

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar
Doktori Iskola

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

Doktori értekezés tézise

dr. Czigle János Tamás

Témavezető:

Dr. Lánkos Petra Lea, docens

Budapest

2021

I. A kitűzött kutatási feladat

A vallásszabadság az egyik legkorábban elfogadott emberi jogok egyike, a modern nemzetközi jogrend létrehozásában¹ is alapvető fontossággal bíró érték. A vallás társadalomban betöltött szerepe, az egyházak államokkal fennálló kapcsolata rengeteget változott, de vitathatatlan hogy elválaszthatatlanul összeforrott a történelemmel és a jogfejlődéssel, kiváltképpen Európában.² Ezzel párhuzamosan vallásszabadság fogalma is rengeteget változott, és eredeti jelentéstartalma, mely alapvetően a felekezeti választás szabadságát takarta jelentősen kibővült.

Az Európai Unió egyik legfőbb értéke a pluralizmus, melyen belül a vallási pluralizmus egyre nagyobb fontosságra tesz szert, mint a demokratikus társadalmak elengedhetetlen feltétele.³ Az Unió országaiban egyszerre két párhuzamos folyamat figyelhető meg. Egyrészt (főleg Nyugat-Európára) jellemző egy évtizedek óta folyamatban lévő szekularizációs hullám, jobban mondva „*egyházatlanodás*”,⁴ melynek keretében a tradicionális vallások követőinek száma csökken és a vallást hajlamosak „száműzni” a közszférából és a magánszféra egyes részeiből is. Ennek ellenére az illetve az egyházi kötődésű munkáltatók az egyik legmeghatározóbb szereplők a munka világában, iskolákat, kórházakat és küldetésükkel összhangban lévő egyéb létesítményeket üzemeltetve, sajátos foglalkoztatási követelményeket meghatározhatva. Ezzel egy időben, a munkajogot is áthatja a történelmi múlt, közös motívum, hogy a legtöbb ország munkarendje alapvetően a keresztény ünnepekhez igazodik, melyeket a munkaerő egyre növekvő része nem oszt.⁵

Másrészt, a 20. század második fele óta megugrott bevándorlás okozta demográfiai átalakulások következtében az olyan vallások, mint az iszlám követőinek száma dinamikusan növekszik, akárcsak népességen belüli arányuk, mely közösség jellemzője, hogy vallási meggyőződésüket öltözködésükkel is egyértelműen kifejezik. Az elhivatottság ilyen szintje sok helyen jobb esetben kérdő tekinteteket, rosszabb esetben sztereotípiákat, hosztilis viselkedést vált ki a társadalom egy részéből. E közösségek integrációjának és az

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

² Javier MARTINEZ-TORRÓN – William Cole DURHAM, Jr.: *Religion and the Secular State: National Reports*. The International Center for Law and Religion Studies, Provo, 2010. p. 1–2.

³ DIRECTORATE - GENERAL FOR INTERNAL POLICIES: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. p. 7. <http://www.europarl.europa.eu/studies>

⁴ A szekularizmus két nagyobb hullámát különböztethetjük meg. Az elsőt 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. Lásd: 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.

⁵ 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.

alkotmányos, történelmi hagyományok ápolása érdekében pedig a nemzeti jogalkotók olyan normákat hoztak (vallási ruházat viselésének korlátozása oktatási intézményekben, a közszférában stb.) melyek céljukkal ellentétes, kontraproduktív hatást hajlamosak kiváltani.

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 gyökeresen megváltozott.⁶ A vallás modern technológiai környezetben történő elsorvadását prognosztizáló, gyakran fősodrást jelentő nézetek megdőlni látszanak,⁷ hiszen a vallás visszatért a közélet színterére.⁸ Ennek egyik legszemléletesebb példáját a munkahelyi vallásszabadság egyes aspektusaihoz kapcsolódó, az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EuB) elé terjesztett előzetes döntéshozatali kérdések jelentik.⁹

Az EuB a Foglalkoztatási Keretirányelv¹⁰ elfogadását követően jó ideig, egészen 2017-ig nem nyilatkozott munkahelyi vallásszabadsághoz kapcsolódó kérdésekben, de a társadalmi és a foglalkoztatást érintő változások tükrében elengedhetetlenné vált, hogy kijelölje a követendő irányt.¹¹ Az EuB az értekezés elkészültéig öt döntést hozott a munkahelyi vallásszabadsággal kapcsolatos egyes kérdésekben. Ebből kettő ügy a vallásszabadság ruházaton keresztül történő, magánszférabeli külső megnyilvánulására és e megnyilvánulásnak a magánvállalkozás gazdasági érdekeire tekintettel történő lehetséges korlátozása fókuszált.¹² Kettő további eset az egyházi munkáltatók által támasztott

⁶ BALOGH Lidia: „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>

⁷ 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

⁸ 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.

⁹ A vallásszabadság aktualitásának jele, hogy a munkahelyi kérdéseken túl számos egyéb területen is megvizsgálásra került mibenléte. Ilyen például a rituális állatvágás (C-336/19. sz. *Centraal Israëlitisch Consistorie van België és társai ügyben 2020. december 17-én hozott ítélet* [ECLI:EU:C:2020:1031]), a Jehova Tanúi tagjainak térítő tevékenységéhez kapcsolódó feljegyzések uniós joggal való összhangja (C-25/17. sz. *Tietosuojaaltuutettu kontra Jehovan todistajat – uskonnollinen yhdyskunta ügyben 2018. július 10-én hozott ítélet* [ECLI:EU:C:2018:551]), az egyházi iskolák adómentessége (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]), vagy éppen a vallási bíróság által felmondott házasságok (C-372/16. sz. *Soha Sahyouni kontra Soha Sahyouni ügyben 2017. december 20-án hozott ítélet*, [ECLI:EU:C:2017:988]).

¹⁰ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

¹¹ 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 Bougnaoui Cases*. In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (eds.) *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*. Vol. 5, Eleven International Publishing, Hága, 2018. p. 311.

¹² 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

foglalkoztatási követelmények igazolhatóságához, valamint ezek objektív bíróságok által történő felülvizsgálatához, az egyes követelmények magánéleti vonatkozásainak terjedelméhez, közvetve pedig a nemzeti egyházak autonómiájának korlátaihoz kapcsolódott.¹³ Az utolsó jogeset az egyházi ünnepek körében a kisebbségi vallásokba tartozók számára biztosított kedvezőbb nemzeti jog szerinti bánásmód kereteit és igazolhatóságát elemezte.¹⁴ További három eset elbírálása jelenleg is folyamatban van, ezek az első témához, azaz a munkahelyen történő fejkendőviselethez kapcsolódnak.¹⁵ Az értekezés célja az EuB munkahelyi vallásszabadság körében született döntéseinek bemutatása és elemzése, a joggyakorlat konzisztens elemeinek kiemelése, kitérve a jelenleg is folyamatban lévő ügyekre, a vallásszabadság kérdését a nagyobb társadalmi-gazdasági összefüggések fényében értelmezve.

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

¹³ 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].

¹⁴ C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2019:43].

¹⁵ C-804/18 sz. IX v WABE e. V. ügy, Arbeitsgericht Hamburg, előzetes döntéshozatali kérelem 2018. december 20.

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

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

II. Az elvégzett vizsgálatok rövid leírása, a kutatás és az anyaggyűjtés módszere, a források feltárása illetve felhasználása

A dolgozat struktúráját tekintve a bevezetésen túl 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.

Az értekezés második fejezete a vallásszabadság általános elméleti, történelmi és fogalmi keretének ismertetését foglalja magában. Ennek keretében bemutatásra kerül a vallásszabadság emberi jogok fejlődésében és a modern nemzetközi rend kialakulásában betöltött szerepe, az ókortól kezdve, középkor és újkoron át egészen napjainkig tartó fejlődésének keretrendszere, a vallás és jog közös fejlődésének, dualitásának kérdése. A fejezet második része a vallásszabadság fogalmára helyezi a hangsúlyt, ismertetve milyen alapelvek jellemzik, vizsgálata milyen módon történhet. Szintén érintésre kerülnek a vallásszabadsághoz kapcsolódó olyan részfogalmak, mint a vallás, hit illetve meggyőződés. A vallásszabadság fogalmának meghatározásakor kitérek a nemzetközi jogban általánosan elfogadott minimumszabályokra, a vallásszabadság belső és külső, pozitív és negatív, egyéni és közösségi aspektusaira, a szülők egyes jogosultságaira. Ennek keretében az is ismertetésre kerül, hogy egyes jogesetein keresztül milyen jelentéstartalommal ruházta fel ezt az emberi jogot az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB). A fejezet szintén bemutatja a vallásszabadság nemzetközi jogrendben elfoglalt helyét, ismerteti az olyan általános, meghatározó nemzetközi jogi dokumentumok rendelkezéseit, mint az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya.

A második fejezet által létrehozott 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. Ezen túlmenően, elemzéseket és ismertetéseket tartalmazó, jogászok publikációit megjelenítő web-és blog-oldalakat is meglátogattam az olyan, talán kevésbé ismert területek feltérképezéséért, mint az úgynevezett „vicegyházak” jelensége.

Az értekezés harmadik fejezete Európára és az Európai Unióra szűkíti a vizsgálódást, bemutatva a közös európai identitás alapköveit és hogy miként változott a vallásszabadság

helyzete az egyes európai társadalmakban, milyen párhuzamos társadalmi és demográfiai változások figyelhetőek meg. E jellemzők egyike a leggyorsabban növekvő uniós etnikai és vallási kisebbséget jelentő muszlim közösségre vonatkozó egyes prekoncepciók politikai leképeződése, melyet jogi változások is követnek, amik bírálóik szerint gyakran az iszlamofóbia határát súrolják, megkérdőjelezve e közösségek integrációjának lehetőségét és a multikulturalizmus eszméjének alapjait.

Az európai identitás ugyan közös alapokon nyugszik, de államok egyházakhoz, valamint vallásokhoz fűződő kapcsolata igencsak változatos képet mutat, nem is lehetne különbözőbb a történelmi, kulturális hagyományok által determinált „vallási térkép”.¹⁶ Ennek egyik jele, hogy még országokon belül is jelentős eltérések tapasztalhatóak a vallás társadalmi relevanciájának megítélésében, amiként arra az EJEB is rámutatott. Mivel az állam-egyház kapcsolatoknak meghatározó szerepe van a közfoglalkoztatás (és bizonyos szinten közvetve a magánfoglalkoztatás) terén, ezért röviden ismertetésre kerülnek az egyes típusai és azok jellemzői. Az állam világnézeti semlegességének elve rendkívül megosztó és gyakran félreértelmezett, problematikus jelentéstartalmú koncepciónak tűnhet, ezzel együtt azt láthatjuk, hogy bizonyos magánszférabeli munkáltatók kvázi szabályzatukba ültetik át és sajátos jelentéstartalommal ruházzák fel ezt a fogalmat, így érdemesnek találtam ezt a jelenséget is röviden érinteni.

A társadalmi és demográfiai helyzet bemutatásakor kutatóközpontok és az Európai Unió által készített közvélemény kutatásokra, felmérésekre és készített statisztikákra támaszkodtam, valamint az ezek eredményét összefoglaló és elemző kötetekre, jogi és szociológiai folyóirat cikkekre. A vallási kisebbségek helyzetének bemutatásakor a fősodrású, „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 szakirodalom és a nemzetközi szakirodalom meghatározó szerzőit hívtam segítségül. Az állami semlegesség kérdése kapcsán az EJEB döntéseit, e döntések értelmezéseit és elemzéseit vettem alapul, támaszkodva a korábbi kutatásaimra.

¹⁶ 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/>

A fejezet második része a vallásszabadság uniós jogban betöltött és folyamatosan változó szerepére fókuszál, ismertetve az olyan 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 bíróságok kapcsolata és egymása kifejtett hatása szintén érintésre kerül. A harmadik fejezet viszonyítási pontként megemlíti az amerikai-kanadai eredetű, de helyenként az Európai Unióban is megfigyelhető jelenséget, az úgynevezett *ésszerű alkalmazkodás* vallásszabadsághoz kapcsolódóan is értelmezhető elvét. A fejezet e részének szempontjából meghatározó forrásokat leginkább maguk a jogforrások vallásszabadság szempontjából releváns cikkei képezik, illetve az azokat értelmező jogesetek, melyeket nemzetközi jogi folyóiratok, szakértők cikkei és publikációi felhasználásával mutatok be. Az ésszerű alkalmazkodás elvére fókuszáló fejezetponton elkészítéséhez az európai szerzőkön és a kapcsolódó EJEB jogeseteken kívül tengerentúli szakértők munkásságát is felhasználtam.

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 öltözetek, illetve hogy miként viszonyulnak hozzájuk viselőik és bírálóik, érintve a társadalmi vitákat is, melyek elengedhetetlenek az ügyekben hozott döntések megfelelő értékelése érdekében. Utóbbi elem kapcsán a vallási ruházatokat, kiváltképpen a muszlim női viseleteket érintő, azokat támogató és elutasító feminista nézetek is bemutatásra kerülnek.

A fejezet jogeseteken keresztül mutatja be hogyan és milyen aspektusokon keresztül jelent meg a vallási meggyőződés korlátozásának 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, melyeket rendre erőteljes politikai narratíva kísért és kísér napjainkig. Jelentőségének köszönhetően bemutatásra került az EJEB vallási meggyőződéssel kapcsolatos joggyakorlata, külön fejezetponton foglalkozva az *Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy*,¹⁷ mellyel az EJEB a magánszféra

¹⁷ Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet. (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

munkaviszonyaival kapcsolatban hozott létre, az EuB döntéseire egyértelműen hatással lévő megállapításokat.

A nemzetközi és magyar szakirodalom bőségesen foglalkozik a vallási ruházat viseletének és annak korlátozásának kérdéseivel, könyvek, cikkek, elemzések és egyéb publikációk miriádjait szolgáltatva a kutatók számára. Gyakori azonban jelenség, hogy a ruházatokat viselők véleményét figyelmen kívül hagyják az elemzések során, ezt elkerülendő muszlim nőkre vonatkozó felméréseket, illetve muszlim szakértők cikkeit és nézőpontját is ismertettem.

A negyedik fejezet központi eleme az Achbita és Bougnaoui hölgyek munkahelyi fejkendőviseletük miatti elbocsátásához kapcsolódó döntések bemutatására és elemzése. Achbita hölgyet azért bocsájtották el, mert ragaszkodott hozzá, hogy munkavégzése során fejkendőt viseljen, ami a munkáltató szerint összeegyeztethetetlen a cég világnézeti, politikai és vallási semlegességet hirdető belső szabályaival. Bougnaouit ezzel szemben azért bocsájtották el, mert egy ügyfél ragaszkodott hozzá, hogy fejkendő nélkül dolgozzon nála, mely kérésnek munkáltatója felszólítása ellenére (mely munkáltatónak nem volt egy általános, semlegességet megkövetelő belső szabálya) nem volt hajlandó eleget tenni.

Az *Achbita-ügy* kapcsán azt került megállapításra, hogy egy általános megfogalmazású, minden vallási, világnézeti, politikai meggyőződés kifejező ruházatra vonatkozó, azok viseletét minden ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállaló esetében ugyanúgy tiltó belső szabályzat, mellyel a cég világnézetileg semleges arculatát gazdasági érdekeivel összhangban kívánja óvni, nem valósít meg közvetlen diszkriminációt. A közvetett diszkrimináció pedig igazolható lehet, ameddig az említett szabályzat egy legitim cél elérésére irányul, a világnézeti semlegesség pedig ilyen célnak minősül, melynek hangsúlyozásakor az EuB az *Eweida-ügyre* is visszautalt,¹⁸ összhangban a Charta vállalkozások szabadságát deklaráló cikkével.¹⁹ Az igazolás további feltétele, hogy az alkalmazott intézkedés, így egy belső szabályzat konzisztens módon, rendszerszerűen kerüljön alkalmazásra, ezáltal eleget téve a szükségesség és arányosság kritériumainak is. Utóbbiak szükségszerű eleme, hogy a korlátozás csak azokkal a munkavállalókkal szemben kerül alkalmazásra, akik a külvilág számára a céget képviselik munkavégzésük során, tehát az ügyfelekkel kapcsolatba lépő alkalmazottak esetében.

¹⁸ Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet. (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

¹⁹ Alapjogi Charta 16. cikk:

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

A *Bouagnaoui-ügyben* újból megerősítésre került a világnézeti semlegesség védelmének legitim célja, de egyúttal azt is hangsúlyozta az EuB, hogy egy adott ügyfél különleges kérelmeinek történő elégtétel nem minősül valódi és meghatározó foglalkoztatási követelménynek, mely a közvetlen diszkriminációt igazolhatná.

Az elemzés során felvázolásra kerülnek 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 bocsájtott további „fejkendő-ügyekre”, valamint kísérletet tesz az *Achbita-* és *Bouagnaoui-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 *Bouagnaoui-ügyekben* tett megállapítások hatása.

A jogesetek elemzésekor az EuB döntéseinek és a Főtanácsnokok indítványain túl, saját megállapításaim mellett leginkább az igencsak terjedelmes nemzetközi szakirodalomra (folyóiratokban megjelent publikációk, a vallásszabadság helyzetével foglalkozó könyvek) valamint az igencsak megoszló, kritikáktól hemzseggő jogi véleményeket ismertető, vallásszabadság elemzésére fókuszáló platformokra (jogi elemző oldalak, uniós és vallásszabadsághoz kapcsolódó jogi fórumok) támaszkodtam. Az ügyek nemzeti bíróságok előtti utóéletének bemutatása érdekében pedig e bíróságok döntéseit vettem alapul, kitérve a végkifejletet érintő, azokat üdvözlő, vagy elutasító jogászai és laikus véleményekre is.

A folyamatban lévő ügyek bemutatásakor a benyújtott kérdéseket és a munkadokumentumokat elemezve igyekeztem az *Achbita-* és *Bouagnaoui-ügyekben* hozott iránymutatásokra tekintettel az EuB várható döntéseinek körvonalait meghúzni, egyúttal reflektálni a korábbi ügyeket illető kritikákra.²⁰ E fejezet záró részét egyes, a vallási ruházat

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

Ebben a jogesetben egy anyasági szabadságról visszatérő muszlim fejlesztőpedagógustól kérte a számos magánóvodát üzemeltető munkáltatója, hogy a távollétében megszületett semlegességi szabályzat értelmében a jövőben tartózkodjon a fejkendő munkahelyi viseletétől. E szabály a munkahelyen minden politikai, vallási vagy ideológiai szimbólum viseletét vagy ezek egyéb kifejezését tiltja a szülőkkel, gyerekekkel és más harmadik személyekkel kapcsolatba lévő munkavállalók esetében.

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

Egy anyasági szabadságról visszatérő, drogériai pénztárosként alkalmazott muszlim nőtől kérték, hogy a munkahelyén ne viseljen fejkendőt, amit a szabadságot megelőzően nem hordott. Az utasítást követően a társaság olyan módon módosította belső, eredetileg a fejkendő viseletét tiltó szabályzatát, ami az összes egységre kiterjesztve tiltotta a nagy kiterjedésű vallási, politikai és világnézeti jelképek, ruházat viseletét.

viseletéhez kötődő, de az EuB látókörébe (még) nem került egyes jogesetek rövid ismertetése képezi.

Az ötödik fejezet a negyedikhez hasonlóan szintén két jogesetre, az *Egenberger kontra Diakonie*- és az *IR kontra JQ-ügyekre* fókuszál, melyekben az egyházi kötődésű munkáltatók 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.

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 katolikus egyházi kötődésű kórházból, mert az megsértette a munkáltató vallási meggyőződéseit és szellemiségét (ezzel összhangban egyúttal munkaszerződésének bizonyos részeit is) a magánéletében tanúsított viselkedésével azáltal, hogy újraraházasodott.

Az *Egenberger-ügyben* az EuB megállapította, hogy ugyan az egyházi munkáltatók valóban megállapíthatnak sajátos foglalkoztatási követelményeket, de e követelményeknek objektíven igazolható kapcsolatban kell állnia az elvégzendő munkával, mely kapcsolatot egy külső, független bírói szervnek materiálisan is meg kell tudnia vizsgálnia a hatékony bírói jogvédelem elvével összhangban. Kijelentésre került, hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti jogszabályokat (még ha uniós jogot interpretálnak is) figyelmen kívül kell hagyni, ha nem utóbbi nem értelmezhető az uniós jogrenddel összhangban. Azt is hangsúlyozta az EuB, hogy az uniós alapjogokra az uniós polgárok egymással szemben fennálló jogi vitáikban is hivatkozhatnak. Mivel a munka jellege és az adott vallási közösséghez tartozás között nem volt objektíve igazolható kapcsolat, a megkülönböztetés nem igazolható.

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

Ebben az ügyben egy muszlim, fejkendőt viselő hölgy gyakorlatra jelentkezett egy lakáskezelő társaságnál. E társaság közölte vele, hogy a fejkendő viseletét a munkahelyi szabályzat nem teszi lehetővé, az ugyanis vallási, világnézeti és politikai semlegességet követel meg. Ez a feltétel nem új keletű, a társaságnak két olyan alkalmazottja is volt, akik az irodába lépve levették a fejkendőjüket. A gyakornoki pozíció magában foglalta volna a tervezők, tanácsadó irodák, vállalkozók és futárok rendszeres fogadását is, így kérték a hölgytől a közös szabályokhoz való alkalmazkodást, melyet elutasított. Későbbi újabb jelentkezésekor jelezte, hogy másfajta fejfedő viseletére hajlandó lenne, de a társaság megerősítette, hogy semmiféle fejfedőt nem lehet viselni az irodában, ami nem csak a vallási indíttatásból viselt fejkendőre terjed ki.

Az *IR kontra JQ-ügyben az Egenberger-ügyben* is tett megállapításokra tekintettel újra hangsúlyozásra került a hatékony bírói felülvizsgálat elvének fontossága, valamint az EuB azt is megállapította, hogy az elbocsátásra a doktor munkáltatójával megegyező vallása miatt került sor, hiszen más vallásúakkal szemben nem támasztottak ilyen mértékű, a munkáltató szellemiségére vonatkozó fokozott magánéleti lojalitási követelményeket. A munka jellege és a támasztott követelmény között itt sem volt feltételezhető az objektív kapcsolat, a megkülönböztetés nem igazolható módon történt.

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, fátylat viselő nőkre gyakran idegenkedve tekintenek, van ahol teljes asszimilációjukra törekednek az „árnyék társadalmak” létrejöttének elkerülése érdekében, de pont ezzel hozzák létre az említett jelenséget. Az értekezés vizsgálódásainak elsődlegesen felhasznált forrásait ebben a fejezetben a megszületett döntések képezik, a nemzetközi és magyar szakirodalom mellett itt is támaszkodtam a korábban elvégzett kutatásaimra és publikációimra, valamint a rangos elektronikus és offline folyóiratokban megjelent elemzésekre.

Az utolsó elemzésre kerülő EuB jogeset, az *Achatzi-ügy*²¹ mely a vallási ünnepekre vonatkozó nemzeti szabályozás diszkrimináló jellegéhez kötődik, amit a hatodik fejezet ölel 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.

A többségében római katolikus Ausztriában a Nagypéntek csak meghatározott vallási felekezethez tartozók számára fizetett ünnepnap, ha mégis dolgoznának e napon, akkor bérpótlékra tarthatnak igényt, szemben azokkal, akik más egyházakba tartoztak, vagy nem is tartoztak egyház kötelékébe, nekik ugyanis ez munkanapnak minősül a bérpótlék lehetősége

²¹C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2019:43].

nélkül, amint az Achatzi úr esetében is történt, aki vallási alapú diszkriminációt sérelmezett. Az EuB elemzése során rámutatott, hogy valóban diszkrimináló a nemzeti szabályozás, hiszen nem igazolható módon tesz különbséget az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között. E döntést kapcsán is elmondható, hogy általánosan üdvözölte a jogi szakma, dicsérve az EuB logikáját és megállapításának helyességét. E fejezetben is hasonló forrásokat használta, azaz nemzetközi és magyar elemzéseket, valamint a saját korábbi kutatásaimat.

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

III. A tudományos eredmények rövid összefoglalása

Az EuB vallásszabadsághoz fűződő korábbi tartózkodásán gyökeresen változtatott az utóbbi években. Ennek során a vizsgálódásai tekintetében néhány vezérmotívumot konzisztensen követni kezdett. Ezek egyike, hogy a vallás fogalmának tekintetében – melyet a Foglalkoztatási Keretirányelv maga nem definiál – az *Achbita-ügyben* meghatározott értelmezést alkalmazza, mely az EJEE és az Charta elméleti keretrendszerében értelmezve magában foglalja annak belső és külső aspektusait, azaz a *forum internumot* és a *forum externumot*, kiemelve, hogy míg előbbi abszolút védelmet élvez, utóbbi csak relatívat.

A fejkendő-ügyekben a magánvállalkozások gazdasági érdekeinek fontossága került hangsúlyozásra, melyek alkalmasint legitimálhatják, hogy a munkavállalók vallási meggyőződéseinek kifejezését korlátozzák a munkahelyen. Ennek egyik lehetséges módszere, a „legújabb trend” gyanánt a semlegességre vonatkozó belső szabályzatok elfogadása, melyek keretében a munkáltatók mindennemű vallási, politikai, világnézeti szimbólum és ruházat munkahelyi viseletét tiltják az ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállalóik esetében, semleges céges arculatokra és az ehhez kapcsolódó gazdasági érdekeikre hivatkozva. Ezt az EuB az EJEB nyomdokain haladva a vallási meggyőződést korlátozható legitim célként fogadta el. A munkáltatók pénzügyi érdekeit és profitorientációját értelem szerűen 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. Az *Achbita-ügyben* érződik leginkább az üzleti érdek orientáltság, a *Bouagnaoui-ügyben* bizonyos mértékben már tartózkodóbb álláspontot képvisel az EuB, hiszen ahogy kiemeli, nem minden vásárlói preferencia és kérésnek történő elégtétel képez legitim célt és indokot a vallási meggyőződés korlátozására.

Az EuB fejkendő- döntései igencsak megosztották a szakértőket és a laikusokat egyaránt, megannyi kritikák eredményezve. Fájó pontot képezett, hogy az EuB nem tett utalást az ügyek kapcsán felmerülő sztereotípiák és előítéletek meglétére és az is, hogy a közvetlen diszkrimináció egyik esetben sem került megállapításra, noha egyértelműen jelen vannak az ügyek körülményei alapján. Egy általános szabály minden vallási, politikai, világnézeti meggyőződést kifejező ruházatot, jelképet tilthat, de ez nem jelent egyenlő erőfeszítést minden munkavállaló számára. Az EuB nem tett különbséget a vallások és sajátos előírásaik között, hiszen ahogy ismeretes vannak olyanok, melyeknél a külső ellem elválaszthatatlan a belső meggyőződéstől, ugyanolyan fontossággal bír és önmeghasonulást okozhat, ha vallási megnyilvánulásában korlátozzák a hívőket. A vallást nem lehet a

küszöbön hagyni, ez a vallás lényegének félreértelmezése lenne,²² de úgy tűnik, hogy az EuB értelmezése szerint a vallás egy választott (és megváltoztatható) identitáselem, ennek következtében alacsonyabb szintű védelemben részesül a diszkriminációellenes keretrendszeren belül.²³ Egyeseknek 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 „nyugatias”, hétköznapi viselet is.²⁴

Az EuB pontosan meghatározta, hogy milyen keretek között lehetséges egy közvetve diszkrimináló korlátozás igazolása, ezáltal (akár szándékától függetlenül is) mintegy „kézikönyvet nyújtva” kijelölte azt az irányt, amit a jövőben a munkáltatók igazolható módon követhetnek alkalmazottaik vallásszabadságának korlátozása érdekében. A szükségesség és arányosság felmérésére szolgáló teszt nem tekinthető kellően szigorúnak, hiszen a semlegesség igazolásának elégséges feltételét képezi, ha egy belső szabályt minden ügyfelekkel kapcsolatba lépő dolgozóval szemben, szisztematikusan és konzisztensen alkalmaznak.²⁵

A vallásszabadság kérdése gyakran más alapjogokéval együtt, az *Achbita- és Bougnaoui-ügyekben* megalapítottak alapján úgy tűnhet, mintha hierarchikus kapcsolatot feltételezhetnénk e jogok között. A magasabb szinten álló, így nagyobb védeltséget élvező alapjogoknak az eddigi uniós iránymutatás szerint a velünk született tulajdonságok számítanak, mint a nem, etnikai származás, vagy éppen az esetleges fogyatékoságok,²⁶ noha egy adott személy önképében, identitásában lehetséges, hogy a vallás sokkal meghatározóbb szerepet tölt be.²⁷

²² Joseph WEILER: 'Je Suis Achbita'. *European Journal of International Law*, Vol. 28, No. 4, 2017. p. 989.

²³ 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.

²⁴ Nuna ZEKIC: An Open and Diverse European Union? *Tilburg Law Review* Vol. 22, No. 1, 2017. p. 260–261.

²⁵ Erica HOWARD: Headscarves return to the CJEU: unfinished business. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 27, No. 1, 2020. p. 5.

²⁶ 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. 2018. 12. 14. p. 2–4. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3301171

²⁷ Az említett muszlim női viseletek kapcsán általában a nemi alapú diszkrimináció kérdése is felmerül, mivel elsődlegesen őket érinti egy általános munkahelyi tilalom. Hasonlóképpen az etnikai és vallási diszkrimináció esetei is gyakori átfedést mutatnak. Nem könnyű olyan jogi szabályozási környezetet kialakítani, mely az egyre növekvő muszlim lakosság vallásának, kultúrájának és a nők társadalomban betöltött helyzetének kérdésével foglalkozik. Lásd: LÁNCOS Petra Lea: A hidzsáb az Európai Bíróság előtt. *Ars Boni* 2016. 10. 15. <http://arsboni.hu/a-hidzsab-az-europai-birosag-elott/>

A magánfoglalkoztatás esetében a világnézeti semlegességre történő hivatkozás tűnik a legújabb ütőkártyának mely által a vallási (és világnézeti, politikai) meggyőződés korlátozását kívánják legitimálni a munkáltatók.²⁸ Eme ütőkártyát maga az EuB nyújtotta számukra, 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 előzetes döntéshozatalra bocsájtott újabb „fejkendő-ügyek” is bizonyítják, a munkáltatók elkezdtek az *Achbita-ügyben* ismertetethez hasonló blankettaszabályokat bevezetni és a céges belső politika részévé tenni a külső semlegesség elérése érdekében. Ez az elv, miszerint „ha mindenkit diszkriminálnak, akkor senkit sem” lényegében a vallásokkal szembeni ellenséges hozzáállást tartja a semlegesség megvalósulásának.²⁹ Ha az EuB követni szándékszik az *Achbita-ügyben* megkezdett joggyakorlatát, akkor kénytelen lesz az ilyen jellegű rendelkezések létjogosultságát deklarálni, melynek következtében a nemzeti bíróságok rendre restriktív módon állhatnak a vallási meggyőzések munkahelyen történő kifejezéséhez.

Az egyházi vagy egyházi kötődésű, valláson, szellemisségen vagy egyéb meggyőződésen alapuló munkáltatók bizonyos szempontból a fejkendő-ügyekben látható világnézeti semlegességet preferáló magánszférabeli vállalkozások antitézisei. Itt ugyanis a teljes semlegesség ellentéte az elvárás, azaz a szervezet szellemisségével összhangban lévő viselkedés és elhivatottság a munkahelyen, melynek a munkaviszony sajátosságos jellege miatt potenciálisan magánéleten belüli vonatkozásai is lehetnek. Más szavakkal e szellemisség, avagy ethosz az alkalmazottak *forum internum*ához és a *forum externum*-ához egyaránt kapcsolódó kritériumokat támaszthat. Hiába térnek el lényegesen az *Egenberger*-, *IR kontra JQ*- és *Achatzi-ügyek* körülményei, mégis közös koordinátarendszerben értelmezendők, hiszen döntő szerephez jutott bennük az Unió egyházakkal kapcsolatos álláspontjának kialakításában. Az egyházi munkáltatók „érinthetetlenségének mítosza” megtörni látszik. 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, de emellett a független, objektív, tehát nem

²⁸ Lucy VICKERS: *Law, religion and the workplace*. In: Silvio FERRARI (ed.): *Routledge handbook of law and religion*. Routledge, Abingdon, 2015. p. 272.

²⁹ 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.

egyházi jogorvoslatok igénybe vételének opcióját, e jogorvoslatok valós, az ügy körülményeire kiterjedő vizsgálatainak lehetőségét minden EU Tagállamban biztosítani kell.³⁰

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. 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, aki más vallásúak, vagy semmilyen vallást nem követnek, amiként az *IR kontra JQ- ügyben* is hangsúlyozta az EuB. Az egyházi munkáltatókkal kapcsolatos jogesetek egy másik hozadéka az uniós alapjogok horizontális hatályának vallásszabadsághoz kapcsolódó ügyekben történt deklarálása, az Charta megkülönböztetés tilalmára vonatkozó cikke fontosságának hangsúlyozása volt, továbbá annak újbóli megerősítése, hogy az EU jogával ellentétes, vagy azzal összhangban nem értelmezhető nemzeti szabályozásokat figyelem kívül kell hagyni, még akkor is, ha adott esetben az EU jogát hivatottak implementálni.

Amint 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, mély történelmi és kulturális hagyományokkal, melyek a keresztény múltban gyökereznek. Kérdéses, hogy az egyre nagyobb számú vallási kisebbségek saját vallási ünnepeire és öltözeteire vonatkozó várható kéréseinek és igényeinek miként tudnak majd az EU Tagállamok eleget tenni. Az egyenlő helyzet és azonos jogok biztosítása ebben az esetben tehát nem az említett felekezeti tagjaira vonatkozó kedvezmények elvételével történt, hanem e kedvezmények általános kiterjesztése által, a jogszabályi környezet megváltozásáig. Ez pontosan az ellenkezője a fejkendő-ügyekben tanúsított megközelítésnek, ahol az egyenlő helyzetet a vallásszabadsághoz fűződő jogok általános korlátozása által látta megvalósíthatónak az EuB.³¹

³⁰ Ronan MCCREA: "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=achatzi>

³¹ Azaz 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 mindenkítől elvesszük a jogosultságot, akkor egyenlő helyzetet teremtünk” helyett.

IV. A kutatás lehetséges további irányai

A munkahelyi vallásszabadság témája soha ki nem merülő forrást jelent a kutatók számára, hiszen újabb-és újabb nehézségeket, nem várt aspektusokat és problémákat fedezhetünk fel benne. Az aktualitás egyik jelét a folyamatban lévő, előzetes döntéshozatalra bocsájtott kérdések képezik, emellett folyamatos vizsgálódásokat is elvégezhetünk az EuB döntéseinek nemzeti joggyakorlatokra kifejtett konkrét hatásáról. Már láthatjuk is az EuB döntéseinek néhány hozadékát, például az olyan belső szabályokban, melyeket az *Achbita-ügy* kapcsán tett megállapításokra való hivatkozással hoznak létre egyes magánszférabeli munkáltatók, vagy olyan nemzeti bírósági döntésekben, melyek szintén ezt hivatkozzák. További érdekes vizsgálódási pontot képezhet az ésszerű alkalmazkodás elvének uniós szinten történő kiterjesztésének lehetősége, mely jelenleg csak a fogyatékossgal élők esetében került ilyen szinten deklarálásra. Az értekezés az eddig született döntéseket elemezte és értelmezte egységes keretrendszeren belül, kiemelve a közös pontokat és megfontolásokat, de a szorosabb értelemben vett joggyakorlat még csak ezek után fog kialakulni.

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,³² így az olyan emberi jogok, mint a vallásszabadság és annak munkahelyen történő megélése az integráció története során viszonylag csak későn került a vizsgálódások középpontjában, addig az Európa Tanács kifejezetten az emberi jogok védelem 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 ezidáig még néma maradt. Mindezek következtében érdemes az EJEB előtt folyamatban lévő ügyeket is megvizsgálni és joggyakorlatát mélyebben feltérképezni.

³² SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – GYENEY Laura (eds.): Az Európai Unió jogi fundamentumai. Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2014. p. 315.

V. A témakörben megjelent publikációk jegyzéke

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: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (eds.) *Hungarian Yearbook of International Law and European Law.* Vol.5, Eleven International Publishing, Hága, 2017.

CZIGLE János Tamás: *Religious Garment as Public Security Risk in the European Union - Afraid of Clothes?* In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (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.

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

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_Cziple.pdf

CZIGLE János Tamás: Korábban ismeretlen vizeken – A munkahelyi vallásszabadság kérdései az EuB előtt., *megjelenés alatt*

VI. Egyéb publikációk:

CZIGLE János Tamás: 'Az Európai Unióból sohasem lesz szuperállam?' in POGÁCSÁS ANETT-SZILÁGYI Pál –LÁNCOS Petra Lea – ÁDÁNY Tamás Vince (eds.): „Értékek mentén rendet tartani”, válogatott tanulmányok joghallgatók tollából, Pázmány Press, 2015.

CZIGLE János Tamás: *Review: András Jóri – Andrea Klára Soós: Data Protection- The Hungarian and European Regulations.* In: Marcel SZABÓ – Petra Lea LÁNCOS – Réka VARGA (eds.): *Hungarian Yearbook of International and European Law*, Eleven International Publishing, 2017.