⁶ Ronan MCCREA: “You’re all individuals!” The CJEU rules on special status for minority religious groups. *EU Law Analysis*, 2019. 01. 26. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/01/youre-all-individuals-cjeu-rules-on.html>

⁶⁷⁷ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 29-34. pont.

fontos vallási ünnepnek minősül. Ennek ellenére a törvény nem tartalmaz olyan kitéletet, amely megkövetelné, hogy e közösség tagjai bármilyen vallási tevékenységben vegyenek részt aznap. Pusztán csak a tagság tényénél fogva kedvezőbb helyzetbe kerülhetnek, és bármilyen más tevékenységet végezhetnek, például pihenhettek, rekreációs elfoglaltságokon vehetnek részt.⁶⁷⁸ Az ő helyzetük pedig megegyezik azon más egyházban tagsággal rendelkezőkkel (vagy azokkal akik semmilyen egyháznak nem tagjai, nem hívők) akik szintén pihenni, vagy szabadidős tevékenységet végezni szeretnének ezen a napon. A meghatározott vallási közösségekbe nem tartozó munkavállalóknak erre a célra szabadnapot kell kivenniük, illetve ha mégis dolgoznának, akkor sem lennének jogosultak a nemzeti szabályozás értelmében bérpótlékra.⁶⁷⁹ E kedvezmények fényében elvi síkon így még az sincs kizárva, hogy egy vallási elköteleződéssel nem bíró személy e vallások egyikét csak azért veszi fel, hogy a potenciális kedvezményes helyzet előnyeit élvezhesse, azaz hogy egy továbbiszabadnaphoz jusson, vagy bérpótlékot kapjon. Ugyanakkor azt már nem vette figyelembe az EuB, hogy lehetséges az is, hogy valaki azzal ünnepli meg ezt a napot, hogy nem dolgozik, hisz mint ismeretes, több vallás is tiltja a munka végzését bizonyos napokon.

Az eltérő bánásmód megállapítását követően az igazolhatóságra terelődik a hangsúly. Ennek egyik lehetséges esetköre, a szigorúan értelmezendő közrend, közbiztonság és közegészségügy, valamint mások jogainak és szabadságainak védelme – jelen ügynél egyik sem állja meg a helyét.⁶⁸⁰ A nemzeti jogszabály elbukja a szükségesség tesztjét, mivel sem mások jogainak védelme, sem pedig valamilyen hátrányos helyzetben lévő vallási kisebbség jogainak védelme nem indokolja annak meglétét, amint az a meghatározott vallási közösségekbe tartozó és oda nem tartozó munkavállalók helyzetének összehasonlítása során is megállapításra került. Az esetleges egyenlőtlenségeket az említett közösségek tagjainak biztosított egész napos szabadság biztosítása nem indokolja, mivel vallási rítusaik sem igényelnek ennyi időt, és a más vallásúak, akik kapcsolódó vallási tevékenységet kívánnak végezni e napon is csak a rítusokon való részvételhez szükséges időt kapták meg, feltéve, hogy a munkáltatóval erről megállapodtak.⁶⁸¹ Ez pedig már az arányosság általános elveivel sincs összhangban, tehát az egyenlőség elvét sem szolgálja.

Az Irányelv *Pozitív és különleges intézkedések* című 7. cikke kapcsán az EuB fontosnak tartotta kiemelni, hogy az csak a valóban meglévő egyenlőtlenség megszüntetésének céljával

⁶⁷⁸ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 39-43. pont.

⁶⁷⁹ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 44-50. pont.

⁶⁸⁰ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 52-55. pont.

⁶⁸¹ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 59-61. pont.

arányos nemzeti intézkedéseket legitimálhatja. Teszi ezt kifejezetten és kizárólag azon intézkedések engedélyezése által, amelyek ugyan látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósítanak meg, ténylegesen a társadalomban esetlegesen fennálló egyenlőtlenségek kiküszöbölését vagy csökkentését célozzák meg.⁶⁸² Az ügy körülményeiből és az osztrák legfelsőbb bíróság megállapításai alapján azonban nem feltételezhető, hogy e közösségek tagjai olyan nagy hátrányból indultak volna például a munkaerőpiacon, mely megkövetelte volna az állam tevőleges támogatását, főleg az arányosság követelményét ennyire figyelmen kívül hagyó módon.

Ezáltal tehát megválaszolásra került az első három kérdés: vallási alapú, közvetlen diszkriminációt valósít meg az osztrák szabályozás, mely nem igazolható a Keretirányelv rendelkezései szerint és az államok pozitív, kompenzációs igyekezetei szerint sem.⁶⁸³ A negyedik kérdésre az első háromból levont következtetésekre alapozva hozta meg az EuB döntését. A munkáltató és munkavállaló magánfélnek minősülnek ugyan, de ez nem zárja ki az uniós jog alkalmazását, annak közvetlen, horizontális hatályát, amint azt az EuB a *Marleasing-ügyre*⁶⁸⁴ hivatkozva is újra kimondta. Ez az érvelés megerősítette az *Egenberger-* és *IR v. JQ-ügyekben* is megfogalmazottakat, hiszen azok egyik fő motívuma is az volt, hogy a nemzeti bíróságoknak az uniós jogot kell alkalmaznia a magánfelek közötti viták esetében.⁶⁸⁵

Az EuB iránymutatása szerint az osztrák szabályozás ellentétben áll a Foglalkoztatási Keretirányelv, valamint az Alapjogi Charta 21. cikkének rendelkezéseivel, így ameddig az nem kerül ezekkel összhangba, figyelmen kívül kell hagyni. Az EuB szerint a valódi egyenlő bánásmódot az szolgálná leginkább, ha a Nagypénteket mindenki számára szabadnappá tennék, vallási hovatartozástól függetlenül, a Nagypénteken történő munkavégzés esetében pedig mindenkit meg kell, hogy illessen a bérpótlék is; az osztrák jogszabályt ezek fényében kell módosítani.⁶⁸⁶

Az egyenlő helyzet és azonos jogok biztosítása ebben az esetben tehát nem az említett felekezeti tagjaira vonatkozó kedvezmények elvételével történhet, hanem e kedvezmények általános kiterjesztése által, a jogszabályi környezet megváltozásáig. Ez pontosan az ellenkezője az *Achbita-*és *Bougnaoui- ügyekben* tanúsított megközelítésnek, ahol az egyenlő helyzetet a vallásszabadsághoz fűződő jogok általános korlátozása által látta megvalósíthatónak

⁶⁸² Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 62-66. pont.

⁶⁸³ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 68-69. pont.

⁶⁸⁴ C-106/89. sz. *Marleasing SA* kontra *La Comercial Internacional de Alimentacion SA* ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1990:395].

⁶⁸⁵ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 74-80. pont.

⁶⁸⁶ Cresco Investigations kontra Markus Achatzi 81-85. pont.

az EuB. Azaz míg itt a „ha mindenkinek megadjuk azt a jogosultságot, amit keveseknek adunk akkor egyenlő helyzetet teremtünk” mentalitást választotta az EuB, szemben a fejkendő ügyeknél látható „ha mindenkitől elvesszük a jogosultságot, akkor egyenlő helyzetet teremtünk” helyett, ami bizakodásra adhat okot.

A Charta 21. cikkével összhangban a döntést követően a munkáltatónak a munkavállalóval történő egyeztetése szerint kell lehetőséget biztosítania arra, hogy a bármilyen vallású, vagy vallási elkötelezettséggel nem rendelkező munkavállaló e napon ne dolgozhasson (előzetes munkavállalói kérés alapján), ha mégis dolgozna, akkor pedig bérpótlékra tarthat igényt. Az osztrák szabályozás azóta módosításra került. Nagypéntek már nem munkaszüneti nap, cserébe a munkavállalók minden évben kivehetnek egy „személyes szabadnapot”, mely levonásra kerül a kötelező fizetett szabadságból. A munkavállalónak legalább három hónappal a kívánt dátum előtt jeleznie kell ezt munkáltatója felé, de ellentétben a rendes fizetett szabadsággal e dátumot egyoldalúan is meghatározhatja.

Összességében az EuB egy sokak által üdvözölt döntést hozott, egyúttal úgy tűnik, hogy a vallásszabadsághoz kapcsolódó vizsgálódásai tekintetében néhány vezérmotívumot konzisztensen követni kezdett, melyek a jövőbeni jogeseteknél is irányadók lesznek. Ezek egyike, hogy a vallás fogalmának tekintetében az *Achbita-ügyben* meghatározott értelmezést alkalmazza, mely az EJEE és az Alapjogi Charta elméleti keretrendszerében értelmezve magában foglalja annak belső és külső aspektusait. Egy további elem, hogy meglehetősen vehemenciával deklarálja a vallásszabadsághoz kapcsolódó esetekben az uniós jog közvetlen horizontális hatályát, kiemelve az Alapjogi Charta 21. cikkében deklarált megkülönböztetés tilalma elvének fontosságát, ahogyan azt az *Egenberger-ügyben* tette és mely cikk hatásköre kiterjesztésre került.⁶⁸⁷ A joggyakorlat további jellemzője, hogy az egyházak, vallási szervezetek és közösségek nemzeti jog szerinti jogállásának tisztelete nem jelenti azt, hogy az Unió teljes egészében távol tartaná magát tőlük. Az EUMSZ 17. cikke így szűkített jelentéstartalommal kerül értelmezésre, és leginkább az olyan esetekben jelent semlegességet az Unió részéről, melyek arra vonatkoznak, hogy az államok miként alakítják ki az egyházi szervezetekkel való kapcsolataikat.

⁶⁸⁷ Federico COLOMBO: *Interpreting Article 17 TFEU: New Openings towards a European Law and Religion System*. p. 28–29. <https://riviste.unimi.it/index.php/statoechiese/article/view/12856>

VI.3. Napi imádság a munkahelyen

Akárcsak a valláshoz, a vallási ünnepekhez is meglehetősen eltérő módon viszonyulnak az EU tagállamai. Vitathatatlan a keresztény ünnepek fontossága, hiszen a legtöbb munkaszüneti napnak minősül, még az erősen szekuláris államokban is. Nem ritka, hogy történelmi és kulturális okokból bizonyos nagy múltra visszatekintő, de kisméretű vallási közösségek – például az *Achatzi-ügyben* említettek – különleges privilégiumai alkotmányokban kerülnek deklarálásra. Ezzel szemben más, jóval nagyobb közösség, például a leggyorsabban növekvő vallást, az iszlámot követő muszlimok ünnepei legtöbbször nem részesülnek ilyen kedvező elbánásban.

Néhány tagállam, így például Bulgária, Románia vagy Horvátország kifejezetten megköveteli, hogy amennyiben az ésszerű keretek között lehetséges, a munkavállalók részt vehessenek vallási ünnephez kapcsolódó eseményeken, vallási imádaton, így rugalmas, de konszenzus alapján történő munkavégzést támogatnak e napokon. Természetesen ez csak annyiban lehetséges, amíg az nem okoz aránytalan nehézséget a munkáltató szolgáltatásainak nyújtása tekintetében.⁶⁸⁸ Belgiumban például már egy több mint 120 éve meglévő rendelkezést tartalmaz a hatályos munkajog, mely megköveteli, hogy a munkáltató biztosítsa munkavállalója számára a vallási meggyőződésével kapcsolatos időkeret igénybevételének lehetőségét. Más országokban, így például Spanyolországban a munkaórákat és a szabadságokat az államnak a vallási közösségekkel kötött megállapodásai is meghatározhatják.

A mindennapi vallási cselekmények munkahelyen történő elvégzésének kérdése időről-időre újra felvetődik. Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni az *Ahmad kontra Egyesült Királyság-ügyet*,⁶⁸⁹ melyben a mélyen vallásos Ahmad úr vallási nézetei megkövetelték tőle, hogy péntekenként egy mecsetben imádkozzon. Teljes munkaidőben alkalmazták, mint tanárt, többször váltott munkahelyet, mivel munkaidő alatti rendszeres imádságra járása problémát okozott munkáltatójánál. Végül aktuális munkahelyén is felmondásra kényszerült, ahol újfent nem engedélyezték neki a munkaidő alatti mecsetbe járást. Az Emberi Jogok Európai Bizottsága megállapította, hogy nem sértették meg vallásszabadsághoz fűződő jogait, mivel e jog külső oldala nem élvez abszolút védelmet. A munkáltatójának joga volt a munkaszerződésben foglaltak kikényszerítésére, és kompromisszumkészséget is mutatott, mikor felajánlotta a részmunkaidő opcióját (a kérelmező egyébként az ötnapos munkahétről négy és félnaposra váltott, így lehetővé vált számára az ima péntekenként).

⁶⁸⁸ BRIBOSIA – RORIVE – WADDINGTON i. m. 47–48.

⁶⁸⁹ Ahmad kontra Egyesült Királyság, 4 EHRR 126 ECH, 1982.

Mára már jóval rugalmasabb megközelítéssel találkozhatunk, nem ritkák a vallássemleges imaszobák sem a munkahelyen. Egy svéd bíróság döntése értelmében például már lehetővé vált a muszlim munkavállalók számára, hogy munkaidejük alatt imádkozhassanak. Erre azután került sor, hogy egy város lakói az egyenlő bánásmód ombudsmanhoz fordultak emiatt. A bíróság szerint a svéd alkotmányba, egyúttal az uniós jogba is ütköző lépés volt a városi tanács olyan döntése, mely tiltotta a munkahelyi imádságot.⁶⁹⁰ A döntés értelmében a vallási kötelezettségeknek történő megfelelés magában foglalja az imaszőnyeg használatát és a Mekka felé forduló, Allah-hoz történő imádkozást.

⁶⁹⁰ Lásd: EQUITY NEWS: *Swedish court allows Muslims to pray during working hours*. 2020. 10. 03. <https://equitynews.ng/2020/10/02/swedish-court-allows-muslims-to-pray-during-working-hours/>

VII. Összegzés

VII.1. A vallás és az európai társadalmak

Az értekezés központi elemét az Európai Unió Bíróságának munkahelyi vallásszabadságára vonatkozó joggyakorlatának bemutatása és elemzése képezte, de ez nem lehetséges a vallásszabadság és a vallás kérdésének, Unión belüli szerepének és helyzetének vizsgálata nélkül. Korunk nagy kihívásai és kérdései rendkívül összetettek és többrétegűek. Az elmúlt éve(ke)t a koronavírus járvány határozta meg, mely a vallásgyakorlás módjára is nagy hatással volt. A vallási összejöveteleket átmenetileg részben megtiltották, részben az online térbe helyezték át. Ahol korábban törvényi úton tiltották meg a közterületeken, közintézményekben az arcot eltakaró, gyakran vallási indíttatásból viselt ruhákat, ott most jogszabályi úton tették kötelezővé a maszkok viseletét a járvány terjedésének megakadályozása érdekében, ami egyes nézetek szerint végső soron a „burka-tilalmak” egészét is értelmetlenné teszi. Így például Franciaországban egyrészt a 2010-es törvény értelmében megbírságotól, aki a meghatározott területeken arcot eltakaró ruházatot visel, miközben a kötelező maszkviselést elmulasztókat is ugyanígy szankcionálják.

Európa társadalmi egyre heterogénebbek, az egység a sokféleségben egyre nehezebben található meg. E sokféleség maga is számtalan síkon értelmezhető. Egyrészt a mélyen gyökerező történelmi és gazdasági különbségekben, melyek elválasztják a protestáns angolszász északot a katolikus latin-déltől, ortodox görög és a török iszlám hagyományokkal rendelkező országoktól, valamint a szekuláris nézeteket valló nemzetektől.⁶⁹¹ Történelmi tapasztalataink azt mutatják, hogy az emberek jobban értékelik az olyan embertársaikat, akik megjelenése, szokásai, viselkedése és identitása a sajátjaikkal hasonlatosak, míg elutasítják, jobb esetben csak tolerálják a tőlük eltérőeket. Ez a megközelítés meghatározott jellemzők alapján létrejött pozitív vagy negatív előítélethez, illetve sztereotípiákhoz vezet.⁶⁹²

A vallás társadalomban betöltött helye és állammal fennálló kapcsolata rengeteget változott, de az vitathatatlan, hogy a vallás elválaszthatatlanul összeforrott a történelemmel.⁶⁹³ Az elvek, meggyőződések és vallások pluralizmusa a demokratikus társadalmak

⁶⁹¹ Howard Charles YORROW: *The Margin of Appreciation Doctrine in the Dynamics of European Human Rights Jurisprudence*. International Studies in Human Rights, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1996. p. 4–5.

⁶⁹² ST-ONGE i. m. 10.

⁶⁹³ Javier Martinez-TORRÓN – William Cole DURHAM, Jr.: *Religion and the Secular State: National Reports*. The International Center for Law & Religion Studies, Provo, 2010. p. 1–2.

elengedhetetlen feltétele.⁶⁹⁴ Ahogy arra az EJEB is rámutatott egyik döntésében⁶⁹⁵ a hívők és nem hívők közötti konfliktusokat nem a vallási pluralizmus megszüntetésével, hanem ellenkezőleg, annak megóvásával kell megoldani.⁶⁹⁶ E megállapítás mellett azonban hangsúlyozandó, hogy a vallásszabadság egyes kérdéseivel részletesen foglalkozó strasbourgi bíróság elé kerülő, a vallási meggyőződés korlátozásával kapcsolatos esetekben a kérelmezők eddig csak ritkán voltak sikeresek.⁶⁹⁷

Az államok messzemenő önállóságot élveznek a vallás társadalomban beöltött helyének meghatározásakor. A pontos meghatározás hiányzik, ez teszi lehetővé, hogy az EJEB és az ennek példáját követve az EuB is széles értelmet tulajdonítson a fogalomnak.⁶⁹⁸ Európában megannyi módon értelmezzük, akár egyéneknél is a vallást, annak szerepét a társadalomban, valamint hogy miként kell védelmét megszervezni.⁶⁹⁹ A belső meggyőződés, a *forum internum* abszolút és sérthetetlen alapjog, ezzel szemben annak külső megnyilvánulása (akár egyéni, akár közösségi formában) csupán relatív alapjog, hiszen ez már másokra is hatást fejthet ki. A vallási meggyőződés leginkább feltűnő jelei a ruhák, melyek annál inkább szembetűnőek, minél többen viselik őket, és minél nagyobb a méretük

Ezzel egy időben a vallási (és egyúttal gyakran etnikai) kisebbségek létszáma dinamikusán növekszik, átalakítva Európa társadalmi, vallási, etnikai összetételét. E növekvő kisebbség és a vallási elhivatottságuk sokszor magasabb szintje több helyen a keresztény kulturális, történelmi gyökerek fokozottabb megerősítését és kinyilatkoztatását válthatják ki, olyanokból is, akik általában nem gyakorolják hitüket, vagy nem nyilvánítják ki azt.⁷⁰⁰ Egyesek kétségbe vonhatják e közösségek integrációjának lehetőségét, kulturális és történelmi inkompatibilitást emlegetve. Egy példa, mely szimbolizálja a hangoztatott inkompatibilitást a különböző neműek között a kézfogás vallási meggyőződésre visszavezethető megtagadása. Egy

⁶⁹⁴ Directorate - General for Internal Policies: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. p. 7. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOL-LIBE_ET\(2013\)474399_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOL-LIBE_ET(2013)474399_EN.pdf)

⁶⁹⁵ Supreme Holy Council of the Muslim Community kontra Bulgária ügy, 2005. március 16-i ítélet (ügyszám:39023/97).

⁶⁹⁶ Voltaire a következőt mondta mondhatni a vallási pluralizmus ideális, vegytiszta éppen ezért utópisztikus formáját felvázolva: „*Ha csak egy vallás lenne, akkor egyúttal zsarnokság is, ha kettő, akkor egymás torkának esnének, de ha harminc, békében élhetnek egymás mellett*”

⁶⁹⁷ CZIGLE (2020b) i. m. 206–207.

⁶⁹⁸ Costanza NARDOCCI: Equality & non-discrimination between the European Court of Justice and the European Court of Human Rights. Challenges and perspectives in the religious discourse. *University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series*, No. 18-12. p. 3. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3301171

⁶⁹⁹ Florian GRÖTSCH: The Mobilization of Religion in the EU (1976–2007): From “Blindness to Religion” to the Anchoring of Religious Norms in the EU. *Journal of Religion in Europe*, Vol. 2, No. 3, 2009. p. 235–236.

⁷⁰⁰ Pierre-Henri PRÉLOT: French *laïcité* and the terrorist attacks. *Law & Religion UK*, 2017. 03. 16. <http://www.lawandreligionuk.com/2017/03/16/french-laicite-and-the-terrorist-attacks/>

algír nőtől például pont azért tagadták meg a francia állampolgárságot, mivel megtagadta a kézfogást, mely az állampolgársági ceremónia részét is képezi, a hatóság döntésének jogosságát pedig a nemzeti bíróságok is elismerték. E lépése által ugyanis véleményük szerint a nő a francia – és uniós – társadalom alapvető értékeit is elutasította, mely kizárta annak lehetőségét, hogy valóban integrálódhasson.⁷⁰¹ Dániában 2018-ban fogadtak el egy olyan törvényt, mely szintén megköveteli a kézfogást az állampolgársági ceremónia során,⁷⁰² Svájcban pedig szintén megtagadták az állampolgárságot egy muszlim pártól, akik nem voltak hajlandók kezét fogni a másik nemhez tartozó interjúztatókkal.⁷⁰³

Svédországban egy cégvezető csak a férfi munkavállalókkal volt hajlandó kezét fogni. Szintén Svédországban az ombudsman beperelte az egyik munkahelyet, mivel egy nő állásinterjúját azért fejezték be idő előtt, mivel nyilvánvalóvá vált, hogy nem fogja megrázni az interjúztatók kezét. Ezt számos hasonló eset követte, például mikor egy férfit azért bocsátottak el, mert nem rázott kezét női munkatársaival.⁷⁰⁴

A kézfogás valóban az egyik legáltalánosabb és legelterjedtebb üdvözlési formák egyike, melynek megtagadása tiszteletlenségnek számít a legtöbb élethelyzetben.⁷⁰⁵ Érdeemes lehet megjegyezni, hogy a megtagadásnak azonban nem csupán vallási indokai lehetnek, hanem például egészségügyi is, például egy fizikai kontaktussal járó betegség átadásának elkerülése (vagy esetlegesen germofóbia).

VII.2. A vallás és munkahely változó kapcsolata

Az 1990-es években a vallásszabadság még mintegy „elhanyagolt nagyszülő” szerepét töltötte be az emberi jogok között, de többek között a globális migrációnak is köszönhetően a 2010-es évektől kezdődően ez a helyzet gyökeresen megváltozott. A vallásszabadsághoz kapcsolódó perek száma exponenciálisan növekedett az elmúlt években;⁷⁰⁶ a vallások békés egymás mellett élésének szerepe megnőtt. A vallási közeg megváltozása jelentette a

Aurelien BREEDEN: No Handshake, No Citizenship, French Court Tells Algerian Woman. *The New York Times*, 2018. 04. 21. <https://www.nytimes.com/2018/04/21/world/europe/handshake-citizenship-france.html>

⁷⁰² Martin Selsoe SORENSEN: *Denmark, With an Eye on Muslims, Requires New Citizens to Shake Hands*. The New York Times 2018. 12. 20. <https://www.nytimes.com/2018/12/20/world/europe/denmark-muslims-handshake-law.html>

⁷⁰³ BBC: *Muslim couple denied Swiss citizenship over no handshake*. BBC. com, 2018. 09. 18. <https://www.bbc.com/news/world-europe-45232147>

⁷⁰⁴ VOTINIUS i. m. 97–98.

⁷⁰⁵ Az értekezés írásakor a világot súlytó koronavírus járvány természetesen ezt átmenetileg megváltoztatta, hiszen a rendkívüli helyzetre való tekintettel pont hogy a kézfogás és más közvetlen fizikai kontaktussal járó üdvözlési formák elkerülése, alternatívák használata a javasolt és ildomos.

⁷⁰⁶ BALOGH Lídia: „Vallási pereskedés.” Panelbeszélgetés Christopher McCruddennel emberi jogokról, bíróságokról és hitbéli meggyőződésekről. *JTI Blog*, 2019. 12. 05. <https://jog.tk.hu/blog/2019/12/vallasi-pereskedes-christopher-mccrudden>

magánszektor munkáltatói számára az egyik legfontosabb változást az elmúlt évtizedekben. A magánszférabeli foglalkoztatás tekintetében igencsak jelentősek az eltérések a tagállamok között. Leginkább a korlátozás hiánya a jellemző, közös motívum viszont, hogy a legtöbb munkarend alapvetően a keresztény ünnepekhez igazodik, melyeket a munkaerő egyre növekvő része nem oszt.⁷⁰⁷ Az EuB 2017-előtt a Foglalkoztatási Irányelv elfogadását követően jó ideig egyáltalán nem nyilatkozott munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó kérdésekben, azóta pedig többször is döntött ilyen kérdésekben és jelenleg is számos ügy áll elbírálás alatt. A vallás modern technológiai környezetben történő elsorvadását prognosztizáló, gyakran mainstream nézetek megdőlni látszanak,⁷⁰⁸ hiszen a vallás visszatért a közélet színterére.⁷⁰⁹

Ennek jele, hogy az utóbbi években a munkahelyi vallásszabadság mellett olyan kérdésekben nyújtott iránymutatást az EuB mint a rituális állatvágás,⁷¹⁰ a Jehova Tanúi tagjainak térítói tevékenységéhez kapcsolódó feljegyzések uniós joggal való összhangja,⁷¹¹ az egyházi iskolák adómentessége,⁷¹² vagy a vallási bíróság által felmondott házasságokstátusza.⁷¹³

Az EJEB korábban maga is sokáig „árnyékharcot” vívott az olyan ügyekben, melyek a vallásszabadsághoz kapcsolódtak, de ez az elmúlt két évtizedben végérvényesen megváltozott, határozott álláspontot vett fel a fórum.⁷¹⁴ Az EuB eközben gyakran két tűz közé kerülni látszik. Egyrészt ott vannak a határozott állásfoglalást várók, másrészt pedig azok, akik attól tartanak, hogy már eddigi lépéseivel is túlságosan nagy mértékben avatkozik bele az Unió a tagállamok belső jogviszonyaiba. Előbbiek számára kevésnek tűnhet a kapott iránymutatás, míg utóbbiak számára túlságosan is mélyre hatónak, egy nemzeti felfogástól idegen elvrendszer követésének.

⁷⁰⁷ David W. MILLER – Timothy EWEST: A new framework for analyzing organizational workplace religion and spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 12, No. 4, 2015. p. 2.

⁷⁰⁸ NEMZETKÖZI TEOLÓGIAI BIZOTTSÁG: A mindenki javát szolgáló vallásszabadság – Korunk kihívásainak teológiai megközelítése.

http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/cti_documents/rc_cti_20190426_liberta-religiosa_hu.html

⁷⁰⁹ Andrea PIN – John WITTE, Jr.: Meet the New Boss of Religious Freedom: The New Cases of the Court of Justice of the European Union. *Texas International Law Review*, Vol. 55. 2019. p. 224–226.

⁷¹⁰ C-336/19. sz. Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ügyben 2020. december 17-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2020:1031].

C-426/16. sz. Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen, VZW és társai kontra Vlaams Gewest ügyben 2018. május 29-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:335].

⁷¹¹ C-25/17. sz. Tietosuojavaaltutettu kontra Jehovan todistajat – uskonnollinen yhdyskunta ügyben 2018. július 10-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:551].

⁷¹² C-74/16. sz. Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania kontra Ayuntamiento de Getafe ügyben 2017. június 27-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:496].

⁷¹³ C-372/16. sz. Soha Sahyouni kontra Soha Sahyouni ügyben 2017. december 20-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:988].

⁷¹⁴ Ian LEIGH: *Reversibility, proportionality, and conflicting rights: Fernández Martínez v. Spain*. In: Stijn SMET – Eva BREMS (eds.): *When human rights clash at the European Court of Human Rights: conflict or harmony?* Oxford University Press, Oxford, 2017. p. 218.

Arra, hogy miért csak most került sor az EuB előtt a munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó ügyek megvitatására a társadalmi, és az azokhoz kötődő politikai változásokból kapunk választ. Mondhatni mostanra érte el azt a túrészűzűbűt a kérdés, mely kinűtte a nemzeti jogok által biztosított keretrendszert a műgűtte álló nyoműs társadalmi igények kűvetkeztűben.

A munkahelyen tűrtűnű hűtrűnyűs megkűlűnbűzttűtűsnek megannyi vűltozatos kivettűlűsi forműjűja lehet, melyek alapvetűen kűlűnbűznek az alanyok jogviszonyaitűl, az elszennvedett hűtrűnyűttűl ės a diszkriminűciű alapjűt kűpezű vűdett tulajdonsűgűktűl fűggűen.⁷¹⁵ A társadalmi szokűsok ės kűlűnűsen a munkaerűpiac az elműlt ևtizedekben sokat vűltoztak. Rėgebben a kűlűnbűzű vűllasű ės etnikai hűtterű emberek okkal szűműthattak arra, hogy egyműstűl elkűlűnűlten ևlhetnek ės dolgozhatnak, műra azonban műr megvűltoztak a feltűtelek. Az orszűgok hozzűállasű nagyban fűgg attűl, hogy relatűve mennyire homogėnek vűllűsilag. Ahol a homogenitűs viszonylag magas, ott ritkűbban hallani vűllűsi ės munkahelyi ևrtűkek űtkűzűsűrűl.⁷¹⁶

A vűllűs űjrafelfedezűse, megvűltoztatűsa, elhagyűsa mind valűs jelensűgek, ės problėműk kiindulűsi pontjai lehetnek akűr a munkahelyen, akűr a magűnևletben, melyek – mint lűthattuk– szűmos ponton kapcsolűdnak egyműshoz. Az egyėni meggyűzűdűsek műlysűge, ės a kapcsolűdű szokűsok műrtűke az ևletkor vűltozűsűval is gyakran vűltozhat, műg egyesek vűllűsi elkűtelezűdűse alűbbhagy, műsokė megerűsűdűk, ami műg egy adott ևv sorűn is megfigyelhetű a vűllűsi űnnepek kűzeledtűvel ės elműltűval.

A munkahely mindig is egy kűlűnűleges ևlethelyszűn volt, saját jogi szabűlyzatűval, hűzirendjűvel, ۆltűzűkűdűsi kűdexűvel, ahol a munkavűllalűk ės munkűltatűk a helyre jelleműzű szeműlyisűggel, munkahelyi *personűval* rendelkezve lėpnek interakciűba egyműssal ės az űzletfűelkkel, ez pedig magűban rejti a konfliktűsok lehetűsűgűt.⁷¹⁷ A konfliktűsok pedig annak kűrdűsűt vetik fel, hogy egy tűbbek kűzűtt vűllűsilag is plurűlis befogadű tűrsadalom mennyire kűvetelheti meg azok elkerűlűse ևrdekűben a sokakat megosztű vűllűsi meggyűzűdűsek kifejezűsűt.⁷¹⁸ A munkahely nem egy kűlűn dimenziűban lėtezik, ez is egy demokratikus szfėra,⁷¹⁹ a társadalmi integrűciű kiemelten fontos helyszűne, a (fogadű) tűrsadalommal tűrtűnű kapcsolatkűpűtűs ės interakciű arėnűjű.⁷²⁰ Alapvetűen kűt megfontolűs áll a műgűtt, hogy nem

⁷¹⁵ SIPKA – ZACCARIA i. m. 50.

⁷¹⁶ LAULOM i. m. 2–5.

⁷¹⁷ CZIGLE (2017) i. m. 313.

⁷¹⁸ Ronan MCCREA: Faith at work: the CJEU’s headscarf ruling’. *EU Law Analysis*, 2017. 03. 17. <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2017/03/faith-at-work-cjeus-headscarf-rulings.html>.

⁷¹⁹ Myriam HUNTER – HENIN: *Why Religious Freedom Matters for Democracy - Comparative Reflections from Britain and France for a Democratic “Vivre Ensemble”*. Hart Publishing, Oxford, 2020. p. 138–139.

⁷²⁰ Elizabeth A. CLARK: Headscarf Bans, Equal Treatment, and Minority Integration in the Workplace. *Notre Dame Law Review*, Vol. 91, No. 1, 2018. p. 69.

kényszerítenek embereket lelkiismeretükkel ellentétes magatartásra munkahelyükön. Az első szerint az egyéni szabadságot és autonómiát tiszteletben tartó társadalomban alapvetően nem kényszerítenek embereket olyan magatartásra, mely lelkiismeretükkel ellentétes. Ez mind a magánvállalkozások, mind az állam vonatkozásában megállja a helyét. A másik egy valamelyest gyakorlat-orientáltabb megközelítés szerint, ha valakinek valóban belső meghasonulást eredményezne egy cselekmény végrehajtása az hezitálni fog, ami kontraproduktív.⁷²¹

Az egyenlőség az uniós jog alapvető eleme, amiként azt Maduro Főtanácsnok a *Coleman-ügy*⁷²² kapcsán megjegyezte, de az EU antidiszkriminációs jogába tartozó megkülönböztető bánásmódok közül a vallás talán a leginkább vitatott témakör. Ennek egyik jele, hogy egyes szerzők szerint az antidiszkriminációs jog jelenlegi kerete és nemzeti jogba ültetése nem képes a vallási meggyőződés kifejezését megfelelő helyen kezelni.⁷²³

VII.3. A munkahelyi vallásszabadság egyes kérdései az EuB előtt.

Az elmúlt néhány évben az összes EuB elé került ügy közös jellemzője, hogy alapvetően individuális szempontok szerint közelítette meg őket a bíróság. A vallásszabadság külső megnyilvánulásainak a magánvállalkozás gazdasági érdekeire való tekintettel történő lehetséges korlátozása, illetve e korlátozás igazolása képezte az első megközelítést. A másik nagy kérdéskört az egyházi munkáltatók által támasztott foglalkoztatási követelmények igazolhatósága, valamint azoknak az objektív bíróságok által való felülvizsgálatának lehetősége, e követelmények magánéleti vonatkozásainak terjedelme, közvetve pedig a nemzeti egyházak autonómiájának korlátja képezte. Mindezek kapcsán pedig újból előtérbe került az Unió jog elsőbbségének és az alapjogok közvetlen hatályának elve. A harmadik témát az egyházi ünnepek, a kisebbségi vallásokba tartozók egyenlő bánásmódját szolgálni hivatott pozitív, különleges bánásmódot lehetővé tevő nemzeti szabályozások elemzése, illetve ennek kapcsán az uniós jog horizontális hatályának újbóli hangsúlyozása képezte.

A vallási meggyőződés munkahelyen történő kifejezéséhez kapcsolódó esetekben alapvető kérdés, hogy közszférabeli vagy magánszférabeli foglalkoztatásról van szó, illetve hogy van-e egyházi, vallási, világnézeti kötődése a munkáltatónak vagy sem. Az állami munkáltatóknál betöltött pozíciók esetében, különösen melyekben az államot képviseli egy

⁷²¹ Kent GREENAWALT: *Religious Toleration and Claims of Conscience*. In: Micah Jacob SCHWARTZMAN – Chad FLANDERS – Zoe ROBINSON (eds.): *The Rise of Corporate Religious Liberty*. Oxford University Press, 2016. p. 9.

⁷²² C-303/06. sz. S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2008:415].

⁷²³ HENNETTE-VAUCHEZ i. m. 751.

személy, fokozottabban követelhetik meg az állam világnézetéhez történő igazodást. Hasonlóképpen, egy egyházi munkáltatónál betöltött pozíció is megkövetelheti a munkáltató szellemiségével összhangban lévő munkavégzést, ami az ilyen jellegű munkáltatók sajátosságai okán a magánélet bizonyos részeire is kiterjedhet. A gyakran hivatkozott állami világnézeti semlegesség, mint vallásszabadságot korlátozó és e korlátozást legitimáló hivatkozási alap főszabályként annak követelményét foglalja magában, hogy az államot képviselő személyek, így például az igazságszolgáltatást megtestesítő bírók döntésüket semleges alapon hozzák meg, saját vagy mások vallási hovatartozásától vagy egy vallási meggyőződés hiányától függetlenül. Egyes országokban, ahol a semlegességnek komolyhagyományai vannak, így például Franciaországban, ez a követelmény a megjelenésre is vonatkozik, tehát külsőleg is semlegesnek kell tünniük az államot képviselő személyeknek. Hasonlóképpen, az állami iskolákban és egyetemeken is tilthatják a tanárok és diákok számára a vallási meggyőződésük kifejezését – lásd. *Dogru kontra Franciaország*,⁷²⁴ *Dahlab kontra Svájc*⁷²⁵ stb. – akárcsak állami kórházakban, ahogyan ez az *Ebrahimian kontra Franciaország*⁷²⁶ ügyben kifejtésre került.⁷²⁷ A tanárok és diákok vallásszabadsága, az állam nevelési kötelessége és az állami intézmények világnézeti semlegessége, valamint a szülők jogai kerülhetnek összetűzésbe, mely csatározások vesztese legtöbbször a *forum externum*, azaz egyén vallási meggyőződésének kifejezéséhez való joga.

Általánosan elmondható, hogy a vallási meggyőződés kifejezéséhez kapcsolódó eddig született döntések leginkább a munkáltató érdekeit tartották szem előtt, elismerve a munkahelyek semlegességének megkülönböztetett bánásmódot legitimáló szerepét. A gazdasági megfontolások, melyek az EU alapjait adták így akarva-akaratlanul is visszaköszönnek. Az értekezés során az *Achbita*-és *Bouagnaoui*-ügyekben bemutatásra és elemzésre került, hogy milyen kérdést vet fel a munkahelyen a vallási meggyőződés kifejezése, annak tiltása, korlátozása és hogy miért van döntő jelentősége az ilyen típusú ügyekben a nemzeti társadalmi-jogi kontextus vizsgálatának.

A vallási, világnézeti, politikai szimbólumok munkahelyi tiltása mellett az is megkülönböztető bánásmódot eredményez, ha a munkáltató nem engedélyez szabadságot a vallásgyakorlásra, hiszen a vallási meggyőződéssel nem rendelkezőket vagy nem gyakorló hívőket ez előnyösebb pozícióba helyezi. Egy másik kérdéskört a munkahelyi vallásgyakorlás

⁷²⁴ Dogru kontra Svájc ügy, 2009. december 4-i ítélet (ügyszám: 27058/05).

⁷²⁵ Dahlab kontra Svájc ügy, 2001. február 15-i ítélet (ügyszám: 42393/98).

⁷²⁶ Ebrahimian kontra Franciaország ügy, 2015. november 26-i ítélet (ügyszám: 64849/11).

⁷²⁷ A kórházak esetében természetesen a már érintett egészségügyi, biztonsági szempontok is irányadóak, mint ahogyan az a *Chaplin kontra Egyesült Királyság*ügy kapcsán is kifejtésre került.

kapcsán bizonyos feladatok elleni lelkiismereti okokból történő tiltakozás képezi, mely tekintetében még nem nyújtott iránymutatást az EuB, ellentétben az EJEB-el. Ha a munkáltató eleget tud tenni olyan kéréseknek, mint például hogy egy muszlim származású munkavállalónak ne kelljen alkoholt árulnia, vagy disznóhússal érintkeznie viszonylag egyértelmű a helyzet, hiszen nem történik diszkrimináció. Ha nem tud, vagy nem kívánna eleget tenni, akkor az általános munkahelyi követelmények következtében a közvetett diszkrimináció kérdését kell vizsgálni.⁷²⁸

A diszkriminációhoz kapcsolódó kérdések esetében kulcsfontosságú az összehasonlíthatóság eleme, azaz hogy az esetlegesen megkülönböztető bánásmódot tapasztaló személy összehasonlítható helyzetben van-e munkahelyén a többi munkavállalóval. Az *Achbita*- és *Bougnaoui*-ügyekben például a különböző vallási meggyőzések általános tilalmára terelték a hangsúlyt, nem téve általános jelleggel különbséget a vallási meggyőződés kifejezése és annak kifejezésétől való tartózkodás között. Más szóval individualizálták és szubjektívvá tették a vallási nézetek szimbólumok általi megvallását, nem pedig e megvallás hiányával állították szembe. A különböző vallások összehasonlítását olyan eredményre vezethetne, mintha a különböző fogyatékossgal élők helyzetét próbálnánk hasonló kontextusba helyezni.⁷²⁹

Az ésszerű intézkedések elve Kanadában és az Egyesült Államokban a munkahelyi vallásszabadság biztosításának bevett eszköze, de az uniós jogban csak a fogyatékossgal élők esetében alkalmazzák. A vallásszabadság kérdéseiben általánosan még nem terjedt el az alkalmazása, de egyes uniós tagállamokban már felfedezhetők jelei. A munkahelyi ésszerű alkalmazkodás megvalósulásának egyértelmű haszonélvezői azok a munkavállalók, akik erőteljesebb vallási elköteleződéssel rendelkeznek. Ezzel szemben a nem vallásosak, vagy vallási meggyőződéssel nem bírók, esetleg a laza követelményeket támaztó vallás követői szemében éppen hogy az lehet visszás, hogy ők ezekkel a személyekkel szemben nem tarthatnak igényt vallási okokból egyes vallási események, imák megtartásához szükséges szabadnapra, rugalmasabb munkavégzésre.

A vallásszabadság kérdése gyakran más alapjogok szempontjaival vegyül. Az *Achbita*- és *Bougnaoui*-ügyekben megalapítottak alapján úgy tűnhet, mintha hierarchikus kapcsolatot feltételezhetnénk az egyenlő bánásmóddal való jog vonatkozásában védett tulajdonságok és a

⁷²⁸ Lucy VICKERS: Religion and the Workplace. *The Equal Rights Review*, Vol. 14, No. 1, 2015. p. 110–112.

⁷²⁹ Saïla Oulad CHAIB – Valeska DAVID: European Court of Justice keeps the door to religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it. *Strasbourg Observers*, 2017. 03. 27 <https://strasbourgobservers.com/2017/03/27/european-court-of-justice-keeps-the-door-to-religious-discrimination-in-the-private-workplace-opened-the-european-court-of-human-rights-could-close-it/>

hozzájuk kapcsolódó jogok között. A magasabb szinten álló, így nagyobb védeltséget élvező alapjogoknak az eddigi uniós iránymutatás szerint a velünk született értékek számítanak, mint a nem, etnikai vagy faji származás, vagy éppen az esetleges fogyatékoságok,⁷³⁰ noha egy adott személy önképében, identitásában lehetséges, hogy a vallás sokkal meghatározóbb szerepet képez. Az említett muszlim női viseletek kapcsán általában a nemi alapú diszkrimináció kérdése is felmerül hasonlóképpen az etnikai és vallási diszkrimináció esetei is gyakori átfedést mutatnak: az egyik jelenleg függőben lévő eljárásban előzetes döntéshozatalra bocsátott kérdés is e kettősségekre vonatkozik. Nem lehet eléggé hangsúlyozni, hogy mennyire megosztó a fejkendők kérdése, melyet jóval nagyobb lélegzetvisszafojtással követtek a jogi szakértők és laikusok egyaránt. Európában a vallási tolerancia és a nők egyenjogúsága a demokratikus berendezkedés alapjait képezik. Így nem könnyű olyan jogi szabályozási környezetet kialakítani, mely az egyre növekvő muszlim lakosság vallásának, kultúrájának és a nők társadalomban betöltött helyzetének kérdésével foglalkozik.⁷³¹

Nem nélkülözi az észérveket és a rációt, hogy a munkáltatóknak jogukban áll gazdasági érdekükben és a vállalkozás szabadságának elvével összhangban olyan belső szabályokat bevezetni a világnézeti semlegesség érvényre juttatása érdekében az olyan munkavállalók esetében, akik a munkáltató ügyfeleivel, partnereivel kapcsolatba lépnek munkavégzésük során.⁷³² Az egyházi kötődésű munkáltatók is hangsúlyozzák az (esetükben egyáltalán nem semleges) világnézet és szellemiség fontosságát, így ők ennek ellenkezőjére hivatkozhatnak, amikor vallási feltételek meglétéhez és követéséhez kötik egy állás betöltését, vagy az elbocsátást indokolják. Az *Achbita-ügyben* érződik leginkább az üzleti érdekorientáltság; a *Bouagnaoui-ügyben* bizonyos mértékben már tartózkodóbb álláspontot képvisel az EuB, hiszen nem minden vásárlói preferencia és kérésnek történő megfelelésképez legitim célt és indokot a vallási meggyőződés korlátozására.

⁷³⁰ NARDOCCI i. m. 4–5.

⁷³¹ LÁNCOS Petra Lea: A hidzsáb az Európai Bíróság előtt. *Ars Boni*, 2016. 10. 15. <http://arsboni.hu/a-hidzsab-az-europai-birosag-elott/>

⁷³² Itt érdemes megemlíteni, hogy miként fest mindez az Egyesült Államok szemszögéből. Ott a cégek vallásszabadsága, egy szekuláris társaság szabadsága. De az alapelv nem vonhat analógiát az államok vagy magánszemélyek vallásszabadságával, mivel a profitorientált szervezetek nem rendelkeznek az alapvető emberi jellemzőkkel, mely az egyén számára lehetővé teszi a vallásszabadságot, például a lelkiismerettel. Olyan különleges más jellemzőkkel sem rendelkeznek, mely az egyházak esetében tesz kivételt, valamint nem is önkéntes alapon szerveződnek. Emellett az Egyesült Államokban is számos nagyvállalat került összetűz alá, a munkavállalók vallási meggyőződésének elfojtása miatt. Lásd a témában:

Caroline Mala CORBIN: Corporate Religious Liberty. *Constitutional Commentary*, Vol. 30. No. 2, 2015.

Dallan F. FLAKE: Image is Everything: Corporate Branding and Religious Accommodation in the Workplace. *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 163, No. 3, 2015.

A magánfoglalkoztatás esetében a világnézeti semlegességre történő hivatkozás tűnik az egyik legújabb ütőkártyának, mely által a vallási meggyőződés korlátozását kívánják legitimálni a munkáltatók, akiknek célja a hatékony és profitábilis üzlet elérése. Az ő oldalukról felmerülhet a kérdés, hogy miért is kellene figyelmet szentelniük a foglalkoztatottak vallási meggyőződéseire?⁷³³ Eme ütőkártyát maga az EuB nyújtotta számukra azáltal, mikor *Achbita-ügyben* kijelentette, hogy egy általános, minden vallási, világnézeti és politikai, filozófiai jelképet tiltó rendelkezés nem minősül közvetlen diszkriminációnak. Ahogyan az várható volt, és amint azt e jelenleg is függőben lévő eljárásban előzetes döntéshozatalra bocsátott újabb „fejkendő-ügyek” is bizonyítják: a munkáltatók elkezdtek az *Achbita-ügyben* ismertetethez hasonló írott blankettaszabályokat bevezetni és a céges belső politika részévé tenni, a külső semlegesség elérése érdekében.⁷³⁴ E szabályoknak úgy tűnik nem elengedhetetlen feltétele, hogy írott formában kerüljenek a céges szabályrendszerbe, elégséges, ha mindenki által ismert követelményről van szó, melyet az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalóval szemben általánosan alkalmaz a munkáltató. Ha az EuB követni szándékszik az *Achbita-ügyben* megkezdett joggyakorlatát, akkor kénytelen lesz az ilyen jellegű céges rendelkezések létjogosultságát deklarálni, melynek következtében a nemzeti bíróságok rendre restriktív módon állhatnak a vallási meggyőzések munkahelyen történő kifejezéséhez.

De nem csak negatívumokat lehet megemlíteni az *Achbita-ügy* kapcsán, hiszen a vallás fogalmának tekintetében olyan álláspontra helyezkedett az EuB, melyre az azt követő ügyekben konzisztens módon hivatkozik, az EJEE és az Alapjogi Charta keretrendszerében értelmezve azt, mely mind a *forum internumot*, mind a *forum externumot* magában foglalja, noha utóbbi keretek közé szorítja. A közvetlen diszkriminációt a valós foglalkoztatási követelmények igazolhatják, a közvetett diszkriminációt pedig az igazolható cél szükséges és arányos intézkedésekkel történő elérésére való törekvés. A valós foglalkoztatási követelmények kapcsán a *Bougnououi-ügyben* az került megállapításra, hogy az ügyfelek preferenciái nem minden esetben esnek egybe a valós foglalkozási követelményekkel, ami szintén előremutató. Ebben az esetben a fejkendő váltott ki ellenérzéseket az ügyfélből, de e szubjektív igények figyelembe vétele végeláthatatlan kérések előtt nyitva meg a kaput. Lehetséges, hogy valakinek egy muszlim férfi hagyományos szakállával lenne hasonló problémája, vagy éppen

⁷³³ Lucy VICKERS: *Law, religion and the workplace*. In: Silvio FERRARI (ed.): *Routledge handbook of law and religion*. Routledge, Abingdon, 2015. p. 272.

⁷³⁴ A különböző vallási háttérű munkavállalók közötti konfliktusok elkerülésére valóban szolgálhatnak semlegességi céges szabályzatok, de ezek minden bizonnyal akár szándékuk ellenére is előnyben részesítenek egyeseket, ezzel egyidejűleg megnehezítik mások mindennapjait.

ellenkezőleg, azt szeretné, hogy meghatározott vallású és azt ruházatán keresztül kifejező személy teljesítsen részére feladatokat.

A koronavírus járvány gyökeresen megváltoztatta a munkavégzés tradicionális formáit, a távmunka modellje széles körben elterjedté vált. Ennek következtében a munkahely és magánélet közötti határ még inkább elmosódni látszik. A munkahelyi semlegesség kérdése is tovább bonyolódik ez által, hiszen abszurd esetben a munkáltató azt is kérhetné egy ügyfelekkel kapcsolatba lépő alkalmazottól, hogy noha otthonról dolgozik, a videó hívások alkalmával vegye le például nyakában lógó keresztjét, vagy vallási ruházatát, vagy távolítsa el a háttérből otthona falán elhelyezett feszületet, esetleg kedvenc filozófusa portréját.

Hiába térnek el lényegesen az *Egenberger-*, *IR kontra JQ-* és *Achatzi-ügyek* körülményei, ezek az ügyek mégis közös koordináta-rendszerben értelmezendők, ugyanis az Unió ezeken az eseteken keresztül alakította ki az Unió az egyházi munkáltatókkal, egyházi ünnepekkel és általános értelemben véve az egyházakkal kapcsolatos, továbbiakban irányadó álláspontját. Az egyházi munkáltatók „érinthetetlenségének mítosza” immár megtörni látszik, így véve elejét a korábban hangoztatott kritikának, miszerint az egyházaknak adott túlságosan nagy mozgástér olyan „*jogi vákuumot*” hozhat létre, ahova a jog nem érhet el.⁷³⁵ Az egyházak nemzeti jogállásának tisztelete nem eredményezheti azt, hogy az Unió elvei, értékei csorbát szenvedjenek, így e tisztelet szűkebb jelentéstartalommal bír. Ahogy azt az elemzett jogesetek is bebizonyították, az egyházak és egyházi kötődésű munkáltatók a sajátos helyzetüket, belső autonómiát és a speciális foglalkoztatási követelmények meghatározásának jogát továbbra is egyértelműen élvezhetik, felettük azért Damoklész kardjaként ott lóg a független, objektív, tehát nem egyházi jogorvoslatok igénybevételének opciója, e jogorvoslatok valós, az ügy körülményeire kiterjedő bírói vizsgálatának lehetősége, melyet minden unióstagállamban biztosítani kell.

Egyértelműen vannak olyan szakmai tevékenységek, melyek megkövetelik munkáltatói szakmai követelményként, hogy valaki egy adott egyházhoz, vagy hasonló szellemiségen alapuló szervezethez tartozzon, valamint, hogy ennek jeleként bizonyos magatartásokat kövessen, vagy kerüljön.⁷³⁶ Az egyházi munkáltatók által megszabott foglalkoztatási követelmények pontos jelentéstartalma terén is iránymutatást nyújtott az EuB, melynek értelmében objektív kapcsolatot kell feltételezni az elvégzendő munka jellege és végrehajtásának keretrendszeré, valamint a támasztott követelmények között. Így például

⁷³⁵ Dominic MCGOLDRICK: Religion and Legal Spaces- In Gods we Trust, in the Church we Trust but need to Verify. *Human Rights Law Review*, Vol. 14, No. 4, 2012. p. 781.

⁷³⁶ LEHÓCZKI i. m. 180.

egyértelmű, hogy hittant nem taníthat egy keresztény iskolában egy nyíltan ateista személy. Az egyházi munkáltatók szellemiségét és küldetését hiteltelenné tenné egy olyan munkavállaló alkalmazása, aki munkáltatója elveivel és vallott értékeivel szembemegy, ezért érthető a munkavállalói hűség elve fontosságának hangsúlyozása. Ez azonban nem mindig legitimálja a diszkriminációt azokban az esetekben, ahol a fokozott hűséget csak bizonyos vallásúakkal szemben támasztják, noha helyzetük összehasonlítható az olyan kollégákéval, akik más vallásúak, vagy semmilyen vallást nem követnek, amiként az *IR kontra JQ- ügyben* is hangsúlyozta az EuB. A családi állapottal kapcsolatos elvárások ott nem képeztek az egyházi munkáltatók által meghatározott sajátos szakmai követelményeket, mivel azt csak meghatározott vallású személyekkel szemben támasztották, ezzel nyilvánvalóvá téve, hogy egyedül a vallási hovatartozáson alapult a közvetlenül hátrányos bánásmód.

Ez egyházi munkáltatókkal kapcsolatos jogesetek egy másik hozadéka az EU jog horizontális hatályának vallásszabadsághoz kapcsolódó ügyekben történt deklarálása. Kiemelendő még az Alapjogi Charta megkülönböztetés tilalmára vonatkozó cikke jelentőségének hangsúlyozása, továbbá annak újbóli megerősítése, hogy az EU jogával ellentétes, vagy azzal összhangban nem értelmezhető nemzeti szabályozásokat figyelem kívül kell hagyni, még akkor is, ha azok adott esetben az EU jogát hivatottak implementálni. Egyúttal azt is jelzi e megközelítés, hogy az Alapjogi Charta valóban az EJEE- vel összhangban lévő iránytű, az Unió lelkiismerete.

Míg a fejkendők esetében a „*ha mindenkit diszkriminálunk akkor senkit sem*” megközelítés látszik a fő csapásiránynak, addig a preferenciális egyházi ünnepek esetében ennek ellenkezője, mondhatni „*ha mindenkinek megadjuk a különleges jogosultságokat akkor senkinek sem*”. Mindkét módszer az egyenlő bánásmódot kívánja elérni, de egymástól szögesen eltérő módon. Ha a fejkendőügyek logikáját alkalmazta volna az EuB az *Achatzi-ügyben* akkor azt sugallta volna, hogy a kedvezmények általános megszüntetésével lehet az egyenlő bánásmódot a leghatékonyabban elérni, de úgy látszik, másmilyen konklúzió tűnt célszerűnek a bíróság számára. Amint az az *Achatzi-ügyben* is tapasztalható volt, a munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó kérdéseknél alapvető fontossággal bír, hogy összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókról van-e szó vagy sem.

Az egyházi ünnepek munkaszüneti napként történő elismerése az összes EU tagállamra jellemző jelenség, mely a keresztény múltban gyökerező, mély történelmi és kulturális hagyományokra vezethető vissza. Kérdéses, hogy az egyre nagyobb számú vallási kisebbségek saját vallási ünnepeire vonatkozó várható kéréseit és igényeit miként tudják majd a tagállamok kielégíteni.

Természetesen gyakorlatilag a lehetetlennel határos olyan döntést hozni, ami minden kívánalomnak megfelel és – az uniós jog egységes alkalmazásának követelménye tükrében is – minden országban ugyanúgy kerülne értelmezésre. Az EU tagállamai igencsak eltérő helyen találhatóak az egyház-állam kapcsolatok bonyolult skáláján. A kulturális és társadalmi különbségek minden országban létrehozták a saját állam-egyházi viszonyokat és a túrérszűbőket, a toleranciahatárát, ha úgy tetszik. Éppen ezért nem könnyű feladat sem az EuB sem az EJEB számára közös nevezőt találni. Az EJEB vallásszabadsággal kapcsolatos joggyakorlata még esetleges következtelenségei ellenére is példaként szolgálhat az EuB számára, mely a munkahelyi vallásszabadság kérdéseiben még csak most kezdi el bontogatni szárnyait. Az EJEB hatással van az EuB-ra és ez fordítva is igaz. Érthető módon az EJEB-nek sokkal szélesebb körű joggyakorlata van az emberi jogok védelme terén, már csak történelmi okokból is, hiszen ahogy az többször kiemelésre került, az EuB akárcsak az EU, eredetileg a gazdasági megfontolásokat tartotta szem előtt, nem pedig az emberi jogokét. Ugyanakkor EuB döntései – bár számszerűleg még kevés idevágó döntés született – az összes EU tagállamra kötelező erővel bírnak, melyek egy jövőbeni, potenciálisan integrált, uniós vallásszabadságjog alapjait fektették le.

Ugyan az értekezés során bemutatottak arra engednek következtetni, hogy a vallási meggyőződést korlátozása felé mutat az irány az Európai Unióban, találhatunk ezzel ellentétes folyamatokra is példát. Ausztriában például még 2019-ben fogadtak el egy, a többi vallási, ideológiai jelkép mellett a fejkendők viseletét az általános iskolákban tiltó rendelkezést, mely az Osztrák Néppárt (Österreichische Volkspartei - ÖVP) és az Osztrák Szabadságpárt (Freiheitliche Partei Österreich - FPÖ) koalíciós döntéseként született. E tilalom igen csak rövid életűnek minősült, hiszen 2020. december 11-én⁷³⁷ az Osztrák Köztársaság Alkotmánybírósága (Österreichische Verfassungsgerichtshof) azt összeegyeztethetetlennek találta a nemzeti jogrenddel, következésképpen törlésének szükségességét jelezte. Pár éve az úgynevezett „burkini-vitától” is hangos volt a sajtó. Az Aheda Zanetti, ausztrál divattervező által alkotott fürdőruha a muszlim nők által hordott viselet, mely a testet és a haját is eltakarja. Ennek viselését több francia tengerparti városban közvetve betiltották, egy általános, minden vallási szimbólum tengerparton történő viseletét kizáró jogszabály keretében, többek között higiéniai és egészségügyi okokra (mondván ez megnehezítheti a vízi mentést), valamint a laicitásra, azaz a francia állam világnézeti semlegességére, és a közrendre hivatkozva. Az akkori

⁷³⁷ Lásd: Lauren CHADWICK: Austrian constitutional court rules headscarf ban in primary schools 'unconstitutional'. *Euronews*, 2020. 12. 12. <https://www.euronews.com/2020/12/12/austrian-constitutional-court-rules-headscarf-ban-in-primary-schools-unconstitutional>

miniszterelnök, Manuel Valls úgy fogalmazott, hogy a burkini „egy politikai, ellentársadalmat megtestesítő jelkép, mely a nők rabszolgasorba döntésének szimbóluma”. A tilalmat végül a francia Semmítőszék, a Conseil d’État hatályon kívül helyezte.⁷³⁸ Belgiumban több uszoda is betiltotta a burkini viseletét (Gent: Van Eyck’ és Merelbeke: Ter Wallen), de ezeket bíróság előtt támadták meg, lévén a tilalmak diszkriminatívak, ezeket nem lehet biztonságra, vagy higiénéjára alapozva igazolni. A Ter Wallen esetben, ahol kifejezetten a burkini-t tiltották (és nem általánosan az egész testet eltakaró úszóruhát) közvetlen diszkriminációt állapítottak meg, a Van Eyck esetben, mely minden testet eltakaró fürdőruhát tiltott, a muszlim nőket érintő közvetett diszkriminációt mondtak ki.⁷³⁹

Tapasztalható, hogy számos rendelkezés mögött politikai törésvonalak húzódnak, legyen szó az iskolákról, közterületekről, bírósági tárgyalótermekről vagy éppen a legújabb „trend” gyanánt a magánmunkáltatóknál is. A vallásszabadság külső oldalának helyzete valóban „ostromállapotra” enged következtetni. Az öltözködés és megjelenés megszabása, korlátozása mellett mintha a munkáltatók a munkavállalóik „fejébe” is bele szeretnének látni, meghatározni gondolkodásukat és bizonyos esetekben magánéletük medrének irányát is.⁷⁴⁰ Ezekre a változásokra reagálva az Európa Tanács is olyan állásfoglalást fogadott el, ami megköveteli a tagállamoktól a munkahelyi vallásszabadság védelmét. Ahogy az állásfoglalás is hangsúlyozta, ugyan a vallási nézetek kifejezéséhez fűződő jog nem tekinthető abszolútnak, mégis elengedhetetlen a megfelelő munkahelyi védelme, hiszen az emberek életük nagy részét itt töltik. Arra is felhívta a figyelmet, hogy a látszólag semleges szabályok valójában meghatározott hitű emberek egy csoportját érintik leginkább.⁷⁴¹

Értekezésem során számos alkalommal utaltam az ütköző jogosultságokra és a képzeletbeli kötélhúzó versenyre e jogok között, melynek nyertese minden adott esetben az az oldal lesz, melynek védelméhez nagyobb társadalmi érdek fűződik. Ez általában egybeesik a társadalom többségét képező ideológiai, vallási és/vagy politikai közösség akaratával, hiszen a többség általában az erő alapú sporteseményeken rendre győzelmet arat, és nincs ez másként a

⁷³⁸ Thomas HOCMANN: Islam on the Beach – The Burkini Ban in France. *Verfassungsblog*, 2016. 08. 19 <https://verfassungsblog.de/islam-on-the-beach-the-burkini-ban-in-france/> és

⁷³⁹ Hanne DECREÉ: Rechter beslist: twee zwembaden in het Gentse mogen boerkini niet verbieden. *NWS*, 2018. 07. 13. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/07/13/rechter-beslist-twee-gentse-zwembaden-mogen-boerkini-niet-verbieden/>

⁷⁴⁰ Hol húzódik a határ, mi az amit még meg lehet követelni és mit nem? Észak-Korea extrém példájában, még a hajviseletet és frizurát is államilag szabályozzák, 28 modell közül lehet választani. Lásd: Sara C. NELSON: North Korean hairstyles: Pyongyang salons display menus of state sanctioned trims. *The Huffington Post UK*, 2013. 02. 21. www.huffingtonpost.co.uk/2013/02/21/north-korean-hairstyles-pyongyangsalons-menus-state-sanctioned-crops-pictures-n_2733715.html

⁷⁴¹ CHRISTIAN TODAY: Council of Europe passes resolution to stop workplace discrimination against people of faith. 2020. 02. 08. <https://christiantoday.com/article/council-of-europe-passes-resolution-to-stop-workplace-discrimination-against-people-of-faith/134194.htm>

metafizikai „mérkőzéseknél” sem. Minél nagyobb számú ember dönt vallási meggyőződése nyilvános kifejezése mellett, annál több kérdést fog az felvetni, kiváltképpen egy világnézetiileg már csak történelmi okokból is semleges ország esetében. A többség érdekének védelme nem feltétlenül tesz eleget a demokrácia általános elveinek, hiszen az folyamatosan ellentéteket fog szülni, de a többség általi folyamatos engedmények nyújtása sem járható út hosszú távon, hiszen a többségi társadalmon belül is fragmentációt idézhet elő, ha saját elveiket és hagyományait kell feladniuk, politikai vitákat indukálva, mely végső soron szintén alapjogok korlátozását eredményezheti.

Európa megannyi különböző nép otthona, a pluralizmus nem csupán döntés kérdése, hanem szükségszerű is, mely az együttélés szabályainak tiszteletben tartása által biztosítja a társadalmi békét, és ez fokozottan igaz a munkahelyekre. Ennek ellenére mégsem történt annyira nagy változás az 'akié a föld azé a vallás' elv óta, csak másmilyen jelentéstartalommal került felruházásra, mondhatni „akié a munkahely, azé a vallás.” Ez egyaránt igaz az egyházi, világi, és állami munkáltatókra. A munkahely szabad megválasztására és megváltoztatására, a munkáltató szellemiségének sajátosságára vagy világnézeti semlegességére hivatkozva sem lehet minden korlátozást igazolni. A 21. század egyik legnagyobb feladata a hit és vallások társadalomba történő visszaintegrálása lesz.

Értekezésem Gerhard Robbers gondolataival kívánom zárni:

A vallásszabadság valóban központi fontosságú, ami elcsépelten hangozhat, de nem az. Ahol nincs vallásszabadság, ott a többi jog is sérül, ahol pedig érvényesül, ott a többi is virágzik. A toleranciát széles, pozitív értelemben kell értelmezni, az emberi jogok keretein belül ez a mások hitének, emberi mivoltának elfogadása, az emberi lét és másság tisztelete, azaz hogy a szomszédom másmilyen mint én vagyok. Csak akkor lehetek én is igazán önmagam, ha ki tőlem különbözik és önmaga lehet. Legalább ebben mind egyenlők vagyunk. A tolerancia több annál, mint a megváltoztathatatlan dolgok elviselése, ennek azt kellene jelentenie, hogy elég erősek vagyunk tanulni és érzelmileg gyarapodni, azoktól és azok által, akik különböznek tőlünk. Európa e pluralizmusra épült. Erejét a sokszínűségből nyeri, ami a vallásra is igaz.⁷⁴²

⁷⁴² Fordítás és kiemelés tőlem, innen: Gerhard ROBBERS: *Religious Freedom in Europe*. http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikacijas/Citu-raksti/Religious_Freedom_GR.pdf

Felhasznált Irodalom

ABDELKADER, Engy: A Comparative Analysis of European Islamophobia: France, UK, Germany, Netherlands, and Sweden. *Journal of Islamic and Near Eastern Law*, Vol. 16, No. 1, 2017.

ÁDÁM Antal: Az Alkotmánybíróság egyházakkal kapcsolatos határozatai. In: BITSKEY Botond (szerk.): *Tízéves az Alkotmánybíróság*. Budapest, Alkotmánybíróság, 2000.

ÁDÁM Antal: *Bölcsélet, vallás, állami egyházjog*. Ludovika Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft., Budapest, 2007.

ALIBHAI-BROWN, Yasmin: Why the veil should be repudiated. *Nottingham Law Journal*, Vol. 25, No. 1, 2016.

ALIDADI, Katayoun: Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment? *European Law Review*, Vol. 37, No. 6, 2012.

ALIDADI, Katayoun: *Religion, Equality and Employment in Europe - The Case for Reasonable Accommodation*. Hart Publishing, Oxford – Oregon, 2017.

AMNESTY INTERNATIONAL: *Wearing the Headscarf in the Workplace – Observations on discrimination based on religion in the Achbita and Bougnaoui cases*. 2016. <https://www.amnesty.org/en/documents/eur01/5077/2016/en/>

ANGUS REID INSTITUTE: *Religious symbols in the workplace: opinion nuanced in and outside Quebec, driven by specific symbols*. 2018. 12. 04. <http://angusreid.org/religious-symbols-workplace-quebec/>

ARNOULT-BRILL, Edith – Gabrielle SIMON: *Religion in the private sector*. Opinions of the Economic, Social and Environmental Council, 2013. https://www.lecese.fr/sites/default/files/travaux_multilingue/2013_25_fait_religieux_entreprise-EN.pdf

AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI ÜGYNÖKSÉGE (FRA) *EU MIDIS felmérés*. 2009. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/414-EU-MIDIS_GLANCE_HU.pdf

AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI ÜGYNÖKSÉGE: *Kézikönyv az európai megkülönböztetés mentességi jogról*. Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2011.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HU.pdf

BADER, Veit – ALIDADI, Katayoun – VERMEULEN, Floris: Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 13, No. 3, 2013.

BALOGH Lídia: „Vallási pereskedés.” Panelbeszélgetés Christopher McCruddenel emberi jogokról, bíróságokról és hitbéli meggyőződésekről. *JTI Blog*, 2019. 12. 05. <https://jog.tk.hu/blog/2019/12/vallasi-pereskedes-christopher-mccrudden>

BAKIRCIOGLU, Onder: The Application of the Margin of Appreciation Doctrine in Freedom of Expression and Public Morality Cases. *German Law Journal*, Vol. 8, No. 7, 2007.

BARB, Amandine: La laïcité en France et aux Etats- Units: perspectives historiques et enjeux contemporains. *Questions internationales*, Vol. 76, 2015.

BARRAL, Clémence: Affaire Asma Bougnaoui: la justice confirme le droit de porter le voile en entreprise. *Le Figaro*, 2019. 04. 19. <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/affaire-asma-bougnaoui-la-justice-confirme-le-droit-de-porter-le-voile-en-entreprise-20190419>

BBC: *Muslim couple denied Swiss citizenship over no handshake*. BBC.com, 2018. 09. 18. <https://www.bbc.com/news/world-europe-45232147>

BBC: *Turkey reverses female army officers' headscarf ban*. 2017. 02. 22. <https://www.bbc.com/news/world-europe-39053064>

BEAMAN, Lori G.: *Deep Equality in an Era of Religious Diversity*. Oxford University Press, Oxford, 2017.

BELL, Mark: Leaving Religion At the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace. *Human Rights Law Review*, Vol. 17, No. 4, 2017.

BEYDOUN, Khaled A.: Muslim bans' and the (re)making of political islamophobia. *University of Illinois Law Review*, Vol. 2017/5, 2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2742857

BFM BUSINESS: *Il n'y a jamais eu autant de fonctionnaires en France*. 2015. 04. 17. https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/finances-publiques/il-n-y-a-jamais-eu-autant-de-fonctionnaires-en-france_AN-201504170160.html

BIELEFELDT, Heiner: Freedom of Religion or Belief – A Human Right under Pressure. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 1, No. 1, 2012.

BILGE, Sirma: Beyond Subordination vs. Resistance: An Intersectional Approach to the Agency of Veiled Muslim Women. *Journal of Intercultural Studies*, Vol. 31, No. 1, 2010.

BIN AHMAD, Nisar Mohammad: The Islamic and International Human Rights Law Perspectives of Headscarf: the Case of Europe. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 16, 2011.

BLOß, Lasia: *European Law of Religion – organizational and institutional analysis national systems and their implications for the future European Integration Process*. The Jean Monnet Program, Working Paper, 2013/3. <https://jeanmonnetprogram.org/archive/papers/03/031301.pdf>

BOFFREY, Daniel: Dutch court rules against Muslim man who refused to shave beard for job. *The Guardian*. 2019. 02. 27. <https://www.theguardian.com/world/2019/feb/27/netherlands-cuts-muslim-mans-benefits-refusing-shave-beard>

BONINO, Stefano: The British state ‘security syndrome’ and Muslim diversity: challenges for liberal democracy in the age of terror. *Contemporary Islam*, Vol. 10, No. 2, 2016.

BREEDEN, Aurelien: No Handshake, No Citizenship, French Court Tells Algerian Woman. *The New York Times*, 2018. 04. 21. <https://www.nytimes.com/2018/04/21/world/europe/handshake-citizenship-france.html>

BREMS, Eva: Belgium: *Discrimination against Muslims in Belgium*. In: SARAL, Melek – BAHÇECİK, Şerif Onur (eds.): *State, religion and muslims: between discrimination and protection at the legislative, executive and judicial levels*. Brill Publishing, Leiden, 2020.

BREMS, Eva: Ebrahimian v France: headscarf ban upheld for entire public sector. *Strasbourg Observers*, 2015. 11. 27. <https://strasbourgobservers.com/2015/11/27/ebrahimian-v-france-headscarf-ban-upheld-for-entire-public-sector/>

BREMS, Eva: Face veil bans in the European Court of Human Rights: the importance of empirical findings. *Journal of Law and Policy*, Vol. 22, No. 2, 2014.

BREMS, Eva: Skullcap in the Courtroom: A rare case of mandatory accommodation of Islamic religious practice. *Strasbourg Observers*, 2017. 12. 11. <https://strasbourgobservers.com/2017/12/11/skullcap-in-the-courtroom-a-rare-case-of-mandatory-accommodation-of-islamic-religious-practice/>

BRIBOSIA, Emmanuelle – RORIVE, Isabelle: ECJ headscarf series (4): The dark side of neutrality. *Strasbourg Observers*, 2016. 09. 14. <https://strasbourgobservers.com/2016/09/14/ecj-headscarf-series-4-the-dark-side-of-neutrality/>

BRIBOSIA, Emmanuelle – RORIVE, Isabelle – WADDINGTON, Lisa: *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe? European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field*. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brüsszel, 2013. <https://tandis.odihr.pl/bitstream/20.500.12389/21768/1/07881.pdf>

BROCKMANN, Judith: Occupational requirements within Churches or religious organisations in Germany. *Hungarian Labour Law E-journal*, 2019/1. http://hlj.hu/letolt/2019_1_a/06_Brockmann_hlj_uj_2019_1.pdf

BURNETT, Edward Tylor: *Primitive Culture - Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. Cambridge University Press, 2010. (first published 1871)

BYCHAWSKA-SINIARSKA, Dominika: *A véleménynyilvánítás szabadságának védelme az Emberi Jogok Európai Egyezménye Alapján*. Európa Tanács, 2018. <https://rm.coe.int/protecting-the-right-to-freedom-of-expression-under-the-european-conve/168092f25a>

CHADWICK, Lauren: Austrian constitutional court rules headscarf ban in primary schools 'unconstitutional'. *Euronews*, 2020. 12. 12. <https://www.euronews.com/2020/12/12/austrian-constitutional-court-rules-headscarf-ban-in-primary-schools-unconstitutional>

CHAIB, Saila Ouald: Francesco Sessa v. Italy: A Dilemma Majority Religion Members Will Probably Not Face. *Strasbourg Observers*, 2012. 04. 05. <https://strasbourgobservers.com/2012/04/05/francesco-sessa-v-italy-a-dilemma-majority-religion-members-will-probably-not-face/>

CHAIB, Saila Ouald: Freedom of religion in conflict: Siebenhaar v. Germany. *Strasbourg Observers*, 2011. 03. 04. <https://strasbourgobservers.com/2011/03/04/freedom-of-religion-in-conflict-siebenhaar-v-germany/>

CHAIB, Saila Ouald: In the Footsteps of Jakóbski v. Poland but Adding Obstacles to the Road: Vartic v. Romania. *Strasbourg Observers*, 2014. 02. 06. <https://strasbourgobservers.com/2014/02/06/in-the-footsteps-of-jakobski-v-poland-but-adding-obstacles-to-the-road-vartic-v-romania/>

CHAIB, Saïla Ouald: “I swear I am not an Orthodox Christian!” Oath taking rules in Greek penal law: *Dimitras v. Greece*. *Strasbourg Observers*, 2010. 06. 10. <https://strasbourgobservers.com/2010/06/10/%e2%80%9ci-swear-i-am-not-an-orthodox-christian%e2%80%9d-oath-taking-rules-in-greek-penal-law-dimitras-v-greece/#more-286>

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

CHAIB, Saïla Ouald – PERONI, Lourdes: *Jakóbski v. Poland: Is the Court opening the door to reasonable accommodation?* *Strasbourg Observers*, 2020. 12. 08. <https://strasbourgobservers.com/2010/12/08/jak%CF%8Cbski-v-poland-is-the-court-opening-the-door-to-reasonable-accommodation/>

CHOPIN, Isabelle – GERMAINE, Catharina: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017- The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey compared*. Directorate-General for Justice and Consumers. 2017. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36c9bb78-db01-11e7-a506-01aa75ed71a1>

CHOPIN, Isabelle – GERMAINE, Catharina: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. 2019. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a88ed4a7-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1>

CHOPIN, Isabelle – ZWAMBORN, Marcel: *Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe 2016*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2016. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3987-a-comparative-analyses-of-non-discrimination-law-ineurope-%202016-pdf-1-2-mb>

CHRISTIAN LEGAL CENTRE: *Guide to the Equality Act 2010 - Employing Christians under the Equality Act*. <https://archive.christianconcern.com/sites/default/files/equality-employers%20of%20religion-proof.pdf>

CHRISTIAN TODAY: *Council of Europe passes resolution to stop workplace discrimination against people of faith*. 2020. 02. 08. <https://christiantoday.com/article/council-of-europe-passes-resolution-to-stop-workplace-discrimination-against-people-of-faith/134194.htm>

CHRONOWSKI Nóra: *Az Európai Unió Alapjogi Chartája hatályának kiterjesztéséről – alkotmánypolitikai megfontolások*. In: HOMOKI-NAGY Mária (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Bodnár László egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Universitatis Szegediensis. Acta Juridica et Politica. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged, 2014.

CIACCHI, Aurelia Colombi: *The Direct Horizontal Effect of EU Fundamental Rights*. ECJ 17 April 2018, Case C-414/16, Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung.V. and ECJ 11 September 2018, Case C-68/17, IR v JQ. *European Constitution Law Review*, Vol. 15, No. 2, 2019

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

COLE, William Owen – SAMBHI, Piara Singh: *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*. Macmillan, Basingtoke, 1993.

COLLINS, Erika C.: *The Employment Law Review*. Law Business Research Ltd., London, 2020.

COLOMBO, Federico: *Interpreting Article 17 TFEU: New Openings towards a European Law and Religion System*. 2020. <https://riviste.unimi.it/index.php/statoechiese/article/view/12856>

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN: *General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of CEDAW*. 2010. 12. 16. <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>

CONSIDINE, Craig: *The Racialization of Islam in the United States: Islamophobia, Hate Crimes, and “Flying while Brown*. <https://www.mdpi.com/2077-1444/8/9/165/htm>

CORBIN, Caroline Mala: *Corporate Religious Liberty*. *Constitutional Commentary*, Vol. 30, No. 2, 2015.

COUGHLAN, Sean: *School nativity plays pushed aside*. *BBC News*, 2014. 12. 02. <https://www.bbc.com/news/education-30277344>

COX, Neville: *Blasphemy, Holocaust Denial, and the Control of Profoundly Unacceptable Speech*. *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 62, No. 3, 2014.

CRANMER, Frank: Achbita: the (interim) domestic outcome. *Law & Religion UK*, 2017. 12. 04. <https://lawandreligionuk.com/2017/12/04/achbita-the-interim-domestic-outcome/>

CRANMER, Frank: Chaplin, Eweida, Ladele and McFarlane: the judgment. *Law & Religion UK*, 2013. 01. 17. <https://lawandreligionuk.com/2013/01/17/chaplin-eweida-ladele-and-mcfarlane-the-judgment>

CRANMER, Frank: France and the Islamic veil- again: Baby-Loup. *Law & Religion UK*, 2014. 07. 15. <https://lawandreligionuk.com/2014/07/15/france-and-the-islamic-veil-again-baby-loup/>

CRANMER, Frank: German Constitutional Court upholds dismissal of divorced and remarried Roman Catholic doctor. *Law & Religion UK*, 2014. 11. 27. <https://www.lawandreligionuk.com/2014/11/27/german-constitutional-court-upholds-dismissal-of-divorced-remarried-roman-catholic-doctor/>

CRANMER, Frank: Károly Nagy v Hungary: the Grand Chamber judgment. *Law & Religion UK*, 2017. 09. 15. <https://lawandreligionuk.com/2017/09/15/karoly-nagy-v-hungary-the-grand-chamber-judgment/>

CRANMER, Frank: May a Roman Catholic hospital dismiss a Roman Catholic employee for divorce and remarriage? IR v JQ. *Law & Religion UK*, 2018. 06. 01. <http://www.lawandreligionuk.com/2018/06/01/may-a-roman-catholic-hospital-dismiss-a-roman-catholic-employee-for-divorce-and-remarriage-ir-v-jq/>

CRANMER, Frank: Oaths, the Greek judicial system and Article 9. *Law & Religion UK*, 2013. 01. 10. <https://lawandreligionuk.com/2013/01/10/oaths-the-greek-judicial-system-and-article-9/>

CRANMER, Frank: Religion, employment and the Genuine Occupational Requirement: Egenberger. *Law & Religion UK*, 2017. 11. 09. <https://lawandreligionuk.com/2018/04/18/religion-and-the-genuine-occupational-requirement-egenberger-the-judgment/>

CRANMER, Frank: Religious dress: Bougnaoui in the French Cour de Cassation. *Law & Religion UK*, 2017. 11. 22. <https://lawandreligionuk.com/2017/11/22/religious-dress-bougnaoui-in-the-french-cour-de-cassation/>

CRENSHAW, Kimberlé: Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989.

CROSBY, Emily: Faux Feminism: France's Veil Ban as Orientalism. *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15, No. 2, 2014.

CUMPER, Peter – LEWIS, Tom: Taking religion seriously? Human Rights and Hijab in Europe – Some problems of Adjudication. *Journal of Law and Religion*, Vol. 24, No. 2, 2008.

CZIGLE János Tamás: „Akié a munkahely, azé a vallás”- Újabb fejkendőügyek az EuB előtt. *Pázmány Law Working Papers*. Nr. 2021/04. 2021. http://plwp.eu/images/2021/PLWP_2021-04_Czige.pdf

CZIGLE János Tamás: A vallási eredetű ruházat bírósági tárgyalások során történő viseletének tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága joggyakorlatában. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 16, No. 4, 2020.

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

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

CZIGLE János Tamás: *Religious Garment as Public Security Risk in the European Union - Afraid of Clothes?* In: SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – VARGA Réka (eds.): *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol. 6, Eleven International Publishing, Hága, 2018.

CZIGLE János Tamás: Vallási eredetű öltözet Európában: Tilalmak, korlátázások és indoklásuk. *Külgazdaság*, Vol. 63, 2019/1-2, 2019.

DANCHIN, Peter G.: Islam in the Secular Nomos of the European Court of Human Rights. *Michigan Journal of International Law*, Vol. 32, No. 4, 2011.

DANCHIN, Peter G: Of Prophets and Proselytes: Freedom of Religion and the Conflict of Rights in International Law. *Harvard International Law Journal*, Vol. 49, No. 2, 2008.

DANCHIN, Peter G: Suspect Symbols: Value Pluralism as a Theory of Religious Freedom in International Law. *The Yale Journal of International Law*. Vol. 33, No. 1, 2008.

DAVIES, Gareth: Achbita v G4S: Religious Equality Squeezed between Profit and Prejudice. *European Law Blog*, 2017. 04. 06. <https://europeanlawblog.eu/2017/04/06/achbita-v-g4s-religious-equality-squeezed-between-profit-and-prejudice/>

DE BÚRCA, Gráinne: After the EU Charter of Fundamental Rights: The Court of Justice as a Human Rights Adjudicator. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 20, No. 2, 2013.

DECRÉ, Hanne: Rechter beslist: twee zwembaden in het Gentse mogen boerkini niet verbieden. *NWS*, 2018. 07. 13. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/07/13/rechter-beslist-twee-gentse-zwembaden-mogen-boerkini-niet-verbi/>

DELPO, Mariannce C.: Never on Sunday: Workplace Religious Freedom in the New Millenium. *Maine Law Review*, Vol. 51, No. 2, 1999. p. 354.

DE MORGEN: *Boekhandel Club wint rechtszaak rond hoofddoek*. 2008. 06. 25. <https://www.demorgen.be/nieuws/boekhandel-club-wint-rechtszaak-rond-hoofddoek~b7073104/>

DENAULT, Vincent – JUPE, Louise Marie – DODIER, Olivier – ROCHAT, Nicolas: To Veil or Not to Veil, Detecting Lies in The Courtroom: A Comment on Leach et al. *Psychiatry, Psychology and Law*, Vol. 24, No. 1, 2016. <http://dx.doi.org/10.1080/13218719.2017.1260619>

DEUTSCHE WELLE GERMANY: *Bavarian court upholds headscarf ban for judges, prosecutors*. 2019. 03. 18. <https://www.dw.com/en/germany-bavarian-court-upholds-headscarf-ban-for-judges-prosecutors/a-47960676>

DEUTSCHE WELLE GERMANY: *Federal Labor Court rules on religious affiliation and employment*. 2018. 10. 25. <https://www.dw.com/en/federal-labor-court-rules-on-religious-affiliation-and-employment/a-46049117>

DIAMOND, Arthur Sigismund: *Primitive Law Past and Present*. London, 1971 (first published), reprinted by Routledge, Abingdon, 2004.

DIRECTORATE - GENERAL FOR INTERNAL POLICIES: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOL-LIBE_ET\(2013\)474399_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOL-LIBE_ET(2013)474399_EN.pdf)

DOE, Norman: *Law and Religion in Europe – A Comparative Introduction*. Oxford University Press, 2011.

DOUGLAS-SCOTT, Sionaidh: Opinion 2/13 on EU accession to the ECHR: a Christmas bombshell from the European Court of Justice. *Vervassungsblog*, 2014. 12. 24. <http://www.verfassungsblog.de/en/opinion-213-eu-accession-echr-christmas-bombshell-european-court-justice/#.VKApmcAAI>

DURHAM, William Cole Jr.: *Perspectives on Religious Liberty: A Comparative Framework*. In WITTE, John R. Jr – VAN DER VYVER, Johan D. (eds.): *Religious Human Rights in Global Perspective: Legal Perspective*. Martinus Nijhoff Publishers, Boston, 1996.

DURHAM, William Cole Jr.: *Religious Freedom in a Worldwide Setting: Comparative Reflections*. Universal Rights in a World of Diversity. The Case of Religious Freedom Pontifical Academy of Social Sciences, Acta 17, 2012. <http://www.pass.va/content/dam/scienzesociali/pdf/acta17/acta17-durham.pdf>

DURKHEIM, Émile: *The Elementary Forms of Religious Life*. 1912

EDGE, Peter – VICKERS, Lucy: *Review of equality and human rights law relating to religion or belief*. Equality and Human Rights Commission Research report 97, 2015. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-97-review-of-equality-and-human-rights-law-relating-to-religion-or-belief.pdf>

EDWARDS, Susan S. M.: Proscribing unveiling - A chimera and an instrument in the political agenda. In: BREMS, Eva (ed.): *The Experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge University Press, 2014.

EGEDY Gergely: A multikulturalizmus dilemmái: Nagy Britannia példája. *Polgári Szemle*, Vol. 2, No. 6, 2006. <https://polgariszemle.hu/archivum/23-2006-junius-2-evfolyam-6-szam/106-a-multikulturalizmus-dilemmai-nagy-britannia-peldaja>

ELVER, Hilal: *The Headscarf Controversy: Secularism and Freedom of Religion*. Oxford University Press, Oxford, 2012.

ENNAJI, Moha: Morocco's Burqa Ban Is More Than a Security Measure. *US News*. 2017. 02. 01. <https://www.usnews.com/news/best-countries/articles/2017-02-01/why-moroccos-burqa-ban-is-more-than-a-security-measure>

EQUINET EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES: *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*. 2019. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/02/wg_religion_report_final_web.pdf

EQUITY NEWS: *Swedish court allows Muslims to pray during working hours*. 2020. 10. 03. <https://equitynews.ng/2020/10/02/swedish-court-allows-muslims-to-pray-during-working-hours/>

ERZBISTUM KÖLN: *Keine Verfassungsbeschwerde im Chefarzt-Fall*. 2019. 07. 02. <https://www.erzbistum-koeln.de/news/Keine-Verfassungsbeschwerde-im-Chefarzt-Fall/>

EUMC: *Muslimok az Európai Unióban: diszkrimináció és iszlamofóbia*” című jelentésének kiemelt témái. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1936-EUMC-highlights-HU.pdf

EUROPEAN COMMISSION: *Discrimination in the European Union, Special Eurobarometer 493*. 2019.

EUROPEAN COURTS OF HUMAN RIGHTS: *Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights - Freedom of thought, conscience and religion*. 2020. https://www.echr.coe.int/documents/guide_art_9_eng.pdf

EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM: *Managing Religious Diversity in the Workplace: A Good Practical Guide*. Enar’s 7th European Equal Work Seminar, Brussels, 2015 https://www.diversite-europe.eu/sites/default/files/equalatwork_2016_lr.pdf

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, DIRECTORATE-GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS: *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2016*. 2017. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3987-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2016-pdf-1-2-mb>

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *European equality law review*. Directorate-General for Justice and Consumers. 2019/2. 2019.

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *European equality law review, 2020/1*. Directorate-General for Justice and Consumers. 2020.

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE NON-DISCRIMINATION FIELD – EUROPEAN COMMISSION: *National protection beyond the two EU Anti-discrimination Directives - The grounds of religion and belief, disability, age and sexual orientation beyond employment*. 2013.

EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND: *Diakonie zieht wegen Einstellungspraxis vor Bundesverfassungsgericht Diakonie präsident Lilie: „Wir wenden uns dagegen, dass theologische Kernfragen von Juristen entschieden werden.“* 2019. 03. 19. <https://www.ekd.de/diakonie-klagt-vor-bundesarbeitsgericht-44274.htm>

EVANS, Carolyn: *Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights*. Oxford University Press, 2001.

EVANS, Carolyn: The “Islamic Scarf” in the European Court of Human Rights. *Melbourne Journal of International Law*, Vol. 7, No. 1, 2006.

EVANS, Malcolm: *The Freedom of Religion or Belief in the European Convention on Human Rights since the Kokkinakis case; or 'Quoting Kokkinakis'*. In: TEMPERMAN, Jeroen – GUNN, T. Jeremy–EVANS, Malcolm D. (eds.): *The European Court of Human Rights and the Freedom of Religion or Belief – The 25 Years since Kokkinakis*. Brill Nijhoff, Leiden, 2019.

FEOFANOV, Dmitry N.: Defining Religion: An Immodest Proposal. *Hofstra Law Review*, Vol. 23, No. 2, 1994.

FERRARI, Alessandro – PASTORELLI, Sabrina: (eds.): *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Routledge, London, New York, 2013.

FLAKE, Dallon F.: Image is Everything: Corporate Branding and Religious Accommodation in the Workplace. *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 163, No. 3, 2015.

FOKAS, Effie: Directions in Religious Pluralism in Europe: Mobilizations in the Shadow of European Court of Human Rights Religious Freedom Jurisprudence. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 4, No. 1, 2015.

FOKAS, Effie: Stuck in the middle with Papageorgiou: Missed or new opportunities? *Strasbourg Observers*, 2017. 11. 27. <https://strasbourgobservers.com/2019/11/27/stuck-in-the-middle-with-papageorgiou-missed-or-new-opportunities/>

FOUVET, Florence: Expressions of religious faith in companies - Consequences of the judgments of the Court of Justice of the European Union for France. *Hungarian Labour Law E-journal*, 2019. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/03_Fouvet_hllj_uj_2019_1.pdf

FRANTZIOU, Eleni: Mangold Recast? The ECJ’s Flirtation with Drittwirkung in Egenberger. *European Law Blog*, 2018. 04. 24. <https://europeanlawblog.eu/2018/04/24/mangold-recast-the-ecjs-flirtation-with-drittwirkung-in-egenberger/>

FRANTZIOU, Eleni: The Horizontal Effect of the Charter: Towards an Understanding of Horizontality as a Structural Constitutional Principle. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 12, 2020.

FRIC, Karel – CERF, Catherine: *Religion at work*. Eurofund, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1738_religion_in_the_workplace_topical_update.pdf

FULLER, Gillian – HARLEY, Ross: *Aviopolis: A Book about Airports*. Black Dog Publishing, London, 2004.

GÁRDOS-OROSZ Fruzsina. *Az Európai Unió alapvédelmi rendszere és az Emberi Jogok Európai Bírósága – A kettős európai jogvédelem és a magyar alkotmányjog*. <https://dfk-online.sze.hu/images/J%C3%81P/2011/4/g%C3%A1rdos.pdf>

GEANAKOPLIS, Deno J.: Church and State in the Byzantine Empire: A Reconsideration of the Problem of Caesaropapism. *Church History*, Vol. 34, No. 4, 1965.

GERARDS, Janneke: Margin of Appreciation and Incrementalism in the Case Law of the European Court of Human Rights. *Human Rights Law Review*, Vol. 18, No. 3, 2018.

GHITÁ, Oana: An Analysis of Women’s Status in the Muslim System as Opposed to the European. *AGORA International Journal of Juridical Sciences*, Vol. 9, No. 4, 2015.

GILES, Jessica: Neutrality in the Business Sphere - An Encroachment on Rights Protection and State Sovereignty? *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 7, No. 2, 2018.

GRAY, Anthony: *The Reconciliation of Freedom of Religion with Anti-Discrimination Rights*. Monash University. Journal contribution. 2019. <https://doi.org/10.26180/5db8070796348>

GREEN, Kendyl L.: Courts Rule Too Narrowly Regarding the Right to Wear Religious Clothing in Public. *Hastings Women’s Law Journal*, Vol. 29, No. 2, 2018.

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

GRILLO, Ralph: *Reasons to Ban? The Anti- Burqa Movement in Western Europe*. MMG Working Paper 12–5, 2012. www.mmg.mpg.de/workingpapers

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

HALEEM, Amina: *Covernance: Feminist Theory, the Islamic Veil, and the Strasbourg Court's Jurisprudence on Religious Dress-Appearance Restrictions*. *DePaul Journal of Women, Gender and the Law*, Vol. 5, No. 1, 2015.

HALMAI Gábor: *A vélemény szabadság határai*. Atlantisz Könyvkiadó, Budapest, 1994.

HALMAI Gábor: Religion and Constitutionalism. *MTA Law Working Papers*, 2015/5, 2015. https://jog.tk.hu/uploads/files/mtalwp/2015_05_%20Halmai.pdf

HAMBLER, Andrew: *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law*. Routledge, Abingdon, 2014.

HAQ, Rana: *Accommodating Religious Diversity in the Canadian Workplace: The Hijab Predicament in Quebec and Ontario*. In: BENDL, Dr. Regine – GRÖSCHL, Dr Stefan (eds.): *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World*. Ashgate Publishing, Dorchester, 2015.

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

HENRARD, Kristin: Duties of Reasonable Accommodation in Relation to Religion and the European Court of Human Rights: A Closer Look at the Prohibition of Discrimination, the Freedom of Religion and Related Duties of State Neutrality. *Erasmus Law Review*, Vol. 5, No. 1, 2012.

HILL, Mark – BARNES, Katherine: Limitations on Freedom of Religion and Belief in the jurisprudence of the European Court of Human Rights. In: GUNN, T. Jeremy – EVANS, Malcolm D. (eds.): *The European Court of Human Rights and the Freedom of Religion or Belief – The 25 Years since Kokkinakis*. Brill Nijhoff, Leiden, 2019.

HIRSCHL, Ran: *Constitutional Theocracy*. Harvard University Press, 2010.

HOCMANN, Thomas: Islam on the Beach – The Burkini Ban in France. *Verfassungsblog*, 2016. 08. 19 <https://verfassungsblog.de/islam-on-the-beach-the-burkini-ban-in-france/>

HOFFER, Stephanie: Caesar As God's Banker: Using Germany's Church Tax As an Example of Non-Geographically Bounded Taxing Jurisdiction. *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 9, No. 4, 2010.

HOWARD, Erica: Banning Islamic Veils: Is Gender Equality a Valid Argument? *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12, No. 3, 2012.

HOWARD, Erica: Headscarves return to the CJEU: unfinished business. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27, No. 1, 2020.

HOWARD, Erica: Islamic headscarves and the CJEU? Achbita and Bougnaoui. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 24, No. 3, 2017.

HOWARD, Erica: *Islamic veil bans: the gender equality justification and empirical evidence*. In: Eva BREMS (ed.): *The experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge University Press, Cambridge, 2014.

HOWARD, Erica: *Law and the Wearing of Religious Symbols in Europe – A comparative Introduction*. Routledge, London, 2019.

HOWARD, Erica: *Religious clothing and symbols in employment - A legal analysis of the situation in the EU Member States*. Directorate-General for Justice and Consumers, 2017.

HUBERT, Thomas: French veil ban upheld in controversial court case. *France24*, 2013. 11. 27. <https://www.france24.com/en/20131127-islamic-veil-baby-loup-european-court-human-rights-france-secular-muslim-burqa-niqab>

HUMAN RIGHTS COUNCIL: *Report of the Special Rapporteur on freedom of religion and belief, 2018*. UN Doc A/HRC/37/4.

HUMAN RIGHTS WATCH: *European Union, Events of 2018*. World Report 2019. <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/european-union>

HUNTER – HENIN, Myriam: *Lessons from the European Court's Hijab rulings*. UCL European Institute. 2017. 04. 06. <https://www.ucl.ac.uk/european-institute/news/2017/apr/lessons-european-courts-hijab-rulings>

HUNTER – HENIN, Myriam: Religion, Children and Employment: The Baby Loup Case. *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 64, No. 3, 2015.

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

HUNTINGTON, Samuel P.: *The Clash of Civilization and the Remaking of World Order*. Simon and Schuster, New York, 1996.

HUSSAIN, Tassadaq: *Muslim women who veil and Article 9 of the European Convention on Human Rights: A socio-legal critique*. Phd. thesis, University of Central Lancashire, 2016. [http://clou.uclan.ac.uk/16653/1/16653%20Tassadaq%20Hussain%20Final%20e-Thesis%20\(Master%20Copy\)%20March%202016.pdf](http://clou.uclan.ac.uk/16653/1/16653%20Tassadaq%20Hussain%20Final%20e-Thesis%20(Master%20Copy)%20March%202016.pdf)

INTERNATIONAL NETWORK OF CIVIL LIBERTIES ORGANIZATIONS (INCLO): *A határ meghúzósa - A lelkiismereti szabadság és az egyenlőséghez való jog ütközéseinek kezelése*. 2015.

JAMAL, Arif A.– NEO, Jaclyn L.: Religious Pluralism and the Challenge for Secularism. *Journal of Law, Religion and State*, Vol. 7, 2019.

JANUSZCZYK, Agnieszka: *How Far Is Too Far? A Critical Appraisal Of Exemptions For Religious Organizations From Non-Discrimination Principle in Employment. Europe and the US*. M. A. in Human Rights Long Thesis, Central European University.

JELLINEK, Georg: *Die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte. Ein Beitrag zur modernen Verfassungsgeschichte*, Duncker und Humblot, Lipsce, 1895.

JOLLY, Schona: Islamic Headscarves and the Workplace reach the CJEU: the Battle for Substantive Equality. *European Human Rights Law Review*, No. 6, 2016.

JUHÁSZ Hajnalka: Nemzeti, nyelvi és vallási identitás védelme az Európa Tanács gyakorlatában. In: Nemzetközi és Regionális Tanulmányok Intézet: *Nemzeti identitás és alkotmányos identitás az Európai Unió és a tagállamok viszonylatában*. Generál Nyomda Kft. Szeged, 2014.

JUSIC, Asim: An (Un)Exceptional Case: Strasbourg's Court Reserved Nod to Religious Symbols in the Courtroom. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 8, No. 1, 2019.

KAHN, Robert A.: *A Margin of Appreciation for Muslims? Viewing the Defamation of Religions Debate through Otto-Preminger-Institut v. Austria*. University of St. Thomas, Legal Studies Research Paper Series No. 10-27, 2010. Social Science Research Network electronic library at: <http://papers.ssrn.com/abstract=1717198>

KAHN, Robert A: The Headscarf as Threat: A Comparison of German and U.S. Legal Discourses. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, Vol. 40, No. 3, 2007.

KÉFER, Fabienne: Religion at work. The Belgian experience. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2019/1. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/04_Kefer_angol_hllj_uj_2019_1.pdf

KISS Barnabás: Az alapjogok korlátozása az Európai Unió nemzeti alkotmányában. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica* 73. kötet, 2010.

KOLTAY András: A vallási ruházat és jelképek viselésének korlátai – fejkendők es keresztek. *Acta Humana*, Vol. 3, No. 3, 2015.

KOLTAY András: Az Emberi Jogok Európai Bírósága és a blaszfémia mint a szólásszabadság korlátja. *Iustum Aequum Salutare*, Vol.13, No. 1, 2017.

KONDOROSI Ferenc: Vallásszabadság kultúrák keresztútján. *Jura*, 2011/1, 2011.

KOUROUTAKIS, Antonius: Islamic terrorism: The legal impact on the freedom of religion in the United States and Europe. *Boston University International Law Journal*, Vol. 34, No. 1, 2016.

KOVÁCS Péter: *Nemzetközi Közjog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2011.

KRATOCHVÍL, Jan: The Inflation of the Margin of Appreciation by the European Court of Human Rights. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 29. No. 3, 2011.

KRUPAT, Kenneth A.: *Should Canadian Employees Have Faith in Workplace Accommodation of Religion?* <https://www.joblaw.ca/should-canadian-employees-have-faith-in-workplace-accommodation-of-religion/>

KUIJER, Martin: *The Accession of the European Union to the ECHR: A Gift for the ECHR's 60th Anniversary or an Unwelcome Intruder at the Party?* Amsterdam Law Forum, 2011.

KUTOROFF, Arthur: First Amendment versus Laicite: Religious Exemptions, Religious Freedom, and Public Neutrality. *Cornell International Law Journal*, Vol. 48, No. 1, 2015.

LAEGAARD, Sune: Burqa Ban, Freedom of Religion and 'Living Together'. *Human Rights Review*, Vol. 16, No. 3, 2015.

LAEGAARD, Sune: Religious Neutrality, Toleration and Recognition in Moderate Secular States: The Case of Denmark. *The Ethics Forum*, Vol. 6, No. 2, 2011.

LAHUERTA, Sara Benedeti: Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence. *European Labour Law Journal*, Vol. 11, No. 3, 2016.

LÁNCOS Petra Lea: A Bíróság 2/13. számú véleménye az Unió EJEE-hez való csatlakozásáról. *Pázmány Law Working Papers*. 2015/1. http://plwp.eu/docs/wp/2015/2015-1_Lancos.pdf

LÁNCOS Petra Lea: A hidzsáb az Európai Bíróság előtt. *Ars Boni*, 2016. 10. 15. <http://arsboni.hu/a-hidzsab-az-europai-birosag-elott/>

LAULOM, Sylvaine: Religion at work: European Perspectives. *Hungarian Labor Law E-Journal* 2019/1. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/01_Laulom_angol_hllj_2019_1.pdf

LAWSON, Rick – TOBLER, Christa: The Islamic headscarf and EU employment law: an uneasy fit? *Leiden Law Blog*, 2017. 03. 24. <https://leidenlawblog.nl/articles/the-islamic-headscarf-and-eu-employment-law-an-uneasy-fit>

LE GOFF, Jacques: *The Birth of Europe*. Blackwell Publishing, Malden, 2005.

LEHÓCZKI Balázs: A vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetés a munka világában való kivételes megengedhetőségének problematikája az Európai Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatában. *Acta Humana*, Vol. 6, No. 4, 2018.

LEHÓCZKI Balázs: A vallási jelképek munkahelyen történő viselésének korlátozása. *Acta Humana*, Vol. 5, No. 3, 2017.

LEIGH, Ian: *Reversibility, proportionality, and conflicting rights: Fernández Martínez v. Spain*. In: Stijn SMET – Eva BREMS (eds.): *When human rights clash at the European Court of Human Rights: conflict or harmony?* Oxford University Press, Oxford, 2017.

LEIGH, Ian: *The European Court of Human Rights and religious neutrality*. In: D'COSTA, Gavin – EVANS, Malcolm – MODOOD, Tariq – RIVERS, Julian (eds.): *Religion in a Liberal State*. Cambridge University Press, 2013.

LEIGH, Ian – HAMBLER, Andrew: Religious Symbols, Conscience, and the Rights of Others. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 3, No. 1, 2014.

LENAERTS, Koen: Limits on Limitations: The Essence of Fundamental Rights in the EU. *German Law Journal*, 2019. <https://www.cambridge.org/core/journals/german-law-journal/article/limits-on-limitations-the-essence-of-fundamental-rights-in-the-eu/3071D1A8FB881031F8E3F6D5799959BD>

LÉPINARD, Éléonore: *Feminist Trouble – Intersectional Politics in Post-Secular Times*. Oxford University Press, 2020.

LEUSTEAN, Lucian N.: *Does God matter in the European Union?* in: LEUSTEAN, Lucian L. (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013.

LINDHOLM, Tore: *Freedom of Religion or Belief from a Human Rights Perspective*. In: GRAVAAS, Hans Aage et al (eds.): *Freedom of Belief and Christian Mission*. Regnum Books

International, Oxford, 2014.
<https://digitalshowcase.oru.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=re2010series>

LIU, Kimberly – O’CINNEID, Colm: *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC- A legal analysis of the situation in EU Member States*. Directorate-General for Justice and Consumers, 2019.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1bcea5bc-0696-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

LOENEN, Titia: In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? *Review of European Administrative Law*, Vol. 10, No. 2, 2017.

ŁOPATOWSKA, Joanna: Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework. *Derecho y religión*, No. 4, 2009.
https://docentes.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jzm_MA_31536.pdf

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

MADELEY, John T. S.: *Deus ex machina: representing God on the stage of the European Union*. in: LEUSTEAN, Lucian L. (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013.

MADELEY, John T. S. – LEUSTEAN, Lucian N: Religion, Politics and Law in the European Union: an introduction. *Religion, State & Society*, 2009.

MAGYAR KURÍR: *Lehet-e jászlat állítani a vasútállomáson? - Vita Franciaországban*. 2013. 12. 23. https://www.magyarkurir.hu/hirek/lehet-e-jaszlat-allitani-vasutallomason-vita-franciaorszagban?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_202102

MAINE, Henry: *Dissertations on Early Law and Custom*. London, 1891.

MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ, Justyna: Direct and Indirect Discrimination in European Union Law – How to Draw a Dividing Line? *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, No. 1, 2014.

MANCINI, Susanna: The Power of Symbols and Symbols as Power: Secularism and Religion as Guarantors of Cultural Convergence. *Cardozo Law Review*, Vol 30, No. 6, 2009.

MANCINI, Susanna: *The Tempting of Europe, the Political Seduction of the Cross: A Schmittian Reading of Christianity and Islam in European Constitutionalism*. In: MANCINI, Susanna – ROSENFELD, Michel (eds.): *Constitutional Secularism in an Age of Religious Revival*. Oxford University Press, 2014.

MANCINI, Susanna – ROSENFELD, Michel: *Unveiling the Limits of Tolerance: Comparing the Treatment of Majority and Minority Religious Symbols in the Public Sphere*. In: ZUCCA, Lorenzo – UNGUREANU, Camil (eds.): *Law, State and Religion in the New Europe. Debates and Dilemmas*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

MARCOS, Mar: *Religious Diversity and Discourses of Toleration in Classical Antiquity*. In: KÜHLE, Lene – HOVERD, William– BORUP, Jørn (eds.): *The Critical Analysis of Religious Diversity*. International Studies in Religion and Society, Vol. 32, Brill Publishing, Leiden, 2018.

MARSHALL, Jill: Human Rights, Identity, and the Legal Regulation of Dress. *Nottingham Law Journal*, Vol. 25, No.1, 2016.

MARTÍ, Judit Baseiria: Freedom of Religion at Work in EU Migration Law and Policy. *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 3, 2017.

MARTINEZ-TORRÓN, Javier– DURHAM, William Cole, Jr.: *Religion and the Secular State: National Reports*. The International Center for Law and Religion Studies, Provo, 2010.

MÁTÉ-TÓTH András: Vallás és társadalom: hatás-ellenhatás és társadalmi felelősségvállalás Kelet- és Közép-Európában. In: KARDOS Lili (szerk.): *Kulturális Identitás: a Vallás Szerepe Európában*. Generál Nyomda Kft., Szeged, 2013.

MCCREA, Ronan: Faith at work: the CJEU's headscarf ruling'. *EU Law Analysis*, 2017. 03. 17. <http://eulawanalysis.blogspot.hu/2017/03/faith-at-work-cjeus-headscarf-rulings.html>

MCCREA, Ronan: *Religion and the Public Order of the European Union*. Oxford University Press, 2010.

MCCREA, Ronan: Religious discrimination at work: Can employees be fired for getting divorced? *EU Law Analysis*, 2018. 09. 12. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/09/religious-discrimination-at-work-can.html>

MCCREA, Ronan: Salvation outside the church? The ECJ rules on religious discrimination in employment. *EU Law Analysis*. 2017. 04. 18. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2018/04/salvation-outside-church-ecj-rules-on.html>

MCCREA, Ronan: Singing from the Same Hymn Sheet? What the Differences between the Strasbourg and Luxembourg Courts Tell Us about Religious Freedom, Non-Discrimination and the Secular State. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5., No. 2, 2016.

MCCREA, Ronan: *The Recognition of Religion within the Constitutional and Political Order of the European Union*. LSE 'Europe in Question' Discussion Paper Series, No. 10/2009. <https://www.lse.ac.uk/european-institute/Assets/Documents/LEQS-Discussion-Papers/LEQSPaper10.pdf>

MCCREA, Ronan: "You're all individuals!" The CJEU rules on special status for minority religious groups. *EU Law Analysis*, 2019. 01. 29. <http://eulawanalysis.blogspot.com/search?q=achatz>

MCCRUDDEN, Christopher: *Theorising European Law*. In: COSTELLO, Cathryn– BARRY, Eilis (eds.): *Equality in Diversity – The New Equality Directives*. Irish Centre for European Law, 2003.

MCGOLDRICK, Dominic: Religion and Legal Spaces- In Gods we Trust, in the Church we Trust but need to Verify. *Human Rights Law Review*, Vol. 14, No. 4, 2012.

MELCHIOR WATHELET Főtanácsnok Indítványa, IR kontra JQ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62017CC0068&from=EN>

MESCOLI, Elsa: *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Belgium*. European Network Against Racism, 2016.

MILLER, David W. – EWEST, Timothy: A new framework for analyzing organizational workplace religion and spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 12, No. 4, 2015.

MUIR, Elise: Fundamental Rights, an unsettling EU competence. *Human Rights Review*, Vol. 15, No. 1, 2014.

MURDOCH, Jim: *Freedom of thought, conscience and religion - A guide to the implementation of Article 9 of the European Convention on Human Rights*. Human rights handbooks, No. 9. 2007.

MURDOCH, Jim: *Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Right - Council of Europe human rights handbooks*. Council of Europe, Strasbourg, 2012.

MÜLLER, Max: *Introduction to the Science of Religion*, 1873.

NAGRA, Baljit – MAURUTTO, Paula: Crossing Borders and Managing Radicalized identities: Experiences of Security and Surveillance Among Young Canadian Muslims. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers Canadiens de Sociologie*, Vol. 41, No. 2, 2016.

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

NATIONAL CLOTHING: *Traditional headdresses of Muslim women. Do you know the difference between hijab, niqab, and burqa?* 2016. 09. 23. <http://nationalclothing.org/122-traditional-headdresses-of-muslim-women-do-you-know-the-difference-between-hijab,-niqab,-and-burqa.html>

NELSON, Sara C.: North Korean hairstyles: Pyongyang salons display menus of state sanctioned trims. *The Huffington Post UK*, 2013. 02. 21. www.huffingtonpost.co.uk/2013/02/21/north-korean-hairstyles-pyongyangsalons-menus-state-sanctioned-crops-pictures-n_2733715.html

NEMZETKÖZI TEOLÓGIAI BIZOTTSÁG: *A mindenki javát szolgáló vallásszabadság – Korunk kihívásainak* teológiai megközelítése. http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/cti_documents/rc_cti_20190426_liberta-religiosa_hu.html

NEO, Jaclyn L. – SCHARFFS, Brett G.: Introduction: Law and Politics of Freedom of Religion in Comparative Perspective. *University of Western Australia Law Review*, Vol. 47, No. 1, 2020.

NIEMINEN, Kati: Eroding the protection against discrimination: The procedural and de-contextualized approach to S.A.S. v. France. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 19, No. 2. 2019.

NIEUWENHUIS, Aernout: European Court of Human Rights: State and Religion, Schools and Scarves, An Analysis of the Margin of Appreciation as Used in the Case of Leyla Sahin v. Turkey, Decision of 29 June 2004, Application Number 44774/98. *European Constitutional Law Review*, Vol. 1, No. 3, 2015.

NOVITZ, Tonia: Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 15, No. 1, 2010.

NUßBERGER, Angelika: *The European Court of Human Rights and Freedom of Religion*. In: Robert UERPMANN-WITZACK (ed.): *Religion and International Law: Living Together*. Brill-Nijhoff, Leiden, 2018.

OLIMPIA.HU: *Először versenyezhetett - unitardban - egy női súlyemelő*- 2012. 08. 03. <http://olimpia.hu/moa-info-1/eloszor-versenyezhetett-unitardban-egy-noi-sulyemelo>

OLIVER, Peter – WATSON, Philippa: Is the Court of Justice of the European Union Finding its Religion? *Fordham International Law Journal*, Vol. 42, No. 3, 2019.

O'NEILL, Brenda et. al.: Freedom of religion, women's agency and banning the face veil: the role of feminist beliefs in shaping women's opinion. *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 38, No. 11, 2015.

OPEN SOCIETY FOUNDATIONS: *Restrictions on Muslim women's dress in the 28 EU Member States: Current law, recent legal developments, and the state of play*. 2018. <https://www.justiceinitiative.org/uploads/dffdb416-5d63-4001-911b-d3f46e159acc/restrictions-on-muslim-womens-dress-in-28-eu-member-states-20180709.pdf>

ORGAD, Liav: 'Cultural Defence' of Nations: Cultural Citizenship in France, Germany and the Netherlands. *European Law Journal*, Vol. 15, No. 6, 2009.

OSMAN, Fatima: Legislative prohibitions on wearing a headscarf: Are they justified? *Potchefstroom Electronic Law Journal*, Vol. 14, No. 4, 2014.

PABST, Adrian: *The Western paradox – Why the United States is more religious but less Christian than Europe*. in: LEUSTEAN, Lucian N.(ed.): *Does God matter in the European Union?* in: Lucian L. LEUSTEAN (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013.

PAPADEMETRIOU, Demetrios G. – ALBA, Richard – FONER, Nancy: *Managing Religious Difference in North America and Europe in an Era of Mass Migration*. Transatlantic Council on Migration. Migration Policy Institute, 2016.

PARKER, M. Todd: The Freedom to Manifest Religious Belief: An Analysis of the Necessity Clauses of the ICCPR and the ECHR. *Duke Journal of Comparative and International Law*, Vol. 17, 2006. <https://scholarship.law.duke.edu/djcil/vol17/iss1/3>

PARKINSON, Patrick: Accomodating Religious Beliefs in a Secular Age: The Issue of Conscientious Objection in the Workplace. *University of New South Wales Law Journal*, Vol. 34, No. 1. 2011.

PARRAS, Francisco Javier Mena: *From Strasbourg to Luxembourg? Transposing the margin of appreciation concept into EU law*. Centre Pearlman de Philosophie du Droit. 2015. [https://www.academia.edu/17852645/From Strasbourg to Luxembourg Transposing the margin of appreciation concept into EU law](https://www.academia.edu/17852645/From_Strasbourg_to_Luxembourg_Transposing_the_margin_of_appreciation_concept_into_EU_law)

PASQUAL, Laura De: Freedom of Religion in Multicultural Europe: The Achbita and Bougnaoui cases. *Gonzaga Journal of International Law*, Vol. 55, No. 2, 2019.

PASTOR, Eugena Relano: Religious Discrimination in the Workplace - Achbita and Bougnaoui. In: Uladzislau BELAVUSAU – Kristin HENRARD (eds.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*. Hart Publishing, Oxford, 2019.

PAVLOVIC, Peter: *The dialogue of churches with European political institutions: does it matter?* in: LEUSTEAN, LUCEAN N. (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013.

PETERSEN, Marie Juul – MARSHALL, Katherine: *The International Promotion of Freedom of Religion or Belief – Sketching the contours of a common Framework*. The Danish Institute for Human Rights, 2019.

PETERSON, Kristin M.: The Unruly, Loud, and Intersectional Muslim Woman Interrupting the Aesthetic Styles of Islamic Fashion Images on Instagram. *International Journal of Communication*, Vol. 14, 2020.

PEW RESEARCH CENTER: *Many Countries Favor Specific Religions, Officially or Unofficially- Islam is the most common state religion, but many governments give privileges to Christianity*. 2017. 10. 03. <https://www.pewforum.org/2017/10/03/many-countries-favor-specific-religions-officially-or-unofficially/>

PEW RESEARCH CENTER: *Rising Tide of Restrictions on Religion*, 2012. 09. 20. <https://www.pewforum.org/2012/09/20/rising-tide-of-restrictions-on-religion-findings/>

PIN, Andrea – WITTE, John Jr.: Meet the New Boss of Religious Freedom: The New Cases of the Court of Justice of the European Union. *Texas International Law Review*, Vol. 55, 2019.

PIQUET, Caroline: Les chiffres les plus marquants sur l'emploi en France. *Le Figaro*, 2014. 02. 18. <https://www.lefigaro.fr/emploi/2014/02/18/09005-20140218ARTFIG00330-les-chiffres-les-plus-marquants-sur-l-emploi-en-france.php>

POLLOCK, David: Article 17 – *Reasons for Concern* in LEUSTEAN, Lucian N (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013

PORTER, Tracy H. – CASE, Susan S.– MITCHELL, Matthew C.: Is It Freedom of or Freedom from Religion in Organizations. *Journal of International Business and Law*, Vol. 17, No. 1, 2017.

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

PÜNKÖSTY András Etele: *Az Európai Unió és a vallás kapcsolatának egyes szempontjai* <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12211/file/EUtivall%C3%A1stip%C3%BCnk%C3%B6sty.pdf>

PÜNKÖSTY András Etele *Az Európai Unió Jog Etikai Vonatkozásai*. Doktori értekezések 9. Pázmány Press, Budapest, 2014

PACZOLAY Péter: *A lelkiismereti és vallásszabadság*. In: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi Jogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2008.

PUBLICATION OFFICE OF THE EU: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c3c8af8f-919d-401e-b157-7284daa9b165>

PSYGGAS, Akis: ECHR Chamber Judgment in the case of Lombardi Vallauri v. Italy (duty to give reasons). *Comparativev Administrative Law Blog*, 2009. 10. 20. <https://campuspress.yale.edu/compadlaw/2009/10/20/cases-echr-chamber-judgment-in-the-case-of-lombardi-vallauri-v-italy-duty-to-give-reasons/>

QUELLEN, Alain: *La politique musulmane dans l’Afrique Occidentale Française*. Párizs, 1910.

RAMADAN, Tariq: *Religion and the European Union*. in LEUSTEAN, Lucian L. (ed.): *Representing Religion in the European Union – Does God Matter?* Routledge, Abingdon, 2013.

REDMOND, Sarah: Denomination or Domination? The Role of Religion in Schools in Ireland and France and its Impact on the Rights of the Child under International Law. *Amsterdam Law Forum* Vol. 11, No.1, 2019.

RICHARDSON, Robin: Islamophobia or anti-Muslim racism or what? - Concepts and terms revisited. *Inservice Training and Educational Development*. 2013. <http://www.insted.co.uk/anti-muslim-racism.pdf>

RINGELHEIM, Julie: Lachiri v. Belgium: Headscarf ban imposed on a civil party in a courtroom in violation of religious freedom. *Strasbourg Observers*, 2018. 12. 23.

<https://strasbourgobservers.com/2018/11/23/lachiri-v-belgium-headscarf-ban-imposed-on-a-civil-party-in-a-courtroom-in-violation-of-religious-freedom/>

RINGELHEIM, Julie: State Religious Neutrality as a Common European Standard? Reappraising the European Court of Human Rights Approach. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 6, No. 1, 2017.

ROBBERS, Gerhard: *Law and Religion in Germany*. Kluwer Law International. 2013.

ROBBERS, Gerhard: *Religious Freedom in Europe*.
http://home.lu.lv/~rbalodis/Publikacijas/Citu-raksti/Religious_Freedom_GR.pdf

ROBINSON, Robert T. – FRANKLIN, GERALYN McCLURE – HAMILTON, R. H.: The Hijab and the Khufi: Employers Rights to Convey Their Business Image Versus Employee Rights to Religious Expression. *Southern Law Journal*, Vol. 22, 2012.

ROBSHAW, Brandon: *Should a Liberal State Ban the Burqa? - Reconciling Liberalism and European Politics*. Bloomsbury Publishing, London. 2020.

ROBSON, Jeremy: The Niqaab and the Myth of Pinocchio's Nose: Is the Niqaab an Impediment to Fact Finding in an Adversarial Trial? An Analysis of R v D. *Oxford Journal of Law and Religion*, Vol. 5, No. 2, 2016.

ROMERO, Alicia Cebada: The European Court of Human Rights and Religion: Between Christian Neutrality and the Fear of Islam. *The New Zealand Journal of Public and International Law*, Vol. 11, No. 1, 2013.

ROSAS, Allan: When is the EU Charter of Fundamental Right's Applicable at National Level? *Jurisprudencija: Mokslo darbu žurnalas*, Vol. 19, No. 4, 2012.
<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/101/94>

ROY, Oliver: *Secularism Confronts Islam*. Columbia University Press, New York. 2007.

SANDBERG, Russel: *The sociological dimension of law and religion*. In: AHDAR, Rex (ed.): *Research Handbook on Law and Religion*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2018.

SCHANDA Balázs: *A gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága*. In: JAKAB András –FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 2018. (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) <http://ijoten.hu/szocikk/a-gondolat-a-lelkiismeret-es-a-vallas-szabadsaga>

SCHANDA Balázs: A vasárnap védelme – Néhány Alapjogi Szempont. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 11, No. 2, 2015.

SCHANDA Balázs: Állami Egyházi Modellek Európában – Konvergencia és Különbözőségek. *Magyar Tudomány*, Vol. 180, No. 6, 2019.

SCHANDA Balázs: Fejkendőviselet az Iskolában. *Fundamenum*, Vol. 8, No. 2, 2004.

SCHANDA Balázs: Véleményszabadság vs. vallásszabadság. *Acta Humana*, Vol. 3, No. 6, 2012.

SCHANDA Balázs – CSIZINÉ SCHLOSSER Annamária: Újabb Fejlemények az Európai Emberi Jogi Bíróság Vallásszabadsággal Kapcsolatos Gyakorlatában. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 5, No. 2, 2009.

SCHEITL, Christopher P. – ECKLUND, Elaine Howard: Examining the Effects of Exposure to Religion in the Workplace on Perceptions of Religious Discrimination. *Review of Religious Research*, Vol. 59, No. 1, 2016.

SCHIEK, Dagmar: On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the European Court of Justice (ECJ): The ECJ Rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C-188/15) as a Bermuda Triangle? *International Journal of Discrimination and the Law, CETLS Online Paper Series*, Vol 7, No. 3, 2018
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3196036

SCHRÖTER, Nico: Order, Authority and Law - On the Development of Modern Conceptions of Political Order, Legitimate Rule, and Law and How They are Challenged. *LSE Law Review*, Vol. 2, 2017. <http://eprints.lse.ac.uk/87720/>

SERRA, Beatrice: *Religious Symbols and Public Sphere: The Italian Experience*. In: Blicharz, Grzegorz (ed.): *Freedom of Religion - A Comparative Law Perspective*. Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa, 2019.

SHARPSTON, Eleanor: The Impact of Austerity on the Protection of Human Rights. In: Koen Lenaerts et al: *An Ever-Changing Union?: Perspectives on the Future of EU Law in Honour of Allan Rosas*. Hart Publishing, Oxford, 2019.

SHERIDEN, Katy: Discrimination and privacy in religious workspaces: a welcome ruling on “ethos organisations”. *UK Labour Law*, 2018. 09. 19.
<https://uklabourlawblog.com/2018/09/19/discrimination-and-privacy-in-religious-workspaces-a-welcome-ruling-on-ethos-organisations-katy-sheridan/>

Dr. SIPKA Péter – Dr. ZACCARIA Márton Leó: Az objektív és igazolt szakmai alapú kimentés megítélése vallási diszkrimináció esetén. *Munkajog*, 2018/3.

SLEDZINSKA-SIMON, Anna: *Is there a place for the Islamic veil in the workplace? Managerial prerogatives and the duty of reasonable accommodation in the EU anti-discrimination governance*, ERA Forum, Springerlink, Springerlink.com 2016.09.05

SMET, Stijn: E. S. v. Austria: Freedom of Expression versus Religious Feelings, the Sequel. *Strasbourg Observers*, 2018. 11. 07. <https://strasbourgobservers.com/2018/11/07/e-s-v-austria-freedom-of-expression-versus-religious-feelings-the-sequel/>

SMET, Stijn: Fernández Martínez v. Spain: The Grand Chamber Putting the Brakes on the ‘Ministerial Exception’ for Europe? *Strasbourg Observers*, 2014. 06. 23. <https://strasbourgobservers.com/2014/06/23/fernandez-martinez-v-spain-the-grand-chamber-putting-the-breaks-on-the-ministerial-exception-for-europe/>

SOLIMAN, Dr. Asmaa: *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Germany*. ENAR – European Network Against Racism. 2016.

SORENSEN, Martin Selsoe: *Denmark, With an Eye on Muslims, Requires New Citizens to Shake Hands*. The New York Times 2018. 12. 20. <https://www.nytimes.com/2018/12/20/world/europe/denmark-muslims-handshake-law.html>

SPAVENTA, Eleanor: What is the point of minimum harmonization of fundamental rights? Some further reflections on the Achbita case. *EU Law Analysis*, 2017. 03. 21. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2017/03/what-is-point-of-minimum-harmonization.html>

SQUELCH, Joan: Banning Religious Dress and Symbols in Public Schools: Implications for School Policy Makers. *International Journal of Law & Education*, Vol. 15, No 2, 2010.

SQUELCH, Joan: Religious Symbols and Clothing in the Workplace: Balancing the Respective Rights of Employees and Employers. *Murdoch University Law Review*, Vol. 20, No. 2, 2013.

STANFORD ENCYCLOPAEDIA OF PHILOSOPHY: *Xenophanes*. <https://plato.stanford.edu/entries/xenophanes/>

STEIJS, Monique: Achbita and Bougnaoui: raising more questions than answers. *Eutopia Law*, 2017. 03. 18. <https://eutopialaw.wordpress.com/2017/03/18/achbita-and-bougnaoui-raising-more-questions-than-answers/>

STEINBACH, Armin: Burqas and Bans: The Wearing of Religious Symbols under the European Convention of Human Rights. *Cambridge Journal of International and Comparative Law*, Vol. 4, No. 1, 2015.

STEINFIELD, Martin: A bonfire of religious liberties. *The Cambridge Law Journal*, Vol. 78, No. 1, 2019.

ST-ONGE, Sylvie: *Accommodations in Religious Matters: Quebec and Canadian Perspectives*. In: BENDL, Dr. Regine – GRÖSCHL, Dr. Stefan (eds.): *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World*. Ashgate Publishing, Dorchester, 2015.

STRASBOURG OBSERVERS: *Grimmark v. Sweden and Steen v. Sweden: no right for healthcare professionals to refuse to participate in abortion services, and framing strategies by anti-abortion actors*. 2020. 04. 26. <https://strasbourgoobservers.com/2020/04/06/grimmark-v-sweden-and-steen-v-sweden-no-right-for-healthcare-professionals-to-refuse-to-participate-in-abortion-services-and-framing-strategies-by-anti-abortion-actors/#more-4578>

STUART, Alison: Freedom of Religion and Gender Equality: Inclusive or Exclusive? *Human Rights Law Review*, Vol. 10, No. 3, 2010.

SU, Anna: Transformative State Neutrality. *Supreme Court Law Review*, Vol. 91, No. 2, 2019.

SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – GYENEY Laura (szerk.): *Az Európai Unió jogi fundamentumai*. Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2014.

SZAJBÉLY Katalin: *A pozitív intézkedések fogalma és alkalmazásuk lehetősége a faji diszkrimináció elleni küzdelemben az Európai Unió tagállamaiban*. https://helsinki.hu/wp-content/uploads/Szajbely_pozitiv_intezkedesek.pdf

SZAJBÉLY Katalin: Vallási Jelképek Viselése a Munkahelyen az Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Bírósága Gyakorlatában. *Közjogi Szemle*, 2018/2.

TANGATA, Te Kahul Tika: *Muslim Women, Dress Codes and Human Rights: an introduction to some of their issues*. Human Rights Commission, 2005. https://www.hrc.co.nz/files/3014/2387/9042/12-Jan-2007_10-00-07_Muslim_Dress_Notes.pdf

TARLO, Emma – MOORS, Annelies (eds.): *Islamic Fashion and Anti-Fashion: New Perspectives from Europe and North America*. Bloomsbury Publishing, London, 2013.

TEMPERMAN, Jeroen – KOLTAY András (eds.): *Blasphemy and Freedom of Expression – Comparative, Theoretical and Historical Reflections after the Charlie Hebdo Massacre*. Cambridge University Press, Cambridge, 2017.

THE ECONOMIST: *The Catholic church in America - Earthly concerns*. 2019. 09. 26.

<https://www.economist.com/briefing/2012/08/18/earthly-concerns>

THE GUARDIAN: *Dutch 'burqa ban' rendered largely unworkable on first day*. 2019. 08. 01.

<https://www.theguardian.com/world/2019/aug/01/dutch-police-signal-unwillingness-enforce-new-burqa-ban>

THE LOCAL FR: *French mayor wins battle to keep nativity scene*. 2014. 12. 19.

<https://www.thelocal.fr/20141219/traditionalists-win-french-christmas-crib-case>

dr. TIHANYI Miklós: A katonai szolgálat és a vallásszabadság konfliktusa. *Hadtudományi Szemle*, Vol. 7, No. 3, 2014.

UITZ Renáta: A lelkiismereti és vallásszabadság az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában – Kokkiknakis ítélettől az állami semlegesség követelményéig. *Állam-és Jogtudomány*, Vol. 58, No. 4, 2017.

UITZ Renáta: A Sokszínűség Kavalkádja, vagy a Vallásszabadság Válsága? – Vallásszabadságot Érintő Döntések az EJEB és az Amerikai Legfelsőbb Bíróság Legújabb Gyakorlatában. *Fundamentum*, Vol. 18, No. 3, 2014.

UN: *Interim report of the Special Rapporteur on freedom of religion or belief*. A/69/261. 2014. 08.

05.

[https://documents-dds-](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/495/56/PDF/N1449556.pdf?OpenElement)

[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/495/56/PDF/N1449556.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/495/56/PDF/N1449556.pdf?OpenElement)

VALUTYTÉ, Regina – GAILÜTÉ, Divilé: The Exercise of Religious Freedom in Educational Institutions in the Light of the ECtHR Jurisprudence. *Wroclaw Review of Law, Administration and Economics*, Vol. 2, No. 2, 2012.

VAN OOIEN, Hana: Keep the faith: the CJEU as a co-guardian of religious freedom. In: VAN DEN BRINK, Marjolein – BURRI, Susanne – GOLDSCHMIDT, Jenny (eds.): *Equality and human rights: nothing but trouble?* Netherlands Institute of Human Right, Utrecht University, 2015.

VARSÁNYI Benedek: Az Erősebb „Nem” Jogán? – Az Állam Semlegessége, Lelkiismereti és Vallásszabadság a Lautsi-ügy tükrében. *Fundamentum*, Vol. 14, No. 4, 2010.

VICKERS, Lucy: *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, 2007.

VICKERS, Lucy: *Religion and belief discrimination in employment under the Employment Equality Directive: a comparative analysis*. In: European network of legal experts in gender equality and non-discrimination – European Commission: *European Equality Law Review*. 2015/1.

VICKERS, Lucy: Religion and the Workplace. *The Equal Rights Review*, Vol. 14, No. 1, 2015.

VICKERS, Lucy: Religious ethos, Employers and the Genuine Occupational Requirements Related to Religion: the Need for Proportionality. *International Labor Rights Case Law Journal*, Vol. 5, No. 1, 2019.

VICKERS, Lucy: Religious Freedom in the UK workplace: Promoting Diversity at Work. *Hungarian Labour Law, E-journal*, 2019/1. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/02_Vickers_angol_hllj_uj_2019_1.pdf

VISONTAI-SZABÓ Katalin: A Vojnity vs. Hungary ügy és ami mögötte van. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica*, Vol. 79, 2016. <http://acta.bibl.u-szeged.hu/view/creators/Visontai-Szab=F3=3AKatalin=3A=3A.default.html>

VON BERGEN, Clarence Woodrow: Conscience in the Workplace. *Employee Relations Law Journal*, Vol. 35, No. 1, 2009.

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

VON CAMPENHAUSEN, Axel Freiherr: *Church Autonomy in Germany*. In: ROBBERS, Gerhard: *Church Autonomy: A Comparative Survey*. Peter Lang, Frankfurt am Main, 2001.

VOTINIUS, Jenny Julén: Headscarves, Handshakes, and Plastic Underarm Covers - Headscarves, Handshakes, and Plastic Underarm Covers. *Hungarian Labour Law, E-journal*, 2019/1. http://hllj.hu/letolt/2019_1_a/07_Votinius_hllj_uj_2019_1.pdf

VRIELINK, Jogchum: Defining and Divining Religion. *Strasbourg Observers*, 2012. 11. 22. <https://strasbourgobservers.com/2012/11/22/defining-and-divining-religion/>

VRIELINK, Jogchum: *Symptomatic symbolism: banning the face veil “as a symbol”*. In: Eva Brems (ed.) *The experiences of Face Veil Wearers in Europe and the Law*. Cambridge Studies in Law and Society, Cambridge University Press, Cambridge, 2014.

WADDINGTON, Lisa – BRODERICK, Andrea – POULOS, Anne: *Disability law and reasonable accomodation beyond employment – A legal analysis of the situation in the EU Member States*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. European Comission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brüsszel, 2016.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/154560d2-d494-4080-90b5-dacfc1b83094>

WADDINGTON, Lisa: *Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice*. EU network of experts on disability discrimination, EU Commission, 2004.

WADDINGTON, Lisa: *Reasonable Accommodation*. In: SCHIEK, Dagmar – WADDINGTON, Lisa – BELL, Mark (eds.): *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*. Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2007.

WAHEDI, Sohail: Freedom of Religion and Living Together. *California Western International Law Journal*, Vol. 49, No. 2, 2019.

WARD, Ian: Headscarf Stories. *Hastings International and Comparative Law Review*, Vol. 29, No. 3, 2006.

WEILER, Joseph: ‘Je Suis Achbita’. *European Journal of International Law*, Vol. 28, No. 4, 2017.

WEILER, Joseph: State and Nation. Church, Mosque and Synagogue – the Trailer. *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 8, No. 2, 2010.

WIELAND, Rainer: 20. Európai szerződési jog (vita).
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20071210+ITEM-021+DOC+XML+V0//HU&query=INTERV&detail=1-169>

WING, Adrien Katherine – SMITH, Monica Nigh: Critical Race Feminism Lifts the Veil?: Muslim Women, France, and the Headscarf Ban. *UC Davis Law Review*, Vol. 39, No. 3, 2005.

WINTER, Bronwyn: Fundamental Misunderstandings: Issues in Feminist Approaches to Islamism. *Journal of women's history*, Vol. 13, No. 1, 2001.

WOODHEAD, Linda – CATTO, Rebecca: *'Religion or belief': Identifying issues and priorities*. Equality and Human Rights Commission Research Report Series No. 48, 2009. <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/39906/1/48>. 'Religion or belief' Identifying issues and priorities.pdf

WRENCH, John G.: "Balancing" Free Expression and Religious Feelings in *E.S. v. Austria: Blasphemy by Any Other Name?* *Case Western Reserve Journal of International Law*, Vol. 52, No. 1, 2020.

XENIDIS, Raphael: *Shaking the normative foundations of EU equality law: evolution and hierarchy between market integration and human rights rationales*. European Regulatory Private Law Project, EUI LAW; 2017/04, <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/45489>

XIAOPING, Liu: French Muslim Headscarf Ban Under the Context of International Law. *PKU Translational Law Review*, Vol. 1, No. 1, 2013.

YOUROW, Howard Charles: *The Margin of Appreciation Doctrine in the Dynamics of European Human Rights Jurisprudence*. International Studies in Human Rights, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1996.

ZACCARONI, Giovanni: Non-discrimination on the ground of religion: A fundamental element of the EU constitutional legal order? *University of Milan-Bicocca School of Law Research Paper Series No. 18-01*. 2018. <https://giurisprudenza.unimib.it>

ZEKIC, Nuna: An Open and Diverse European Union? *Tilburg Law Review*, Vol. 22, No. 1, 2017.

ZEMPI, Irene – CHAKRABORTI, Neil: *Islamophobia, Victimisation and the Veil*. Palgrave Pivot, London, 2014.

ZLINSZKY János: A Vallásszabadság Gyakorlati Kérdései az Alkotmány és az Alkotmánybírósági Határozatok Tükrében. *Iustum Aequum Salutare*, Vol. 1, No. 1, 2005.

A hivatkozott jogesetek jegyzéke

Az Emberi Jogok Európai Bírósága:

Aktas kontra Franciaország ügy, 2009. június 30-i ítélet (ügyszám: 43563/08).

Alexandridis kontra Görögország ügy, 2008. február 21-i ítélet (ügyszám: 19516/06).

Barik Edidi kontra Spanyolország ügy, 2016. május 19-i ítélet (ügyszám: 21780/13).

Bektashi Közösség és Mások kontra Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság ügy, 2018. április 12-i ítélet (ügyszám. 48044/10; 75722/12 és 25176/13).

Belkacemi és Oussar kontra Belgium ügy, 2017. július 11-i ítélet (ügyszám: 37798/13).

Bessarábiai Metropolita Egyház és társai kontra Moldova ügy, 2001. december 13-i ítélet (ügyszám: 45701/99).

Buscarini és Mások kontra San Marino ügy, 1999. február 18-i ítélet (ügyszám:24645/94).

Campbell és Cosans kontra Egyesült Királyság ügy, 1982. február 25-i ítélet (ügyszám: 7511/76 és 7743/76).

C. J., J. J. és E. J. kontra Lengyelország ügy, 1996. január 16-i ítélet (ügyszám: 23380/94).

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

Darby kontra Svédország, 1990. október 23-i ítélet (ügyszám: 11581/85).

Dakir kontra Belgium ügy, 2017. július 11-i ítélet (ügyszám. 4619/12).

Dimitras és mások kontra Görögország ügy, 2010. június 3-i ítélet (ügyszám:42837/06, 3237/07, 3269/07, 35793/07, 6099/08).

Dogru kontra Svájc ügy, 2009. december 4-i ítélet (ügyszám: 27058/05).

Ebrahimian kontra Franciaország ügy, 2015. november 26-i ítélet (ügyszám: 64849/11).

El Morsli kontra Franciaország ügy, 2008. március 4-i ítélet (ügyszám: 15585/06).

E. S. kontra Ausztria ügy, 2019. március 18-i ítélet (ügyszám: 38450/12).

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

Fernandez Martinez kontra Spanyolország ügy, 2014. június 12-i ítélet (ügyszám: 56030/07).

Folgerø és Mások kontra Norvégia ügy, 2007. június 29-i ítélet (ügyszám: 15472/02).

- Francesco Sessa kontra Olaszország ügy, 2012. áprilisi 3-i ítélet (ügyszám: 28790/08).
- Glor kontra Svájc ügy, 2009. április 30-i ítélet (ügyszám: 13444/04).
- Grinmark kontra Svédország ügy, 2020. február 11-i döntés (ügyszám: 43726/17).
- Hamidović kontra Bosznia-Hercegovina ügy, 2017. december 5-i ítélet (ügyszám: 57792/15).
- Hasan és Chaush kontra Bulgária ügy, 2000. október 26-i ítélet (ügyszám: 30985/96).
- İ. A. kontra Törökország ügy, 2005. szeptember 13-i ítélet (ügyszám: 42571/98).
- Iglesias Gil és A.U.I. kontra Spanyolország ügy, 2003. július 29-i ítélet (ügyszám: 56673/00).
- Ivanova kontra Bulgária ügy, 2007. április 12-i ítélet (ügyszám: 52435/99).
- Jakóbski kontra Lengyelország ügy, 2010. december 7-i ítélet (ügyszám: 18429/06).
- Karaduman kontra Törökország ügy, 1993. május 3-i ítélet (ügyszám: 16278/90).
- Kervanci kontra Franciaország ügy, 2008. december 4-i ítélet (ügyszám: 31645/04).
- Kokkinakis kontra Görögország ügy, 1993. május 25-i ítélet (ügyszám: 14307/88).
- Konttinen kontra Finnország ügy, 1996. december 3-i ítélet (ügyszám: 24949/94).
- Kosteski kontra Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság ügy, 2006. április 13-i ítélet (ügyszám: 55170/00).
- Kurtulmuş kontra Törökország ügy, 2006. január 24-i ítélet (ügyszám: 65500/01.)
- Lachiri kontra Belgium ügy, 2018. szeptember 18-i ítélet (ügyszám: 3413/09).
- Larissis és Mások kontra Görögország ügy, 1998. február 24-i ítélet (ügyszám: 23372/94, 26377/94, 26378/94).
- Lautsi kontra Olaszország ügy, 2011. március 18-i ítélet (ügyszám: 30814/06).
- Leyla Şahin kontra Törökország ügy, 2005. november 10-i ítélet (ügyszám: 44774/98).
- Lombardi Vallauri kontra Olaszország ügy, 2009. október 20-i ítélet (ügyszám: 39128/05).
- Mann Singh kontra Franciaország ügy, 2008. november 27-i ítélet (ügyszám: 24479/07).
- Moszkvai Szcientológiai Egyház kontra Oroszország ügy, 2007. április 5-i ítélet (ügyszám: 18147/02).
- Nagy Károly kontra Magyarország ügy, 2017. szeptember 14-i ítélet (ügyszám: 56665/09).
- Nilgün Türk kontra Németország ügy, 2016. október 18-án benyújtva (ügyszám: 61347/16).

- Obst kontra Németország ügy, 2010. szeptember 23-ítélet (ügyszám: 425/03).
- Osmanoğlu és Kocabaş kontra Svájc ügy, 2017. január 10-i ítélet (ügyszám: 29086/12).
- Otto-Preminger-Institut kontra Ausztria ügy, 1995. szeptember 20-i ítélet (ügyszám: 13470/87).
- Papageorgiou és Mások kontra Görögország ügy, 2019. október 31-i ítélet (ügyszám: 4762/18, 6140/18).
- Phull kontra Franciaország ügy, 2005. január 11-i ítélet (ügyszám: 35753/03).
- Pichon és Sajous kontra Franciaország ügy, 2001. október 2-i ítélet (ügyszám: 49853/99).
- Pla és Puncernau kontra Andorra ügy, 2004. július 13-i ítélet (ügyszám: 69498/1).
- Pretty kontra Egyesült Királyság ügy, 2002. április 29-i ítélet (ügyszám: 2346/02).
- Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas és Mások kontra Auszria ügy, 2008. október 31-i ítélet (ügyszám: 40825/98).
- Rommelfanger kontra Németország ügy, 1989. szeptember 6-i ítélet (ügyszám: 12242/86).
- S. A. S. kontra Franciaország ügy, 2014. július 1-i ítélet (ügyszám: 43835/11).
- Savez crkava, „Riječ života” és társai kontra Horvátország ügy, 2010. december 9-i ítélet (ügyszám: 7798/08).
- Schüth kontra Németország ügy, 2010. szeptember 23-ítélet (ügyszám: 1620/03).
- Sekmadienis Ltd kontra Litvánia ügy, 2018. január 30-i ítélet (ügyszám: 69317/14).
- Siebenhaar kontra Németország ügy, 2011. február 3-i ítélet (ügyszám: 8136/02).
- Steen kontra Svédország ügy, 2020. február 11-i ítélet (ügyszám: 62309/17).
- Supreme Holy Council of the Muslim Community kontra Bulgária ügy, 2005. március 16-i ítélet (ügyszám: 39023/97).
- Süveges kontra Magyarország ügy, 2016. január 5-i ítélet (ügyszám: 50255/12).
- Szentpétervári Szciantológiai Egyház és Mások kontra Oroszország ügy, 2014. október 2-i ítélet (ügyszám: 47191/06).
- Üdvhadsereg Moszkvai Ága kontra Oroszország ügy, 2006. október 5-i ítélet (ügyszám: 72881/01).
- Thlimmenos kontra Görögország ügy, 2000. április 6-i ítélet (ügyszám: 34369/97).
- Vahat Bayatyan kontra Örményország ügy, 2001. július 7-i ítélet (ügyszám: 23459/03).

Valsamis kontra Görögország ügy, 1996. december 18-i ítélet (ügyszám: 21787/93).

Vartic kontra Románia ügy, 2014. március 17-i ítélet (ügyszám:14150/08).

Vojnity kontra Magyarország ügy, 2013. február 12-i ítélet (ügyszám: 29617/07).

Winterwep kontra Hollandia ügy, 1979. október 24-it ítélet (ügyszám: 6301/73).

Az Emberi Jogok Európai Bizottsága:

Ahmad kontra Egyesült Királyság, 4 EHRR 126 ECH, 1982.

Az Európai Unió Bírósága:

C-25/17. sz. Tietosuojavaaltuutettu kontra Jehovan todistajat – uskonnollinen yhdyskunta ügyben 2018. július 10-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:551]

C-29/69. sz. Erich Stauder kontra Stadt Ulm – Sozialamt ügyben 1969. november 12-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:1969:57].

C-54/07. sz. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV. ügyben 2008. július 10-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2008:397].

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

C-74/16. sz. Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania kontra Ayuntamiento de Getafe ügyben 2017. június 27-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:496]

C-106/89. sz. Marleasing SA kontra La Comercial Internacional de Alimentacion SA ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1990:395].

C 130/75. sz. Vivien Prais kontra az Európai Közösségek Tanácsa ügyben 1976. október 27-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:1976:142].

C-144/04. sz. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EU:C:2005:709].

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

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

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

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

C-318/86. sz. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Francia Köztársaság ügyben 1988. június 30-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:1988:352].

C-336/19. sz. Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ügyben 2020. december 17-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2020:1031].

C-372/16. sz. Soha Sahyouni kontra Soha Sahyouni ügyben 2017. december 20-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:2017:988].

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

C-426/16. sz. Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen, VZW és társai kontra Vlaams Gewest ügyben 2018. május 29-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2018:335].

C-441/14. sz. Ajos A/S nevében eljáró Dansk Industri (DI) kontra Karsten Eigil Rasmussen Hagyatéka ügyben 2016. április 19-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2016:278].

Az EuB előtt folyamatban lévő ügyek:

C-341/19. sz. MH Müller Handels GmbH. v. MJ ügy, Bundesarbeitsgericht, előzetes döntéshozatali kérelem, 2019. április 30. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=220024&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1937243>

C-344/20. sz. L.F. v. S.C.R.L: ügy, Tribunal du travail francophone de Bruxelles, előzetes döntéshozatali kérelem, 2020 július 27. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62020CN0344&from=HU>

C-804/18 sz. IX v WABE e. V. ügy, Arbeitsgericht Hamburg, Németország, előzetes döntéshozatali kérelem, 2018. december 20. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=220253&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1931219>

Egyéb Jogesetek:

Ausztria:

Oberster Gerichtshof, 2016. május 25. (ügyszám: 9 ObA 117/15).

Belgium:

Joyce V.O.D.B. v R. B. NV és H.B. BVBA, 2013. január 2. (ügyszám: A.R.11/214/A).

Dánia:

Ligebehandlingsnævnet, 2019. 02. 28. (ügyszám: 9192 és 9193).

Egyesült Államok:

Supreme Court, Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc. 2015. június 1. (ügyszám: 527 U.S).

Supreme Court, Sherbert v. Verner, 1963. június 17. (ügyszám: 374 U.S. 398).

Supreme Court, Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 1977. június 16. (ügyszám: 432 U.S. 63)

Egyesült Királyság:

Dhinsa v. Serco & Anor ügy, 2011. május 18. (ügyszám: ET 1315002/2009).

Franciaország:

Arrêt n° 612 du 25 juin 2014 (13-28.369) - Cour de cassation - Assemblée Plénière - ECLI:FR:CCASS:2014:AP00612.

Arrêt n° 2484 du 22 novembre 2017 (13-19.855) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2017:SO02484.

Cour d'appel de Versailles, 18 avril 2019, 18/021898.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 24 mars 1998, *Bull. civ. V*, n° 171.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1 february 2017, à *paraître au Bulletin*, n° 16-10459.

Finnország:

Vaasai Közigazgatási Bíróság - 04/0253/3.

Hollandia:

College voor de Rechten van de Mens 2017. november 20.
<https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2017-135>.

Hertogenbosch i Kerületi Bíróság, Jeroen Bosch Ziekenhuis v X ügy, 2009. július 13.
(ügyszám: ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ2840).

Tiel-i Kerületi Bíróság, 2004. szeptember 1. (ügyszám: ECLI:NL:RBARN:2004:AS6299).

Magyarország:

Mfv.I.10.486/2016.

Németország:

ArbG Berlin, 2013. december 18 – 54 Ca 6322/13 –, juris,
[ECLI:DE:ARBGBE:2013:1218.54CA6322.13.0A].

ArbG Düsseldorf, 2009. július 30. – 6 Ca 2377/09.

Bundesarbeitsgericht, 2011. szeptember 8. – 2 AZR 543/10 –, BAGE 139.

Bundesarbeitsgericht, 2002. október 10. 2 AZR 472/01.

Bundesarbeitsgericht, 2018. október 25. AZR 501/14.

Bundesarbeitsgericht, 2019. február 20. 2 AZR746/14.

Bundesverfassungsgericht, 2003. szeptember 14., 2BvR, 1436/02.

Bundesverfassungsgericht, 2020. január 14., 2 BvR 1333/17.

LAG Berlin-Brandenburg, 2014. május 28. - 4 Sa 157/14, 4 Sa 138/14 –, juris.

Olaszország:

Mahmoud Sara v Evolution Events Srl ügy, 2016. május 20. (ügyszám: 579/16).

Spanyolország:

Palma de Mallorca-i Szociális Bíróság, 2017. február 5. (ügyszám: 0031/2017).