



---

Pázmány Law Working Papers  
2022/6

**Czigle János Tamás**  
**A vallásszabadság munkahelyen**  
**történő védelme az Emberi Jogok**  
**Európai Bíróságának**  
**joggyakorlatában - vallási ünnepek és**  
**a heti pihenőnapok**

---

Pázmány Péter Katolikus Egyetem  
Pázmány Péter Catholic University Budapest

<http://jak.ppke.hu>

<http://www.plwp.eu/>

## **A vallásszabadság munkahelyen történő védelme az Emberi Jogok Európai Bíróságának joggyakorlatában - vallási ünnepek és a heti pihenőnapok**

Czigle János Tamás

### **I. A vallási ünnepek és a heti pihenőnapok Európában**

A vallási ünnepek a vallások olyan jellegzetes elemei, melyek elmélyítik, erősítik és megerősítik a vallási elhivatottságot, fokozottan kifejezésre juttatva az adott hit értékeit és szellemiségét. Ezek az ünnepek jellemzően az ember és a természetfeletti közötti kapcsolat eredetére, történetére vagy e kapcsolat döntő motívumaira fókuszálnak, ezáltal történelmi, kulturális és földrajzi kontextusban téve őket egy-egy nemzeti identitás és kultúrkör meghatározó részeivé. A vallási ünnepek előírásai általában meghatározzák mit tehet vagy sem adott napon egy hívő, így befolyásolhatják a munkavégzést, oktatást vagy éppen az igazságszolgáltatás működését.<sup>1</sup>

A modern értelemben vett vallásszabadságnak és vallási toleranciának otthont adó Európa kollektív identitása azonos alapokra épült.<sup>2</sup> Ebben az identitásban kiemelt szerep jutott a kereszténységnek, de az egyes országok valláshoz és vallási ünnepekhez való hozzáállása igencsak vegyes képet mutat. Amint azt II. János Pál pápa találóan megfogalmazta:

*„A hit elterjedése a kontinensen hozzájárult az európai nemzetek kialakulásához, sajátos vonásokkal rendelkező, de az evangéliumban gyökerező, közös értékörökségen keresztül összekapcsolódó kulturális magvakat ültetve el bennük.”<sup>3</sup>*

Noha Európa mára a világ legszekulárisabb kontinens lett, a vallás, közelebről pedig a kereszténység továbbra is megkerülhetetlen. Morális, etikai zsinórmértéke világias jelleget öltött, mondhatni kialakult egy úgynevezett „szekularizált kereszténység”.<sup>4</sup> Ebben a „vallástalan vallásosságban” megfigyelhető, hogy sokaknak nincs vallási meggyőződése, vagy nem tartoznak egyházhoz, de kulturális identitás szempontjából kereszténynek tartják magukat.<sup>5</sup> Így még a nem hívők is igazodnak a keresztény kulturális gyökerekkel és

<sup>1</sup> SCHANDA Balázs: A vasárnap védelme – Néhány Alapjogi Szempont. *Iustum Aequum Salutare*. Vol. 11. No. 2. (2015) 138.

<sup>2</sup> Ahogy Theodor Hess fogalmazott a „három hegy” képviseli az európai identitás alapját: az Akropolisz, mely a demokráciát, a Kapitólium, mely a római jogot és a Golgota, mely a kereszténységet hivatott jelképezni.

<sup>3</sup> Fordítás tőlem.

<sup>4</sup>Lásd: CZIGLE János Tamás: Az Európai Unió Bíróságának Munkahelyi Vallásszabadsággal Kapcsolatos Joggyakorlata. Doktori értekezés, 2021.

<sup>5</sup> Daniele HERVIEU-LÉGER: *Religion und Sozialer Zusammenheit in Europa*, “*Transit: Europäische Revue*” 2004, 26 (Summer). 101–119.

hagyományokkal átítatott világi élet ritmusához, melyek mint a heti munkaidőt, mind az ünnepi hagyományokat nagyban befolyásolják.<sup>6</sup> Az oktatási intézmények is követik e hagyományokat, hiszen a tanévek időbeosztása is figyelmet szentel a keresztény ünnepeknek.<sup>7</sup>

Az államalkotó többség vallási nézeteitől eltérő vallási ünnepek elismerése és megtartása ugyanakkor különleges problémát és nehézségeket okoz egy többnemzetiségű és többvallású országnak. Egyszerűen praktikus a számtalan vallás megannyi ünnepének munkaszüneti nappá nyilvánítása, számos irányzat pedig nem is rendelkezik általánosan elfogadott „vallás” státusszal. Európában a bevett és leginkább elterjedtebb megoldás a népesség többsége által követett vallás hagyományainak elismerése és annak a kisebbségi vallások védelmével történő valamilyen szintű ötvözése.<sup>8</sup>

Ahogy a fentiekben ismertetésre került, minden országban megtalálhatóak a történelmileg beágyazott, ország-specifikus ünnepek, de a munkaszüneti napok jelentős része továbbra is vallási eredetű.<sup>9</sup> A vallási ünnepek megtartása, például vallási szertartásokon történő részvétellel, vagy a munkavégzés kerülésével a vallásszabadság külső oldalához, azaz a *forum externum*hoz kapcsolódik. A vasárnap, mint heti pihenőnap elfogadottsága is szintén általánosan elfogadott Európában, ez azonban egyes vallási kisebbségek számára, akiknek másik napra esik a heti pihenőnap – például muszlimok esetében a péntek, hetednap adventisták vagy zsidók esetében szombat – egyértelműen nehézségeket okozhat.<sup>10</sup> Eme vallási

---

<sup>6</sup> Leon DYCZEWSKI (ed.): *Secularization and the Development of Religion in Modern Polish Society Polish Philosophical Studies*, XIV Christian Philosophical Studies, XIII. 2015. 15–16.

<sup>7</sup> Természetesen az európai muszlim iskolák az iszlám ethosza szerinti tantervet követhetnek. Így például Írország két állami finanszírozási muszlim általános iskolájában arabot és Korán ismereteket oktatnak, az iszlámmal összhangban álló szellemiséget pedig számos iskolai szabályzat körvonalazza. A gyerekek az iskolában napközi imán vesznek részt (Dhuhr) és péntekenként is közösen imádkoznak (Jummah), iszlám könyvek találhatóak a könyvtárban, továbbá az egyenruha is követi a vallási előírásokat, a vallási ünnepeket pedig szintén megtartják. Lásd: Daniel FAAS – Merike DARMODY – Beata SOKOLOWSKA: Religious diversity in primary schools: reflections from the Republic of Ireland. *British Journal of Religious Education*, Vol., 38. No. 1. (2016). 92.

<sup>8</sup> UITZ Renáta: Freedom of Religion. Strasbourg, Council of Europe, 2007. 42-45.

<sup>9</sup> Bulgáriában például a munkaszüneti napok nagyban követik az Ortodox Keresztény Egyház ünnepeit, a Bolgár Ortodox Egyház pedig különleges kapcsolatot ápol az állammal. A vallási ünnepek számításánál pedig figyelembe kell venni az ortodox naptár szerint ünnepelt, időben mozgó ünnepeket. Lásd: Maya GREKOVA – Iva KYURKCHIEVA – Maya KOSSEVA: Accommodation of Religious Diversity at the Workplace through the Prism of State-Religion Relations: The Bulgarian Case. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12., No. 2-3. (2013).

<sup>10</sup> Az Egyesült Államokban is számos olyan jogesetet találhatunk, ahol azért bocsátottak el munkavállalókat mert nem dolgoztak szombaton, vasárnap vagy éppen Karácsony este. Lásd: Gary BOUMA – Ali HAIDAR – Chris NYLAND – Wendy SMITH: Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 41., No. 1. (2003). Lásd még a témában: Fernando A. LOZANO: *What Happened to God's Time? The Evolution of Secularism and Hours of Work in America, Evidence from Religious Holidays*. Discussion Paper No. 6552. 2012.

– egyúttal gyakran etnikai – kisebbségek esetében leginkább a munkáltató és munkavállaló közötti kompromisszum, valamint az egyén alkalmazkodása a döntő tényező.<sup>11</sup>

## II. Az Emberi Jogok Európai Bírósága és a vallási ünnepek, pihenőnapok

Az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) az Emberi Jogok Európai Egyezményében (a továbbiakban: EJEJ)<sup>12</sup> foglalt jogok védelmére hivatott szupranacionális bírói fórum, melyhez az Európa Tanács 47 Tagállamának több mint 800 millió polgára fordulhat, így mondhatni kvázi alkotmánybírói szerepet tölt be.<sup>13</sup>

A vallásszabadság EJEJ 9. cikkében foglalt joga<sup>14</sup> általános jellegű ugyan, de nem abszolút, mivel a vallási nézetek kifejezése (*forum externum*) a közrend, közbiztonság, közegészség, erkölcsök vagy mások jogainak és szabadságainak egy demokratikus társadalomban történő védelme érdekében szükséges, törvényben meghatározott korlátozásnak vethető alá az aranyosság keretein belül.<sup>15</sup> A kapcsolódó jogesetekben legtöbbször könnyen megállapítható a vallásszabadság csorbulásának, korlátozásának ténye, a központi kérdést sokkal inkább az képezi, hogy mindez igazolható módon történt-e.

Ugyan az EJEB joggyakorlatának viszonylag kis töredékét képezik a vallásszabadsággal kapcsolatos ügyek, a jogesetek széles spektruma annak különböző vetületére, belső és külső, egyéni és kollektív oldalára, negatív és pozitív aspektusaira egyaránt kitértek. Az EJEB így fontos szabványalkotónak tekinthető, annak ellenére, hogy a szerv alapításától kezdődően az 1990-es évek elejéig aránylag kevés alkalommal vizsgálta a vallásszabadságot. A több

<sup>11</sup> A 20. század elején született döntés egy híres francia ügyben, melynek kapcsán kijelentették, hogy a vasárnap pihenőnap státusza minden kétséget kizáróan érvényesítendő, így a munkáltatók nem szabhattak meg másik napot pihenőnap gyanánt. Ennek következtében egy zsidó vallású munkáltató nem határozhatta meg a szombatot heti pihenőnap gyanánt az általa vezetett vállalkozásban. Lásd: CE, 1906. november 30. Sirey, 1907, III, 23.

<sup>12</sup> Az Európai Unió célkitűzései között is szerepel az EJEJ-hez történő jövőbeli csatlakozás, de ez több tényező is akadályozza. Ilyenek például a csatlakozást követően fellépő, az EJEB és az Európai Unió Bírósága közötti hatáskörre vonatkozó kérdések, az uniós jog szupremáciájának helyzete, a két fórum közötti eljárásmetódika különbségek stb. Lásd: Az Európai Unió Bíróságának 2/13. sz. Véleménye és LÁNCOS Petra Lea: A Bíróság 2/13. számú véleménye az Unió EJEJ-hez való csatlakozásáról. *Pázmány Law Working Papers*. 2015/1.

<sup>13</sup> 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) 5–6.

<sup>14</sup> Az EJEJ 9. cikke nagyban követi az Emberi Jogok Egyetemes Egyezményének megfogalmazását.

<sup>15</sup> 9. Cikk: Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság

„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, 12 13 mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

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.”

szempontból is úttörőnek is tekinthető Kokkinakis–ügyet<sup>16</sup> követően viszont az EJEB vallással szembeni tartózkodó álláspontja gyökeresen megváltozott. Ebben az ügyben fogalmazott úgy az EJEB, hogy az EJEE 9. cikkében foglalt jogok a demokratikus társadalmak alapját képezik, és a vallás a hívők identitásának és életfelfogásának egyik legfontosabb eleme, egyúttal „becsülendő érték” az ateistáknak, agnosztikusoknak, szkeptikusoknak vagy magukat a vallástól távol tartóknak számára is.<sup>17</sup>

A Kokkinakis–ügy óta eltelt közel 30 évben az EJEB az európai társadalom olyan meghatározó fórummá vált, ahol a vallásszabadsággal kapcsolatos legaktuálisabb kérdések kerülnek elemzésre és megvitatásra,<sup>18</sup> legyen szó a vallási öltözet munkahelyi viseléséről, a vallási nézetekkel összhangban lévő ételek biztosításáról, vallási töltetű eskütetelekről, a diákok és tanárok iskolai vallásszabadságáról<sup>19</sup> vagy éppen a vallási ünnepekről.

E tanulmány az EJEB vallási ünnepekre és heti pihenőnapokra vonatkozó, munkahelyekre fókuszáló jogeseteit hivatott bemutatni, kitérve bizonyos Európa Tanács Tagállamok nemzeti jogorvoslati fórumai előtt született döntéseire és azok implikációira, a vallási ünnepek kulturális beágyazottságára és gazdasági-demográfia-társadalmi kontextusaik tekintetében megfigyelhető változásaikra.

---

<sup>16</sup> Kokkinakis kontra Görögország ügy, 1993. május 25-i ítélet (ügyszám: 14307/88). Kokkinakis és felesége a Jehova Tanúi közösség tagjai voltak, akik hite megköveteli a hittérítést, amit viszont kifejezetten tilt a görög jogrend.

<sup>17</sup> Kokkinakis para. 31.

Lásd még: Nicolas BRATZA: The 'Precious Asset': Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights. *Ecclesiastical Law Journal*, Vol. 14., No. 2. (2012).

<sup>18</sup> Effie FOKAS: The legal status of religious minorities: Exploring the impact of the European Court of Human Rights. *Social Compass*, Vol. 65., No. 1. (2018) 26–27.

<sup>19</sup> Az egyik korai jogeset is az oktatás kapcsán merült fel, ahol a Jehova Tanúi közösségbe tartozó diákokat azért büntették meg, mert vallási nézeteik miatt nem vettek részt egy iskolai rendezvényen, mely egy háborúhoz kapcsolódó nemzeti ünnepről emlékezett meg. Lelkiismereti okokra hivatkozva az iskola korábban már felmentést adott az ortodox miséken és hittanon való részvétel alól, de ez a felmentés a felvonulásra már nem terjedt ki. Az EJEB egyetértve a görög kormány érvelésével úgy vélte, hogy a harci cselekményektől távol eső, egyszerű felvonuláson való részvétel nem sértette meg a kérelmezők pacifista meggyőződését. Lásd: Valsamis kontra Görögország, 1996. december 18-i ítélet, (ügyszám: 21787/93). Lásd még a témában: John WITTE Jr.: Faith in Strasbourg and Luxembourg? Faith in Strasbourg and Luxembourg? The Fresh Rise of Religious Freedom Litigation in the Pan-European Courts. *Emory Law Journal*, Vol. 70., No. 3. (2021) 612– 613.

### III. Vallási ünnepek és pihenőnapok a munkahelyen az EJEE rendszerében

#### III. 1. Ahmad kontra Egyesült Királyság<sup>20</sup> - a heti pihenőnapok kérdésének korai megítélése

Az Ahmad-ügy a mára már megszűnt Emberi Jogok Európai Bizottsága<sup>21</sup> (a továbbiakban: Bizottság) elé került eset, melyben a tanárként dolgozó, indiai származású muszlim<sup>22</sup> Ahmad úr azt szeretne volna elérni, hogy munkáltatója lehetővé tegye számára a péntek délutánonként megtartásra kerülő vallási szertartásokon történő részvételt.<sup>23</sup> Korábban Ahmad már többször váltott munkahelyet, egyrészt, hogy közelebb legyen egy mecsethez, másrészt, hogy a pénteki ebédszünet során vallási kötelezettségeivel összhangban imára mehessen. Igényeinek a korábbi munkáltatói eltérő mertekben tudtak eleget tenni, volt, ahonnan annak ellenére távozott pénteken hamarabb, hogy ezt számára kifejezetten megtiltották. Ugyan a jogesetben érintett iskolában felajánlottak neki egy részmunkaidős állást – négy-és félnapos beosztás keretében – de azt nem fogadta el és inkább felmondott, majd az EJEE 9. cikkében foglalt jogai sérelmére hivatkozva jogorvoslathoz folyamodott.<sup>24</sup>

Egyértelműen megállapítható, hogy a munkaidőre vonatkozó kérést a vallási meggyőződések miatt terjesztette munkáltatója felé Ahmed úr, de a született döntés megértéséhez fontos felvázolni a társadalmi és jogi kontextust. Ekkoriban ugyanis a fő csapásirányt a munkavállaló alkalmazkodása képezte az úgynevezett *freedom to resign*<sup>25</sup> elvének keretében, mely az amerikai-kanadai eredetű *reasonable accomodation* ellentéte. Előbbiből a munkavállalók szemszögéből kerültek megközelítésre a munkahelyi vallásszabadsággal kapcsolatos kérdések, hiszen őket terhelte az elsődleges alkalmazkodási kötelezettség és amennyiben vallási nézeteik

<sup>20</sup> Ahmad kontra Egyesült Királyság ügy, 4 E-HRR 126 ECH, 1982. (8160/78)

<sup>21</sup> A Bizottság feladata volt 1998-as megszüntetéséig, hogy döntsön arról mely ügyek kerülhetnek az EJEB elé. Az EJEE 11. Kiegészítő Jegyzőkönyve lehetővé tette, hogy az emberi jogi panaszokkal a továbbiakban közvetlenül az EJEB elé fordulhassanak, ami feleslegessé tette a Bizottságot. A konzisztencia érdekében a jogesetek bemutatása a Bizottság iránymutatásait is magában foglalja. Lásd: Andrew DRZEMCZEWSKI: *The European Human Rights Convention: Protocol No. 11. Entry into Force and First Year of Application.* <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11660.pdf> Letöltés dátuma: 2022. 05. 29.

<sup>22</sup> A muszlimok legalább kettő nagy vallási ünnepet tartanak évente, az első közvetlenül a Ramadan után és a másodikat a zárandokltról való megemlékezés érdekében. Így évente legalább kétszer 1 szabadnapot kell kivenniük ezek megfelelő megünneplése érdekében. Amennyiben megtehetik, életükben legalább egyszer el is kell zárandokolniuk Mekkába is, mely körülbelül egy hétig tart.

<sup>23</sup> Lourdes PERONI: *The European Court of Human Rights and Intragroup Religious Diversity: A Critical Review.* *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 89., No. 2. (2014) 672–673.

<sup>24</sup> Chemen BAJALAN: *The European Court of Human Rights' Approach in the Protection of Rights of Religious Minority Group.* *UKH Journal of Social Sciences*. Vol. 4., No. 2. (2020) 36-37.

<sup>25</sup> Lásd a döntés ide vonatkozó részét: *'he remained free to resign if and when he found that his teaching obligations conflicted with his religious duties'* azaz *'továbbra is szabadon felmondhatott volna, amennyiben úgy vélte, hogy oktatói kötelességei vallási kötelezettségeivel ütköznek'* (fordítás tőlem).

miatt nem tudtak vagy akartak eleget tenni a munkahelyi követelményeknek – így például a munkarend követésének – akkor lényegében „szabadon távozhattak”, azaz felmondását követően kereshettek olyan munkahelyet, ahol kívánalmaikat jobban figyelembe tudták venni. Ezzel szemben a *reasonable accomodation* avagy „ésszerű alkalmazkodás” elve értelmében az állam a munkáltatóktól várja el, hogy ameddig az nem okoz aránytalan azaz „ésszerűtlen” nehézséget – például költség, vagy a munkarend megszervezésének szempontjaiból – számukra, a munkavállalók vallási igényeinek – például a vallási öltözet, vagy munkahelyi ima – lehetőségükhöz mérten tegyenek eleget. Utóbbi elv európai szintű megjelenése elsősorban a fogyatékossgal élők esetében került deklarálásra, de a vallásszabadság esetében is találhatunk példákat egyes országokban.<sup>26</sup>

A nemzeti bíróság döntése értelmében az angol jog mindig is figyelmet fog szentelni az EJEE-ben foglalt jogok védelmének, de azt a való életre, a mindennapok nyelvezetére átültetve fogja megtenni. Olyan megállapítás született, mely szerint sem a muszlimoknak, se másmilyen kisebbségnek nem tenne jót, ha preferenciális elbánásban részesítenék őket a többségi társadalommal szemben, mivel az a munkahelyen elégedetlenséget vagy ellenséges érzületeket válthatna ki, melynek a társadalmi integráció látná kárát. Az Ahmad által igényelt „kedvezményekkel” szemben a munkáltató és a diákok érdekei álltak tehát szemben, valamint bizonyos mértékig a többi munkavállaló érdekei is. Az is megállapításra került, hogy más vallású kollégák vagy diákok esetében sem volt bármi nemű, Ahmad úr által igényelt „kedvezményhez” hasonló intézkedés érvényben.<sup>27</sup>

A Bizottság az EJEE 9. cikkét vizsgálva arra a döntésre jutott, hogy az iskola lépései nem sértették meg Ahmad úr vallásszabadságát, mivel az – pontosabban annak külső oldala – nem

---

<sup>26</sup> Lásd:

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

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

Jakóbski kontra Lengyelország ügy, 2010. december 7-i ítélet (ügyszám: 18429/06).

Vartic kontra Románia ügy, 2014. március 17-i ítélet (ügyszám: 14150/08).

<sup>27</sup> Szintén megemlítendő a Copsey-ügy (Copsey v, WWB Devon Clays Ltd, EWCA CIV 932. 25/6/2005), melyben a munkáltató a megnövekedett kereslet miatt kénytelen volt a munkaidőt a szakszervezetek egyetértésével átszervezni és 7-napos, forgásos rendszeren alapuló munkarendet vezetett be. Copsey úr megtagadta a vasárnapi munkavégzést, mivel vallása ezt nem tette lehetővé számára, valamint a munkáltató által felajánlott alternatív pozíciót sem kívánta betölteni, így végül elbocsátották. A *reasonable accomodation* elvére kifejezetten hivatkozva megállapításra került, hogy az úr vallásszabadsága valóban sérült, és a munkáltatónak úgy kell megszerveznie a munkaidőt, hogy eközben a munkavállalók vallásszabadságát és vallási nézeteit figyelembe veszi, de e kötelezettség nem abszolút érvényű, hiszen bizonyos korlátokat igazolhatnak a munkáltató gazdasági érdekei, mint ebben az esetben is tették. Lásd: Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE – Lisa WADDINGTON: *Reasonable Accomodation beyond Disability in Europe?* European Network of Legal Experts in the Nondiscrimination field. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brüsszel. 2013. 49 – 50.

abszolút érvényű és jelentősen függ az ügyek, valamint az érintett személyek sajátosságaitól, egyedi körülményeitől.<sup>28</sup> Annak is jelentőséget tulajdonítottak, hogy a munkáltató részéről tapasztalható volt bizonyos kompromisszumkészség,<sup>29</sup> illetve felajánlották az alternatív munkarend megszervezését, mellyel Ahmad úr viszont nem kívánt élni.<sup>30</sup>

Természetesen a vallási igények figyelembevétele nem csak a munkáltató, hanem a többi munkavállaló, munkatárs szemszögéből is alkalmazkodási kérdéseket vet fel,<sup>31</sup> például a munkarendjük megszervezése szempontjából, mely végső soron számukra is nehézséget okozhat. Amennyiben vannak, akik önként vállalják például a helyettesítést a távollétek idejére a problémák viszonylag könnyen orvosolhatóak, ellenkező esetben viszont a munkahelyi légkör megromlásához, az alkalmazkodni kényszerülő „többség” által felvetett sérelmekhez vezethetnek a jó szándékú munkáltatói intézkedések.<sup>32</sup>

A Bizottság elutasította Ahmad úr arra vonatkozó érvét is, miszerint a keresztény kollégái számára nem jelentett nehézséget vallásuk és munkahelyi kötelezettségeik összeegyeztetése, mivel az angol jog értelmében a keresztény ünnepek munkaszüneti napnak minősülnek. A Bizottság erre vonatkozó megállapítása azt hangsúlyozta, hogy a legtöbb országban a vallási ünnepeket a népesség többsége munkaszüneti napként ünnepli, így mintegy matematikai módon vezette le, hogy nem került sor diszkriminációra. Annak tehát nem tulajdonított jelentőséget, hogy a nemzeti szabályozás bebetonozta a vasárnapi pihenőnap védelmét, és nem tett említést azokról, akik vallási indíttatásból más napokon szeretnék pihenőnapot tartani.

A döntést számos kritika érte, hiszen a vallásszabadság sérelmének kizárásával a Bizottság megkerülte annak megválaszolását, hogy vajon egy demokratikus társadalomban szükséges

---

<sup>28</sup> Malcolm D. EVANS: *Council of Europe Manuals - Human Rights in Culturally Diverse Societies*. Boston, Brill Publishing, 2008. 15–16.

<sup>29</sup> Dominic MCGOLDRICK: Accommodating Muslims in Europe: From Adopting Sharia Law to Religiously Based Opt Outs from Generally Applicable Laws. *Human Rights Law Review*, Vol. 9., No. 4. (2009) 633.

<sup>30</sup> A Pichon-ügyben például hasonlóképpen azt állapította meg az EJEB, hogy egy gyógyszerész vallási nézeteire hivatkozva nem tagadhatta volna meg a fogamzásgátló tabletták árusítását, mivel megillette „felmondás joga”. Lásd: Pichon és Sajous kontra Franciaország ügy, 2001. október 2-i ítélet (ügyszám: 49853/99).

<sup>31</sup> Julie RINGELHEIM: *Chapter 12. Rights, Religion and the Public Sphere: The European Court of Human Rights in Search of a Theory?* in: Camil UNGUREANU – Lorenzo ZUCCA (eds.): *European Dilemma: Religion and the Public Sphere*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012. 295.

<sup>32</sup> Példaként említhető a MacFarlane-ügy, melyben az azonos nemű párokat nem volt hajlandó egy anyakönyvvezető összeadni vallási nézetei miatt (erre az azonos nemű párok házasságát legalizáló nemzeti jogszabály elfogadását követően nyílt lehetőség, így korábban az anyakönyvvezető nem ütközött nehézségekbe munkahelyén), így átmenetileg átszervezték a kollégái munkarendjét, hogy azok járjanak el ilyen esetekben, akiknek nincsenek vallási fenntartásai. Ezt később többen sérelmezték, jelezve elégedetlenségüket a munkáltató felé. Lásd: Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).



lépésről volt-e szó. Az a megközelítés már inkább megállta volna a helyét, ha a tanár kollégáinak jogaira és érdekeire hivatkoztak volna, azaz, ha az iskola működésében és kollégák időbeosztásában okozott volna fennakadást Ahmad úr kérésének figyelembevétele.<sup>33</sup> A különböző jogok konkurálása során főszabályként az „győzedelmeskedik” az EJEE-ben foglaltak szerint, melyhez erősebb társadalmi érdek párosul az ügyek egyedi körülményeit figyelembe véve. A Bizottság által alkalmazott matematikai megközelítés végső soron a mások jogaira történő hivatkozással (azaz az iskola rendje, a munkáltató és a kollégák érdekei erősebb elegyet képeznek, mint Ahmad úr vallási igényei) is érvényesült volna, de így legalább az is elismerésre került volna, hogy a felmondás joga önmagában még nem letéteményese a vallásszabadág védelmének.

### **III. 2. S. H. és H. V. kontra Ausztria<sup>34</sup> - a vallási ünnepek és a bírósági tárgyalások, valamint az alkalmazkodás kérdése**

A vallási ünnepek természetesen az igazságszolgáltatásra is kifejtik hatásukat, hiszen befolyásolhatják a határidőket, a tárgyalások megtartásának idejét, követve a munkaszüneti napok államilag meghatározott rendjét. A tárgyaláson résztvevő felek, szakértők, jogi képviselők esetében viszont saját vallási meggyőződéseik – kiváltképpen, ha olyan kisebbségi valláshoz tartoznak, melynek ünnepnapjai nem minősülnek munkaszüneti napnak adott országban – egyértelműen nehézségeket okozhatnak.

S. H. és H. V. nyugdíjasként lakásokat adtak ki Bécsben, de az általuk jelentősen megemelt lakbér miatt több bérlő is szót emelt egy bécsi városi bíróságon (Bezirksgericht Innere Stadt Wien), kérve, hogy a lakbér szintjét az eredeti megállapodásban foglaltak szerinti szintre mérsékeljék, hiszen az emelkedés mértéke jóval meghaladta az előzetesen várható növekedést. Az ügy során kitűzött egyik meghallgatás időpontja október 4-ére esett, mely a vallási hagyományoknak megfelelően zsidó ünnepnapnak minősül.

Hónapokkal a soron következő tárgyalás kitűzése után, nem sokkal annak esedékessége előtt (egészen pontosan 9 nappal korábban) jelezte S. H. és H. V., hogy vallási kötelezettségeiknek kell ezen a napon eleget tenniük, így a tárgyalás elnapolását kérték. A kerületi bíróság kérelmüket elutasította, az eljárás gyors és hatékony lebonyolításának elvére hivatkozva (Verfahrensbeschleunigung) valamint azt is hangsúlyozva, hogy túlságosan későn kérték a

<sup>33</sup> Andrea REA – Saskia BONJOUR – Dirk JACOBS (eds.): *The Others in Europe. Legal and social categorization in context*. 011 Editions de l'Université de Bruxelles. Brüsszel, 2011. 95–96.

<sup>34</sup> S.H. és H.V. kontra Ausztria, 1993. január 13-i döntés (ügyszám: 18960/91).

tárgyalás elhalasztását, mely végül így nélkülük került megtartásra. S.H. és H.V. szerint a tárgyalás elhalasztásának megtagadása sértette az EJEE 6. cikkében<sup>35</sup> foglalt, tisztességes tárgyaláshoz való jogukat, a 9. cikk szerinti vallásszabadságukat, valamint a 14. cikkben deklarált<sup>36</sup> megkülönböztetés általános tilalmát is.

Az ügyet vizsgáló Bizottság ugyan elismerte, hogy a vallási kötelezettségek miatt nem tudtak a felek megjelenni, illetve ennek következtében ügyvéd sem képviselhette őket, vallásszabadságuk tehát egyértelműen korlátozást szenvedett, de a tárgyalás elnapolása a 7 felperessel szemben sértette volna egyrészt a felperesek jogos érdekeit, másrészt a bírói hatékonyság elvének érvényesülését. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy „számszerűsítette” volna a peres felek jogait a bíróság és a nagyobb számú felperesek jogai magától értetődően nagyobb védelmet élveznének, mint a kevesebb számú alperesek jogai.

Annak is egyértelműen jelentőséget tulajdonított a Bizottság, hogy az ügy körülményei is természete miatt egy alapvetően is meglehetősen bonyolultnak jogesetről van szó, ahol a bírói hatékonyság fontossága fokozatosan hangsúlyozandó. A kérelmezőket, mint ismeretes már hónapokkal korábban értesítették a tárgyalás időpontjáról és nekik már akkor jelezniük kellett volna, hogy az adott napon vallási ünnepük miatt nem tudnak majd megjelenni, tehát jóval korábban is szabadon kérvényezhettek volna egy másik dátumot. Mindezeket figyelembe véve észszerűnek tűnik, hogy a helyi bíróság kérelmüket elutasította, vallásszabadságuk pedig nem sérült.

Ennél az ügynél tehát az időtényező a meghatározó. Feltehető, hogy amennyiben már a tárgyalás kitűzésének napján jelezték volna a bíróság felé, hogy nem tudnak megjelenni, a bíróság ezt figyelembe véve másik időpontot határozott volna meg. Ez az ésszerű alkalmazkodás elvének egy viszonylag egyszerű és minimális erőfeszítéssel megvalósítható

---

<sup>35</sup> EJEE 6. Cikk (1):

*„Mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja, és hozzon határozatot polgári jogi jogai és kötelezettségei tárgyában, illetőleg az ellene felhozott büntetőjogi vádak megalapozottságát illetően. Az ítéletet nyilvánosan kell kihirdetni, a tárgyalóterembe történő belépést azonban meg lehet tiltani a sajtónak és a közönségnek a tárgyalás teljes időtartamára vagy egy részére annyiban, amennyiben egy demokratikus társadalomban ez az erkölcsök, a közrend, illetőleg a nemzetbiztonság érdekében szükséges, ha e korlátozás kiskorúak érdekei, vagy az eljárásban résztvevő felek magánéletének védelme szempontjából szükséges, illetőleg annyiban, amennyiben ezt a bíróság feltétlenül szükségesnek tartja, mert úgy ítéli meg, hogy az adott ügyben olyan különleges körülmények állnak fenn, melyek folytán a nyilvánosság az igazságszolgáltatás érdekeit veszélyeztetné”.*

<sup>36</sup> *„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.”*

példája lehetett volna, mintegy irányzékul szolgálva a későbbi, hasonló felütésű jogesetek számára.

### **III. 3. Kontinen kontra Finnország<sup>37</sup> – a vallás nézetek megváltoztatása és a kompromisszumkésztség vizsgálata**

A Kontinen-ügy központi kérdését a vallását és megváltoztató és azzal összhangban alternatív munkaidőbeosztást kérvényező munkavállaló elbocsátása, illetve vallásszabadságának esetleges sérülése képezte. A vallási nézetek megváltoztatása (vagy elhagyása) természetesen nem csupán a munkaidő beosztás kapcsán okozhat problémát a munkavállalónak, hanem például a felvett vallás követelményeivel összhangban álló öltözékek, szimbólumok viselése,<sup>38</sup> vagy a munkahelyi feladatok egy része ellen lelkiismereti okból történő ellenkezés során is.

A finn állami vasutaknál – tehát közszolgáltatónál – dolgozó Kontinen úr több pozíciót is betöltött karrierje során, végül a szállítmányozással kapcsolatos adatok számítógépes rögzítéséért felelt. Már öt éve dolgozott munkahelyén, mikor csatlakozott a finn Hetednapos Adventista Egyházhoz. Mivel a vallás követői pénteken napnyugtától kezdve nem dolgozhatnak, jelezte munkáltatója felé, hogy szeretne ezeknek a vallási követelményeknek eleget tenni majd engedély nélkül távozott munkahelyéről. Munkáltatója fegyelmi vétségként tekintett az esetre és szankcionálta viselkedését, figyelmeztetésben részesítve a munkaidőre vonatkozó kötelezettségeit megsértése miatt. Kontinen úr jelezte, hogy más napokon túlórával kompenzálná a bizonyos pénteken kimaradó időt és kérte munkaidőbeosztásának módosítását. A munkáltatója megpróbálta ugyan másik pozícióba helyezni, de üresedés híján ez nem bizonyult járható megoldásnak. Ezt követően Kontinen többször is engedély nélkül távozott munkahelyéről péntekenként a napnyugtára vonatkozó vallási követelmények miatt, mely végül elbocsátáshoz vezetett.

Kontinen úr szerint az elbocsátására egyértelműen a vallási nézetei és az azzal kibékíthetetlen munkahelyi kötelezettségei közötti ütközés miatt került sor és nem pedig hanyagsága,

---

<sup>37</sup> Kontinen kontra Finnország ügy, 1996. december 3-i ítélet (ügyszám: 24949/94).

<sup>38</sup> Lásd például: Dahlab kontra Svájc ügy, 2001. február 15-i ítélet (ügyszám: 42393/98). Itt egy svájci általános iskolában tanító hölgy kezdett el hidzsábot, azaz a muszlim nőkre jellemző fejkendőt viselni vallásának megváltoztatását követően, oktatói tevékenysége során, melyet később megtiltottak neki az iskolai öltözködési szabályokra hivatkozva.

munkahelyi kötelezettségei megszegése miatt. Véleménye szerint a vallásszabadsághoz fűződő joga magában foglalja, hogy hitének szent napjait munkáltatója tiszteletben tartsa, ameddig az nem sérti mások jogait és az észszerűség keretein belül marad. Azt is kiemelte, hogy csak péntekente, a téli évszak korai napnyugtái alkalmával (összesen évente ötször) kívánták meg vallási nézetei, hogy hamarabb végezzen a munkával, melyet műszakváltással orvosolni lehetett volna, ami semmilyen előnyt nem jelentett volna számára munkatársaival szemben. Munkája továbbá adminisztratív jellegű volt, tehát semmi olyan, ami nagy hatást fejt ki a szállítási folyamatokra, vagy sürgős természetű. Akárcsak más, heti pihenőnapra vonatkozó jogesetekben történt, Konttinen úr is úgy vélte, hogy a vasárnapot pihenőnapnak minősítő nemzeti jogszabály egyértelműen diszkriminatív azokkal szemben, akiknek vallása értelmében egy másik nap a pihenőnap.

A finn kormány visszautalt a munkavállaló által aláírt és fenntartások nélkül elfogadott munkaszerződésben foglaltakra, mely a munkaidő beosztását is magában foglalta. A finn fél ezen túlmenően úgy vélte, hogy az adventista egyházhoz való csatlakozását követően Konttinen szabadon felmondhatott volna munkahelyén (újfent *freedom to resign*), vagy szabadnapot vehetett volna ki azokra a péntekekre, amelyeken a napnyugta miatt hamarabb kellett távoznia az esti műszakból. Szintén kudarcot vallottak az úr áthelyezésére, illetve a munkaidőbeosztás módosítására tett kísérletek, melyek mind a munkáltatónak, mind a többi munkavállalónak nehézségeket okoztak volna. Vallásszabadsága tehát véleményük nem sérült, vagy ha mégis, akkor az EJEE 9. cikke által igazolható módon, hiszen egy jogos célra irányult az intézkedés – a közrend és mások jogainak védelme, a közszolgáltatások megfelelő működéséhez kapcsolódó társadalmi érdek képében – a szükségesség és arányosság feltételeinek is eleget téve, egy demokratikus társadalomban elvárt keretek között.

A Bizottság nagy jelentőséget tulajdonított annak, hogy az úr, mint az állam alkalmazottja köztisztviselőnek minősül, akiknek sajátos jogviszonya miatt különböző, a magánszférára kötelezettségeken jellemző túlmutató feltételeknek is eleget kell tennie, kiváltképpen a munkaórákra vonatkozó szabályok tekintetében. Munkáltatója többszöri figyelmeztetése ellenére és megszegte a munkaszerződésben foglaltakat, így végső soron ennek és nem vallási nézeteinek köszönhetően bocsátották el. Az elbocsátása eme eszmefuttatás értelmében nem esik az EJEE 9. cikkében foglaltak alá, amit az is megerősít, hogy nem érte külső nyomás vallási nézetei megváltoztatására. Az eljáró bírók szintén érveként hozták fel elemzésük során, a finn kormány által is megemlített *freedom to resign* lehetőségét, melyre a már korábban említett

jogesetek alkalmával is előszeretettel hivatkoztak és melyet ekkoriban még a vallásszabadság védelmének legfőbb bástyájának tartottak.

Ezen túlmenően a diszkrimináció általános tilalmát deklaráló EJEE 14. cikket sem sértették meg, mivel a Tagállamok rendelkeznek a sokszor hivatkozott mérlegelési mozgástérrel (*margin of appreciation*) melynek keretein belül maguk határozhatják meg, hogy mi minősül összehasonlítható helyzetnek, illetve, hogy mi szolgálja leginkább az egyenlő bánásmódot. Ez elv a szubszidiaritásban gyökerezik és erre hivatkozva a legtöbb vallásszabadsággal kapcsolatos jogesetben az EJEB mai napig hajlamos a Tagállamokra bízni, hogy mit tartanak a társadalmi érdek és emberi jogok védelme tekintetében szükséges intézkedésnek, melyhez egy igencsak laza arányossági és igazolási teszt párosul.<sup>39</sup>

Kontinen úr vasárnapra tett megállapítása ugyan igaz, hiszen a finn jogszabályok a vasárnapot határozzák meg heti pihenőnapnak, de ez nem garantál meghatározott vallási közösségnek abszolút jogot arra, hogy ezt szent napjukként ünnepelhessék, elfogadva a feltevést, hogy Kontinen úr e közösségek híveivel összehasonlítható állapotban van, megállapíthatóvá vált, hogy nem sérültek jogai.

### **III. 4. Stedman kontra Egyesült Királyság<sup>40</sup> - vasárnapi munkavégzés kötelezővé tétele és a vallási meggyőződések**

A Stedman-ügy központi elemét a vasárnapi munkavégzés és annak vallási nézetekkel történő összeegyeztethetőségének kérdése képezte. Stedman asszony egy utazási irodánál dolgozott, mely a megnövekedett munkamennyiség következtében egy idő után többször is elvárta a vasárnapon történő munkavégzést munkavállalóitól. Néhány munkával töltött vasárnap után a hölgy jelezte a munkáltatója felé, hogy a továbbiakban nem hajlandó ezen a napon dolgozni, mivel szerinte e napot vallási, családi és nem-kereskedelmi tevékenységeknek kellene szentelni, továbbá a hétfőtől-péntekig dolgozó férjével is ekkor tudnak közösen időt eltölteni.

Munkáltatója közölte, hogy a továbbiakban olyan módon kívánja módosítani a munkaszerződéseket a jövőben, melyek értelmében a vasárnap rendes munkanapnak minősül majd, rotációs alapon. A vasárnapi munkavégzésért bérpótlék nem járt, viszont a dolgozott nap helyett egy másik, általuk választott napot kapták meg munkaszüneti napként a munkavállalók,

---

<sup>39</sup> Monika AMBRUS: European Court of Human Rights and Standards of Proof in Religion Cases. *Religion and Human Rights*, Vol. 8., No. 2 (2014) 108-110.

<sup>40</sup> Stedman kontra Egyesült Királyság ügy, 1997. április 9-i ítélet (ügyszám: 29107/95).

így a heti munkanapok száma továbbra is öt maradt. Mivel Stedman asszony nem volt hajlandó ilyen felételekkel aláírni a módosított munkaszerződést elbocsátották. A hölgy véleménye szerint ez magától értetődő módon vallási alapú diszkriminációt valósított meg, sértve az EJEE 9. cikkében foglalt vallásszabadságot deklaráló jogait.

A Bizottság rámutatott, hogy az EJEE részes államainak kötelessége biztosítani a 9. cikkben foglalt jogok érvényesülését aktív, tevőleges magatartásukkal, melynek a foglalkoztatás világában is éreztetnie kell hatását. Mindazonáltal az ügyben elsődlegesen azt kívánták megvizsgálni, hogy a vasárnapi munkavégzést vallási okokból megtagadó hölgy esete a 9. cikk *prima facie* megsértését képezi-e vagy sem.

A Bizottság itt a Kontinen-ügyben tett megállapításaira hagyatkozott, ahol már egyszer kimondták, hogy az ott történt elbocsátásra nem a vallásszabadság megsértése miatt került sor, hanem a munkarend és munkaidőbeosztás megsértése miatt. Stedman asszony esetében is hangsúlyozásra került, hogy vallási nézeteit nem kellett megváltoztatni vagy elnyomni, hiszen a korábban már említett *freedom to resign* elv szellemisége szerint máshol is vállalhatott állást. A Bizottság szerint itt is hasonló a helyzet megítélése, hiszen a hölgy elbocsátására a munkabeosztásban foglaltak megsértése került sor, szabadon felmondhatott, amit meg is tett, így az EJEE 9. cikkében foglalt jogai nem sérültek.<sup>41</sup>

A hölgy hivatkozott még az EJEE 8. cikkében foglalt jogai megsértésére (magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog) is, de a Bizottság szerint mivel nem állandó jelleggel kellett volna vasárnaponként dolgoznia és mivel a munka és magánélet közötti kompromisszum elkerülhetetlen minden család életében, kiváltképpen akkor, ahol mindkét fél dolgozik, a jogsértés nem alapozható meg.

A hölgy ugyancsak hivatkozott az EJEE 14. cikkének (megkülönböztetés tilalma) megsértésére is, mondván a keresztények vallási pihenőnapjai kisebb védelmet élveznek, mint a kisebbségi etnikai és vallási csoportok – például a muszlimok – pihenőnapjai. A Bizottság itt újfent megerősítette korábbi megállapítását, mely szerint a hölgyet nem vallási nézetei, hanem a módosított munkaszerződés alá nem írása miatt bocsátották el. Ezt a megközelítést bizonyítja,

---

<sup>41</sup> Lásd még a szerződés kötelezettségekről: Kalaç kontra Törökország ügy, 1997. július 7-i ítélet (ügyszám: 20704/92). Ebben az ügyben egy muszlim férfi a katonai pályára állt, ezáltal önszántából elfogadta a munkahelyi szabályokat és követelményeket, melyek vallásszabadságát is sajátos, a civil foglalkoztatásra nem jellemző módon érintették. Az olyan vallási követelményei teljesítését, mint például a Ramadan megtartása vagy a pénteki imák biztosították számára, ezen túlmenően történő kényszernyugdíjazása pedig nem sértette az EJEE-t, arra fundamentalista nézetei és viselkedése miatt került sor, melyeket a munkáltatója nem tudott tolerálni.

hogy minden vallású személlyel szemben ugyanazokat a munkaszerződés feltételeket támasztották.

A rendelkezés általános jellege miatt tehát még ha megállapítható is lenne a diszkrimináció, akkor is csak annak közvetett változata képezhetné a további vizsgálódások kiindulási pontját. Egy ilyen általános szabály természetesen nem jelenti azt, hogy minden munkavállalónak azonos nehézséget eredményezne az alkalmazkodás, elég csak a közelmúlt privátszférában elterjedt öltözködési kódexekre gondolni, mely minden ügyfelekkel kapcsolatba lépő munkavállaló esetében a világnézetileg, vallásilag semleges öltözetet követelt meg. Egy ilyen követelménynek értelemeszerűen nehezebben tudnak eleget tenni a muszlim nők, vagy szikh férfiak, mint mondjuk az agnosztikusok, vagy éppen a keresztények.<sup>42</sup>

A *freedom to resign*, mint a jogokat védő elv elfogadása korántsem tekinthető egységesnek vagy konzisztensnek az EJEB és a Bizottság joggyakorlatában, több alkalommal érezhetően átértelmezték, vagy gyengítették e koncepciót, legalábbis az EJEE 8. és 10. cikke (véleménynyilvánítás szabadsága) viszonylatában. Így például a Vogt-ügyben<sup>43</sup> kimondták, hogy egy tanár politikai nézetei miatt való elbocsátása sértette a véleménynyilvánítás szabadságához való jogát, a Niemitz<sup>44</sup>– és Sidabras-ügyekben<sup>45</sup> pedig megerősítették a 8. cikk foglalkoztatás keretében történő védelmét, hangsúlyozva, hogy a munkahely nem választható el teljes egészében az élet más szegmenseitől, így ott is ugyanúgy védeni kell az emberi jogokat. A 9. cikk viszonylatában a Saniwski<sup>46</sup>– és Pitkevich-ügyekben<sup>47</sup> láthatunk bizonyos elmozdulást, melyet az Eweida-ügy<sup>48</sup> tett bizonyossá azáltal, hogy a kijelentette: a *freedom to resign* elv nem védi minden körülmény között megfelelő módon a munkavállalók vallásszabadságát a munkahelyeken.<sup>49</sup>

Nem meglepő, hogy az elvet rengeteg kritika érte, hiszen azt feltételezi, hogy a munkavállalás teljes egészében önkéntes alapon történik, noha a legtöbb ember számára egyértelműen

---

<sup>42</sup> Lásd: 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].

Lásd még: 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].

<sup>43</sup> Vogt kontra Németország ügy, 1996. szeptember 2-ít ítélet (ügyszám: 17851/91).

<sup>44</sup> Niemitz kontra Németország ügy, 1992. december 16-i ítélet (ügyszám: 13710/88).

<sup>45</sup> Sidabras és Dziautas kontra Litvánia ügy, 2004. július 27-ít ítélet (ügyszám: 55480/00 és 59330/00).

<sup>46</sup> Saniewski kontra Lengyelország, 2001. június 26-i ítélet (ügyszám: 40319/98)

<sup>47</sup> Pitkevich kontra Oroszország, 2001. február 8-ki ítélet (ügyszám: 47936/99)

<sup>48</sup> Eweida és Mások kontra Egyesült Királyság ügy, 2013. május 27-i ítélet (ügyszám: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

<sup>49</sup> Lucy VICKERS: Freedom of Religion or Belief and Employment Law. *Religion and Human Rights*, Vol. 12. (2017) 167–168.

gazdasági szükségszerűségéből. Új, hasonló állás találása és betöltése nem egyszerű és arra sincs semminemű garancia, hogy egy másik helyen lehetősége nyílik a munkavállalónak a vallási nézeteivel jobban összhangban lévő munkaidőbeosztást kialakítani. Az emberek értékei és vallási nézetei az idővel is változhatnak, így előfordulhat, hogy vallási természetű dilemma csak az idő múlásával lép fel. Mindezek tovább nehezíthetik a vallásos munkavállalók helyzetét, arra készítetve őket, hogy hitük vagy munkahelyük között válasszanak.<sup>50</sup>

### **III. 5. Kostaszi kontra Észak-Macedónia, volt Jugoszláv Tagköztársaság (FYROM)<sup>51</sup> - a hitbéli meggyőződés őszinteségének vizsgálata**

A Kostaszi kontra FYROM-ügyben a vallási ünnepekhez kapcsolódó diszkrimináció, valamint a vallási elhivatottság őszinteségének vizsgálata képezte a központi kérdést. A macedón állami villamosműveknél – tehát Konttinen úrhoz hasonlóan közszolgáltatás keretein belül – dolgozó Kostaszi úr magát muszlimnak vallotta, így az iszlám vallás két ünnepe alatt nem ment be dolgozni munkahelyére. A macedón törvények ugyanis lehetővé teszik a muszlimoknak, hogy vallási ünnepeiket fizetett szabadságként megkapják. Kostaszi úr esetében azonban felvetődött a kérdés, hogy ez a lehetőség figyelembe vehető-e, hiszen az úr feltűnően figyelmen kívül hagyta a vallás alapvető téziseit és elveit táplálkozása vagy életvitele szempontjából, a munkaszerződésében és biztosítási papírjain muszlim identitására nem utalt, keresztény felmenőkkel és neveltetéssel bírt és mindeközben a keresztény ünnepeket is megtartotta.

Távolmaradása következtében fegyelmi eljárás alá vonták munkahelyén és megbírságotlák, mivel korábban a keresztény ünnep alkalmával sem végzett munkát. A körülmények ismeretében a nemzeti bíróság arra a következtetésre jutott, hogy csak az extra szabadnapok reményében vallotta magát muszlimnak és nem pedig valós vallási meggyőződésből. Kostaszi úr szerint viszont nem lehet arra kényszeríteni, hogy vallási meggyőződéseinek őszinteségét vagy mélységet bizonyítékokkal támassza alá, melyet megalázó és diszkrimináló követelmények tartott.

Az ügy egészen a macedón alkotmánybíróságig jutott, hiszen a macedón alkotmány rögzíti a muszlimok számára vallási ünnepek megtartásának jogát. Az alkotmánybíróság megállapította, hogy egy jog gyakorlásával kapcsolatban szükséges bizonyos objektív tények megállapítása,

<sup>50</sup> Megan PEARSON: Article 9 at a Crossroads: Interference Before and After Eweida. *Human Rights Law Review*, Vol. 13., No. 3 (2013) 593–594.

<sup>51</sup> Kostaszi kontra Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság ügy, 2006. április 13-i ítélet (ügyszám: 55170/00).



azaz Kostaschinek jogai érvényesítése érdekében valóban igazolnia kell, hogy muszlim. A macedón alkotmánybíróság szerint ugyanis az ügy körülményeiből és a Kostaszi úr által elmondottakból arra lehet következtetni, hogy vallási nézetei és ezek formái nem egyeznek meg az iszlám tanaival, a vele szemben alkalmazott szankció így pedig jogszerű volt munkahelyi kötelezettségei megszegése miatt és nem valósított meg vallási alapú diszkriminációt.

Egy vallási követelményeinek követése és megtartása nagyban függ a tanok egyéni, szubjektív értelmezésétől. Enyhe túlzással úgy is fogalmazhatnánk, hogy minden hívőnek „személyre szóló” vallása van, gyakran ugyanazon a valláson belül is eltérően értelmeznek egy-egy követelményt. Például a judaizmus ágazatai is eltérően konzekvenciákat vonnak le a Bibliában található következő utasításból:

*„Ne nyírjátok le halántékokról a haját, és ne csúfítsd el a szakállad végét!”*

Mózes Harmadik Könyve, 19:27.

Az ultraortodox értelmezés szerint a fenti kitétel teljes egészében tiltja a borotválkozást, a modern felfogás szerint viszont csak a hagyományos borotvát tiltja, az elektromosot nem, mivel az az ollóhoz hasonlóan két pengével rendelkezik, megint mások nem látnak semmi kivetnivalót a borotválkozásban.

Értelmezéstől függetlenül kijelenthető, hogy az összes vallás feltételez bizonyos szintű komolyságot, elhivatottságot mely a hívők mindennapjait meghatározhatja.<sup>52</sup> Ha egy magát muszlimnak tartó személy a karácsonyt is ünnepli (egyúttal ismeretes, hogy Kostaszi úr szülei is keresztények voltak) az természetesen kérdéseket vet fel vallási nézetei őszinteségét illetően. Ugyancsak figyelmet kell szentelni annak a ténynek, hogy 8 éves foglalkoztatása alatt a jelek szerint 3-szor váltott vallást.<sup>53</sup> Kostaszi úr az EJEB-hez fordult, vallási alapú diszkriminációt sérelmezve, mondván megalázó volt számára, hogy hitének őszinteséget kellett bizonyítania, míg más állampolgártól ilyesmit nem vártak el.

Az EJEB egyetértett azzal, hogy nem ellentétes az EJEE 9. cikkével, ha valakitől elvárják, hogy vallási elköteleződését valamilyen szinten bizonyítani tudja, kiváltképpen a munkahelyen, amennyiben a nemzeti jog bizonyos kedvező elbánást biztosít számukra. Jelen esetben ilyen

---

<sup>52</sup> Lásd: Campbell és Cosans kontra Egyesült Királyság ügy, 1982. február 25-ít ítélet (ügyszám: 7511/76). para. 36.

<sup>53</sup> Andras L. PAP: Is There a Legal Right to Free Choice of Ethno-Racial Identity: Legal and Political Difficulties in Defining Minority Communities and Membership Boundaries. *Columbia Human Rights Law Review*, Vol. 153 (2015) 216.

kedvező elbírásnak minősül a muszlim ünnepek megtartásának lehetősége fizetett munkaszüneti nap formájában. Ez a bizonyítási kötelezettség lényegében hasonló ahhoz, mint mikor valaki lelkiismereti okokra hivatkozva tagadja meg egy munkahelyi feladat, vagy például a katonai szolgálat ellátását, hiszen ott is alá kell támasztani a vallott elvek őszinteségét.<sup>54</sup>

A hitbéli meggyőződés őszinteségének bizonyítását általános jelleggel tehát ugyan nem várhatja el egy állam a polgárától, viszont a foglalkoztatás kontextusában észszerűen elvárhatta a munkáltató munkavállalójától, hogy távolmaradását igazolja, különösképpen egy olyan napon, amikor kiugróan sok volt a munka, mivel a villamosellátásért felelős rendszer komoly terhelésnek volt kitéve. E körülményeket figyelembe véve az EJEB szerint a munkáltató által hozott intézkedés nem tekinthető aránytalannak, éppen ellenkezőleg, az igazolható, hiszen legitim célt szolgált, valamint mások jogainak védelme érdekében szükséges is tekinthető egy demokratikus társadalomban.

Az EJEB végső soron a Bizottság korábbi megközelítését követte a *Kosteski*-ügyben, amikor kijelentette, hogy explicit módon nem követelhető az ésszerű alkalmazkodás követelményének jogszabályi szintre emelése a vallási kisebbségek vallásszabadságának védelme érdekében.<sup>55</sup> Az úr vallásszabadsága nem sérült, hiszen viselkedésének szankcionálására nem hitbéli meggyőződése miatt, hanem a munkahelyi szabályok megszegése miatt került sor.

A vallási nézetek őszinteségének megítélése igencsak érzékeny terület, és nem alakult ki konszenzus arra vonatkozóan, hogy milyen megfontolások tekinthetők legitimnek. Az őszinteséget magát három oldalról közelíthetjük meg: a vallás rendszerének őszintesége (azaz, hogy a vallás maga egy adott jogrendszer szerint is vallásnak minősül), a kinyilvánítás őszintesége (azaz, hogy az adott cselekmény a vallási nézetek kifejezésének minősül-e) és a szó szorosabb értelemben vett őszinteség (azaz, hogy egy személy valóban adott vallást követ, és

---

<sup>54</sup> Lásd: N. kontra Svédország ügy, 1984. október 10-i ítélet (ügyszám: 10410/83). Ebben az ügyben egy pacifista kérelmező megtagadta a kötelező katonai szolgálatot és alternatív civil szolgálatot sem kívánt ellátni, a *Bizottság* előtt diszkriminációt sérelmezve, mondván a különböző vallási közösségek tagjait felmentették szolgálat alól, de az olyan világnézeti meggyőződés, mint a pacifizmus másmilyen elbírálás alá esik. Lásd még: *Raninen* kontra Finnország, 1997. december 16-ít ítélet (ügyszám: 20972/92). Ebben *Raninen* úr szintén a kötelező katonai, vagy azt helyettesítő civil szolgálat ellen emelt szót. Szintén lásd még: *Vahat Bayatyan* kontra Örményország (2001. július 7-i ítélet, ügyszám: 23459/03) ügy.

Fabienne BRETSCHER: Religious Freedom of Members of Old and New Minorities: A Double Comparison. *Erasmus Law Review*, Vol. 10., No. 3. (2017) 159-161.

<sup>55</sup> Kristin HENRARD: A Critical Appraisal of the Margin of Appreciation Left to States Pertaining to "Church-State Relations" under the Jurisprudence of the European Court of Human Rights. In: Marie-Claire Foblet – Katayoun ALIDADI – Jogchum VRIELINK: A Critical Appraisal of the Margin of Appreciation Left to States Pertaining to 'Church-State Relations' Under the Jurisprudence of the European Court of Human Rights. Cultural Diversity and Law in Association with RELIGARE. Ashgate, 2013. 82.

cselekedete annak tanait fejezi ki).<sup>56</sup> Kostaszi esete ezek alapján a harmadik kategóriába sorolható,<sup>57</sup> és egyértelmű, hogy visszaélés-szerűen került sor a vallási követelményekre történő hivatkozásra.

### **III. 6. Sessa kontra Olaszország<sup>58</sup> - az igazságszolgáltatás hatékonysága és az ehhez fűződő társadalmi érdek**

A „legfrissebb” – de így is tízéves – jogesetet Francesco Sessa olasz ügyvéd ügye képezi. A zsidó hitet követő Sessa úr ügyfelét képviselte büntetőjogi eljárások során. Az egyik alkalommal az eljáró bíró nem tudott megjelenni az adott tárgyaláson, helyettese pedig új tárgyalási napot kívánt kitűzni október 13. vagy október 18. napjára, az eljáró bíró által korábban már meghatározott menetrend szerint. A lehetséges opciók viszont olyan zsidó ünnepnapokra – Jom Kippur és Szukkot – estek,<sup>59</sup> melyek megkövetelik, hogy a hívők ne dolgozzanak, így az ügyvéd úr jelezte, hogy nem fog tudni megjelenni. Ennek ellenére a következő alkalmat Jom Kippur napjára, október 13-ra tűzték ki, mely ellen még aznap kérelmet nyújtott be Sessa úr.

A dátum meghatározásának módja az ügyvéd szerint megalapozta a vallási alapú diszkriminációt, valamint az olasz kormány és az olasz zsidó közösségek közötti viszonyt szabályozó 1989. évi 101-es törvényt is sérti, mely biztosítja a közösségek számára vallásgyakorlásuk szabadságát. E törvény többek között – kérelemre – lehetővé teszi a zsidó vallású munkavállalóknak a sábesz megtartását rugalmas munkaidőbeosztásra vonatkozó megállapodások keretében. A törvény 5. cikke kifejezetten a zsidó ünnepekre fókuszál, és például a Jom Kippur vagy Szukkot esetében is a sábeszre vonatkozó megközelítést írja elő,

---

<sup>56</sup>Tim WOLF: True Believers? – Sincerity and Article 9 of the European Convention on Human Rights. *European Constitutional Law Review*, Vol. 17., No. 4. (2021) 261.

<sup>57</sup> Megjegyzendő, hogy a „valódi” vallásokon túl természetesen ismeretesek úgynevezett „viccvallások” is, mint például a Repülő Spagetti Szörny Egyháza, vagy a Tésztafarianizmus („Pastafarianism”), a Láthatatlan Rózsaszín Unikornisuk Egyháza és így tovább. Lásd: Jochum VRIELINK: *Defining and Divining Religion*. Strasbourg Observers, 2012. 11. 22. <https://strasbourgobservers.com/2012/11/22/defining-and-divining-religion/> Letöltés dátuma: 2022. 04. 01

<sup>58</sup> Francesco Sessa kontra Olaszország ügy, 2012. áprilisi 3-i ítélet (ügyszám: 28790/08).

<sup>59</sup> Jom Kippur: az egyik legfontosabb zsidó ünnep, mely bűjtörlést, intenzív imádkozást és bűnbánatot igényel, egyben lelki elmélyülést is szolgál.

Szukkot: a zsidók Egyiptomból való szabadulásáról emlékszik meg és 7 napig tart. Lásd bővebben: Mariana HARTMAN: Jewish Holidays from a Torah Perspective. *European Scientific Journal*, Vol. 15., No. 2. (2019).

viszont egyúttal azt is egyértelművé teszi, hogy az alapvető szolgáltatások biztosítása előnyt élvezhet vallási nézetek kifejezésével szemben.

Az EJEB követte a Stedman–, Konttinen–, valamint az S. H. és H. V.– ügyekben már felállított megközelítési metódusát. Úgy vélte ugyanis – egyúttal elfogadta az olasz kormány hasonló érvelését –, hogy Sessa úr vallásszabadsága nem sérült, mivel vallási nézeteit külső nyomás nélkül, szabadon követhette, ezt jelzi, hogy a tárgyaláson vallási nézeteit követve nem jelent meg és ezért nem érte látható hátrány. Amint az EJEB rámutatott, a vallásszabadság védelme nem jelenti minden vallás által motivált cselekmény védelmét, utalva a Konttinen– és Koskesti– ügyekre.

Sessa úr panasza leginkább a bíróság rugalmatlanságára vonatkozott, melynek következtében szakmai kötelességei és ütköző vallási nézetei között kellett választania. Az EJEB szerint ugyanakkor nem is igazán volt szükséges a választás, hiszen Sessát egy másik ügyvéd helyettesíthette. Ez azonban nem változtat a tényen, hogy ő maga vallási nézetei csorbulása nélkül nem vehetett részt a tárgyaláson, mely tényezőt az EJEB konzisztens módon figyelmen kívül hagyta.<sup>60</sup> Abban az esetben, ha bebizonyosodna a vallásszabadság csorbulása, még mindig igazolhatóvá válik az intézkedés az arányosság lencséjén keresztül, mivel az igazságszolgáltatás megfelelő működéséhez és az ügyek időben való elrendezéséhez fűződő társadalmi érdek nem meglepő módon „erősebbnek” bizonyult, mint az ügyvéd vallásszabadságának érvényre juttatása.

A döntés ugyanakkor az EJEB bíróit is megosztotta, hiszen 4-3 arányban döntöttek az olasz állam javára. A különvéleményt megfogalmazó bírák (Tulkens, Popovic, Keller) szerint ugyanis megállapítható a vallásszabadság nem igazolható sérülése. Az arányosság megköveteli, hogy a hatóságok a legkevésbé szigorú intézkedést hozzák, ha több alternatív módon is eleget lehet tenni a kívánt célnak és Sessa úr már jóval a megtartandó tárgyalás előtt (4 hónap) kérte annak elnapolását.

A különvéleményt megfogalmazó bírák szerint elvárható lett volna a mindenki számára előnyös, egyúttal az *ésszerű alkalmazkodás* keretein belül maradó olyan kompromisszumos megoldás, mely nem eredményezte volna Sessa úr vallásszabadságának csorbulását. Itt visszautaltak a Bizottság által az S. H. és H. V. kontra Ausztria ügyben korábban tett

---

<sup>60</sup> Saila 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/> Letöltés dátuma: 2022. 05. 02.

megállapításaira, melyben kijelentették, hogy amennyiben időben szóltak volna a zsidó vallási ünnep miatt a tárgyalás időpontjának megváltoztatását kérelmező felek – és amennyiben ez a jóval komplexebb és sok személyt érintő ügy ezt lehetővé tette volna – elvárható lett volna az akkor eljáró bíróságtól valamilyen szintű rugalmasság a dátumok terén. A különvélemény szerint az sem bizonyítható egyértelműen, hogy a tárgyalás időpontjának megváltoztatása bármilyen módon megzavarta volna az igazságszolgáltatás rendjének működését, valamint a tárgyalás sem volt sürgősnek tekinthető.

#### IV. Szemezgetés az Európa Tanács Tagállamainak egyes jogeseteiből és az alkotmánybíróságok döntéseiből

A Bizottság és az EJEB döntésein túl érdemes lehet röviden kitérni miként viszonyul néhány európai ország a heti pihenőnapok és munkaszüneti napok kérdésköréhez, valamint miként igyekeznek a nemzeti szabályozások lépést tartani a gazdasági, szociológiai és demográfiai változások miatt fokozatosan átalakuló társadalmi igényekkel. Több Európa Tanács Tagállam alkotmánybírósága foglalkozott már a vasárnapra és keresztény ünnepekre vonatkozó, állítólagosan diszkrimináló nemzeti szabályozásokkal. Ezek mindegyike elutasította a beérkező kérelmeket, megállapítva, hogy az ilyen jogszabályok észszerűnek tekinthetők, hiszen figyelembe veszik adott társadalmak történelmi és vallási hagyományait, kiemelve, hogy ezeknek az ünnepségeknak és a heti pihenőnapnak az idővel egyfajta szekuláris jelentéstartalma is kialakult.<sup>61</sup>

Dániából két, oktatói tevékenységhez kapcsolódó jogesetet érdemes megemlíteni. Az egyiknél egy tanárt azért bocsátottak el munkahelyéről, mert nem akart az iskolai rendezvényen a karácsonyfa körül táncolni, Jehova Tanúja lévén vallási nézetei ezt nem tették lehetővé. A hölgy szabadnapot is kivett vagy más feladatot is szívesen elvégzett volna, de ennek ellenére elbocsátották. A másik jogesetben egy tanár, mint a Hetednap Adventista egyház tagja tagadta meg, hogy szombaton egy nyílt nap keretében tanítson, kérve, hogy egy kollégája lássa el ezt a feladatot. Ezt nem tették lehetővé számára és végül őt is elbocsátották. A dán Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy az elbocsátásokra nem volt szükség és kártérítést ítélt meg az érintetteknek.<sup>62</sup>

Portugáliában egy adventista joggyakornok kérte, hogy az egyik vizsgáját vallási okokból tegyék át másik alkalomra és az eljáró bíróság úgy döntött, hogy kérelmének eleget kellett volna tenni a portugál alkotmány 13. és 41. cikkeire tekintettel (az egyenlőség és vallásszabadság elvei),<sup>63</sup> mely az *ésszerű alkalmazkodás* elve érvényesülésének egyik gyakorlati példája.

Az Egyesült Királyságban több nemzeti jogesetet is találhatunk a vasárnap, vagy a vallási ünnepek kapcsán. Előbbi kapcsán az 1994-es *Sunday Trading Act* szabályozza a vasárnapi

---

<sup>61</sup> DIRECTORATE - GENERAL FOR INTERNAL POLICIES: *Religious practice and observance in the EU Member States*. 2013. 13.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOLLIBE\\_ET\(2013\)474399\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOLLIBE_ET(2013)474399_EN.pdf)  
Letöltés dátuma: 2022. 04. 06.

<sup>62</sup> EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: *European equality law review*. Directorate-General for Justice and Consumers. 2019/2. 90.

<sup>63</sup> Tribunal Central Administrativo Norte (n 01394/06, 2007.02.08.)

kereskedelmi tevékenységet, mely lehetővé teszi, hogy a boltok bizonyos feltételek teljesülése mellett nyitva tartsanak, de azokat is védi, akik nem szeretnék ezen a napon dolgozni, utóbbiakat pedig munkáltatójuk nyomós ok nélkül emiatt nem szankcionálhatja. Az Esson-ügyben<sup>64</sup> például egy Hetednapi Adventista vallást felvevő buszvezető a munkaszerződésében foglaltakat megszegve többször megtagadta a vasárnapi munkavégzést, ami miatt végül elbocsátották.<sup>65</sup> Az eljáró bíróság elbocsátását megalapozottnak találta, mivel egyértelműen megszegte szerződéses kötelezettségeit, egyúttal nem volt elvárható a munkáltatójától, hogy a sorozatos kihágásokat tolerálja. Megemlítendő még az J. H. Walker-ügy<sup>66</sup>, melyben egy gyár belső, szabadnapokra vonatkozó szabályai ugyan minden munkavállalóra vonatkoztak, de eredményüket tekintve közvetve diszkrimináló természetűnek bizonyultak, mivel nagy arányban csak a muszlimokat érintették. A diszkrimináció tényét megállapították ugyan, de itt helyi bíróságok nem a vallási, hanem a munkavállalók etnikai megkülönböztetésére fókuszáltak inkább, mely kettő tulajdonság között természetesen egyértelmű korreláció volt megfigyelhető.<sup>67</sup>

A magyar Alkotmánybíróságnak joggyakorlatából is érdemes megemlíteni a 10/1993. (II. 27.) AB határozat által nyújtott iránymutatást. Ebben a magyar zsidó közösségek sérelmezték, hogy a zsidó ünnepek szemben a keresztényekkel nem minősülnek munkaszüneti napnak. Más országok alkotmánybíróságaihoz hasonlóan a magyar is megállapította, hogy ez nem valósít meg vallási alapú diszkriminációt, mivel a keresztény ünnepeknek mára világias, általános jellemzőik is vannak, valamint gazdasági megfontolásokkal is bírnak, eleget téve a társadalmi elvárásoknak.<sup>68</sup>

Belgiumban a szerződéses és önálló munkavállalók vasárnapi munkavégzésére vonatkozó eltérő szabály ügyében foglalt állást a nemzeti alkotmánybíróság. Előbbiek számára ugyanis a vasárnap munkaszüneti napnak minősült, míg utóbbiak maguk választhatták meg mely napot kívánják pihenőnapként használni. A belga alkotmánybíróság végül arra a döntésre jutott, hogy a két munkavégzés nem összehasonlítható, és a vasárnapot pihenőnapként meghatározó nemzeti szabályozás ésszerű, figyelembe véve az ország vallási és történelmi hagyományait, a

<sup>64</sup> Esson v London Transport Executive. [1975] IRLR 48.

<sup>65</sup> Christopher DWYER: Religious Discrimination in Employment. *Law and Justice*, Vol. 138. (1998) 17–18.

<sup>66</sup> J. H. Walker v. Hussain [1996] ICR 291

<sup>67</sup> Titia LOENEN: Framing Headscarves and Other Multi-Cultural Issues as Religious, Cultural, Racial or Gendered: The Role of Human Rights Law. Netherlands Institute of Human Rights (SIM). *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 30., No. 4. (2012) 486.

<sup>68</sup> SCHANDA Balázs: Religious freedom issues in Hungary. *Brigham Young University Law Review*, Vol. 2002., No. 2 (2002) 421.

*belga társadalom kulturális és rekreációs jellemzőit. Az állam nem részesíthet előnyben egy vallást sem, ami azt jelenti, hogy egy vallás ünnepeit sem nyilváníthatja egyoldalúan munkaszüneti napnak.*<sup>69</sup>

*Franciaországban döntő fontossággal bír, hogy köz- vagy magánfoglalkoztatásról van szó. Egy magánszférában alkalmazott muszlim nő például vallása egyik ünnepe alkalmából nem ment be dolgozni, anélkül, hogy erre irányuló szándékáról munkáltatóját értesítette vagy engedélyt kért volna. Ennek következtében egy fontos küldemény nem került kézbesítette, amiért elbocsátották. Az elbocsátást a munkáltató gazdasági érdekeire hivatkozva, nem meglepő módon jogosnak ítélte meg az eljáró francia bíróság.<sup>70</sup> A közsférában enyhébbek lehetnek az irányadó szabályok, hiszen a miniszteri iránymutatások lehetővé teszik a munkáltatónak, hogy vallási ünnepek alkalmából kérelemre hamarabb elengedjék munkavállalóikat, ameddig az a szolgáltatásnyújtás rendes menetét nem zavarja meg ('le fonctionnement normal du service').*

*Spanyolországban a köz – és magánszféra között nem tesznek olyan módon különbséget, mint Franciaországban. A muszlim és zsidó munkavállalók kérhetik például vallási ünnepeik megtartását, de alanyi jogon ezt nem biztosítják számukra. Annyiban lehet erre irányuló kérelmüknek eleget tenni, ameddig az nem okoz károkat a munkáltatónak, vagy nem zavarja meg a munkavégzés folyamatát, illetve nem helyez más munkavállalókat hátrányos helyzetbe, tehát kérelmük eleget tesz az objektív igazolhatóság követelményének.<sup>71</sup> Amint azt egy elbocsátott hetednapi adventista hölgy ügyében – aki Konttinen úrhoz hasonlóan péntekenként engedély nélkül többször elhagyta munkahelyét vallási nézetei miatt – megállapította a spanyol alkotmánybíróság, az alapvető emberi jognak minősülő vallásszabadságra történő hivatkozás nem mentesíti a munkavállalókat az előzetesen munkaszerződésükben vállalt kötelezettségeik alól.<sup>72</sup>*

*Németországban már az 1970-es években született egy meghatározó döntés arról, hogy a szülők kivonhatják gyermekeiket a kötelező vasárnapi iskolába járás alól, amennyiben egy olyan vallási közösség tagjai, mely számára nem ez minősül a heti pihenőnapnak.<sup>73</sup> Egy Schleswig-Holstein-i munkaügyi bíróság pedig egy vasárnapi munkavégzést megtagadó munkavállaló esetében mondta ki, hogy vallási nézeteivel összhangban megtagadhatja a munkavégzést,*

<sup>69</sup> N. 70/92. 1992.11.12.

<sup>70</sup> Cass. Soc., 16 Dec. 1981, no. 79-41.300.

<sup>71</sup> EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS: European equality law review - European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. B-1049 Brussels. 2018. 74.

<sup>72</sup> 19/1985, 1985. Február 13-i döntés.

<sup>73</sup> BVerwG Apr. 17, 1973, VII C 38.70, 42 BVerwGE 128 (F.R.G.); CZERMAK, supra note 22, 262.



kivéve ha ezzel a munkáltatónak jelentős nehézséget okozna.<sup>74</sup> Általános alkalmazkodási kötelezettség állami szinten azonban nem terheli a munkáltatókat.

## V. Összegzés

Ahogy arra Charles Taylor rámutatott, a nyugati civilizációk az elmúlt 700 évben igencsak hosszú utat tettek meg, a vallás, mely nélkül korábban elképzelhetetlenek lettek volna a mindennapok, már nem elengedhetetlen eleme az életnek, sőt pont, hogy sokan nehezen beszélnek nyilvánosság előtt erről az egyre érzékenyebb témáról.<sup>75</sup> A vallásszabadság egyének, államok és a nemzetközi közösség számára is meghatározó tényezőnek bizonyult a történelem során. Védelme, a védelem módja és mértéke mai napig megosztó kérdés. A vallási kisebbségeket illető vallásszabadságát övező viták az egyéni és közösségi jogok között ingáztak, hol egyikre, hol másikra helyezve nagyobb hangsúlyt.<sup>76</sup> Az inga állása erőteljes indikátora a vallásszabadság, mint fogalom aktuális értékelésének és annak, hogy a nemzeti és nemzetközi jog minként igyekszik követni a társadalmi realitásokat.<sup>77</sup>

Egyik európai társadalom vagy politikai berendezkedés sem tekinthető a szó legszűkebb értelmében véve szekulárisnak, hiszen a keresztény örökség formálta – és mai napig formálja – a nyelvezetet, identitást és az intézményeket. Az emberi méltóság, az egyenlőség és az emberiség egységességének eszméi mind ebből az örökségből merítenek, akárcsak az emberi természetről és történelemről kialakult nézetek, valamint a sokak számára oly triviálisnak tűnő dolgok is mint a vasárnap vagy éppen a Karácsony tisztelete<sup>78</sup> és ünneplése.<sup>79</sup>

A vallási sokszínűség a munkahelyeken a mindennapok részévé vált, a vallási témák megvitatása, vallási nézetek munkahelyi kifejtése pedig igencsak kényes terület, lett légyen szó a vallási öltözetek munkahelyi viseléséről, a vallási identitás kifejezéséről vagy éppen a vallási

<sup>74</sup> LAG Schleswig-Holstein, 4 Sa 120/05

<sup>75</sup> Paul W. KAHN: *The Jurisprudence of Religion in a Secular Age: From Ornamentalism to Hobby Lobby*. De Gruyter. 2016. 06. 14. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/lehr-2016-0001/html> Letöltés dátuma: 2022. 04. 22.

<sup>76</sup> Lásd: Tom HADDEN: The Pendulum Theory of Individual, Communal and Minority Rights. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, Vol. 3., No. 1. (2000).

<sup>77</sup> Alison MAWHINNEY: Claims of Religious Morality: The Limits of Religious Freedom in International Human Rights Law. *Law & Ethics of Human Rights*, Vol. 10., No. 2. (2016) 344–345.

<sup>78</sup> A Karácsony kapcsán érdemes megemlíteni a francia ún. „jászol vitákat”. Béziers városában például komoly vitákat okozott a polgármesteri hivatal előtermében felállított betlehemi jászol, mely egyesek szerint támadást jelent a közintézmények semlegessége ellen. Villefranche-de-Rouergue vasútállomásáról is el akarták távolítani a jászolt egy polgári bejelentést követően, és a jászlak kérdése azóta is aktuális témát képez. Lásd: CZIGLE János Tamás: Az Európai Unió Bíróságának Munkahelyi Ballásszabadsággal Kapcsolatos Joggyakorlata. Doktori értekezés, 2021. 34–35.

<sup>79</sup> Bhikhu PAREKH: Feeling at Home: Some Reflections on Muslims in Europe. *Harvard Middle Eastern and Islamic Review*, Vol. 8., (2009) 67.

ünnepek megtartásáról.<sup>80</sup> A legtöbb európai ország tiszteletben tartja a kereszténységhez tartozó ünnepnapokat, bár ezek nem mindegyike minősül munkaszüneti napnak. Hazánkban például december 24. alapvetően nem az, hanem munkanapáthelyezés miatt szünnap, Nagypéntek pedig csak 2017 óta munkaszüneti nap.<sup>81</sup> Ausztriában a Nagypéntek egészen a közelmúltig csak meghatározott vallási felekezethez – Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház – tartozók számára minősült munkaszüneti napnak, de ez a státusza egy közelmúltbeli, az Európai Unió Bírósága elé került ügy következtében már megszűnt.<sup>82</sup>

*Egy nemzet identitását hagyományai, szimbólumai és ünnepei határozzák meg, mely gyökerezhet vallásban, nemzetközi vagy saját, csak az országra jellemző ünnepben. A vallási ünnepkehez kapcsolódó munkahelyi ügyekben az EJEB megközelítését több mint két évtizeden keresztül a freedom to resign elv piedesztálra emelése képezte, melyben az egyének munkahelyválasztásra és változtatásra vonatkozó szabad döntésére történő hivatkozással a vallásszabadság sérelmét vagy nem állapították meg, vagy pedig igazolhatónak talált.<sup>83</sup> Ezáltal megkülönböztetve ezt az területet olyan más, vallásszabadságra vonatkozó ügyektől, melyekben az állammal szemben valamilyen követelményt támasztottak.<sup>84</sup>*

A felmondás lehetősége viszont, mint „a vallásszabadság legfőbb letéteményese” igencsak furcsa érvelésként hatott. Ennek ellenére a megközelítés, mely lényegében teljes egészében a munkavállalóra hárította az alkalmazkodás terhét mondhatni „megszoksz vagy megszöksz” alapon, egészen a 2013-as Eweida-ügyig meghatározta a jogesetek kimenetelét. Utóbbi jogesettől kezdve már a munkáltató és munkavállaló jogai és jogos érdekei közötti finom egyensúlyozás felé terelődött az EJEB figyelme. Így például egészségügyi és közrendre vonatkozó megfontolások igazolhatják a vallási meggyőződés munkahelyi korlátozását –

---

<sup>80</sup> Gary BOUMA – Ali HAIDAR – Chris NYLAND – Wendy SMITH: Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 41., No. 1. (2003) 51–52.

<sup>81</sup> Fizetett munkanapok tekintetében Magyarország egyébként a „középmezőnyben” található. Iránban és Kambodzsában 27 ilyen nap van, Európában Szlovákiában van a legtöbb 15 nappal. Németországban az egyetlen, államilag szabályozott ünnepnapon túl a többi munkaszüneti napot az egyes tartományok szabályozzák. Van, ahol 10-et, Bajorországban 13-at, Augsburg városában 15-et. Svájc Appenzel és Graubünden kantonjaiban például csak 7 munkaszüneti nap van. Lásd: Zoltán NOVÁK: *Holidays that fall on the weekend – Is there a reason to complain?* 2020. 02. 13. <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2020/02/holidays-that-fall-on-the-weekend-is-there-a-reason-to-complain> Letöltés dátuma: 2022. 05. 06.

<sup>82</sup> C-193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2019:43]

<sup>83</sup> Javier MARTINEZ -TORRON: Manifestations of Religion or Belief in the Case Law of the European Court of Human Rights. *Religion and Human Rights*, Vol. 12., No. 2-3. (2017) 124-125.

<sup>84</sup> Roberta MEDDA-WINDISCHER: *Contribution of the European Court of Human Rights to Contemporary Religious-Related Dilemmas*. European Yearbook of Minority Issues Vol 9. (2010) 481-482.

például azért, hogy vallási szimbólumokat vagy ruházatot tiltsanak meg –, de egy vállalkozás pusztán gazdasági érdekei már nem minden esetben.

A munkahelyváltás lehetőségét az Eweida- ügytől kezdve már a munkahelyi intézkedések arányosságával és a munkáltató alkalmazkodásának lehetőségével kell összevetni. Ez azonban nem változtat azon, hogy az EJEB alapvetően a munkáltató belátására bízta miként viszonyul a vallási ünnepekhez, hiszen ahogy a Kostaszi-ügyben is megállapította, az EJEE 9. cikkéből nem származik olyan jogosultság, mely lehetővé tenné egy munkavállaló számára, hogy adott vallási ünnep miatt alanyi jogon távozzon munkahelyéről.<sup>85</sup> A *mérlegelési mozgástérre* is előszeretettel hivatkozik az EJEB, mondván egy EJEE részes állam saját életviszonyai, társadalmi és kulturális hagyományai megítélése során jóval kompetensebb egy szupranacionális szervnél, így a vallási ünnepek szabályozása tekintetében is teljes egészében a nemzeti jogszabályra hagyatkozik, ameddig azok összhangban állnak az EJEE vallásszabadságra vonatkozó rendelkezéseivel. Ezt az összhangot azonban egy igencsak elnéző teszttel kell bizonyítani egy országnak, mely ez idáig szinte egyik esetben sem okozott nehézséget.

Az EJEB és a Bizottság által nyújtott és a fentiekben kifejtett iránymutatások lehetővé tették és továbbra is lehetővé teszik az EJEE-t aláíró államok számára, hogy korlátozó megközelítést alkalmazzanak a vallási ünnepekhez kapcsolódó jogesetek esetében.<sup>86</sup> Ezzel párhuzamosan egyes Európa Tanács és egyúttal Európai Unió Tagállamoknál láthatunk hajlandóságot a munkáltató valamilyen szintű alkalmazkodásához, de csak annyiban, amennyiben az a munkáltató rendes működését nem akadályozza, illetve mások jogos érdekeit nem sérti. Ennek a jogfejlődési iránynak ékes példái a különböző kormányok és vallási kisebbségek, felekezetek között született, a munkavégzés rendjét és vallási ünnepeket is meghatározó bilaterális megállapodások.

A keresztény vallási ünnepek – és a vasárnap, mint pihenőnap – dominanciájának kérdése továbbra sem vet fel vallásszabadsággal kapcsolatos aggályokat a legtöbb ország esetében, hiszen ahogy azt az EJEB és több alkotmánybíróság is megállapította, ez egyszerűen a történelmi és társadalmi kontextus leképezése, melyen ezidáig a jogait egyre hangsúlyosabban érvényesíteni kívánó vallási kisebbségek igényei igencsak keveset tudtak

---

<sup>85</sup> Kostaszi-ügy, Para. 45.

<sup>86</sup> Katayoun ALIDADI – Marie-Claire FOBLETS: Framing Multicultural Challenges in Freedom of Religion Terms, Limitations of Minimal Human Rights for Managing Religious Diversity in Europe. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 30., No. 4. (2012) 404-405.

változtatni. Úgy tűnik tehát, hogy az EJEE keretrendszerében a vallásszabadság igencsak alacsony szintű védelmet élvezt, hiszen jóval könnyebben igazolhatóak a korlátozó intézkedések, mint más nemzetközi fórumok, például az Európai Unió Bírósága előtt, ez viszont mit sem csökkent a jogesetek értékéből, hiszen az ezekben tett megállapítások gyakran szolgálnak irányévkul utóbbi bírói fórum számára, mely hozzájárul az uniós szintű egységes megközelítés kialakulásához.

## Felhasznált Irodalom

Katayoun ALIDADI – Marie-Claire FOLETS: Framing Multicultural Challenges in Freedom of Religion Terms, Limitations of Minimal Human Rights for Managing Religious Diversity in Europe. *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 30., No. 4. (2012).

Monika AMBRUS: European Court of Human Rights and Standards of Proof in Religion Cases. *Religion and Human Rights*, Vol. 8., No. 2 (2014).

Chemen BAJALAN: The European Court of Human Rights' Approach in the Protection of Rights of Religious Minority Group. *UKH Journal of Social Sciences*, Vol. 4., No. 2. (2020).

Gary BOUMA – Ali HAIDAR – Chris NYLAND – Wendy SMITH: Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 41., No. 1. (2003).

Nicolas BRATZA: The 'Precious Asset': Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights. *Ecclesiastical Law Journal*, Vol. 14., No. 2. (2012).

Fabienne BRETSCHER: Religious Freedom of Members of Old and New Minorities: A Double Comparison. *Erasmus Law Review*, Vol. 10., No. 3. (2017).

Emmanuelle BRIBOSIA – Isabelle RORIVE – Lisa WADDINGTON: *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe?* European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Brussels. 2013.

Saila 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/> Letöltés dátuma: 2022. 05. 02.

CZIGLE János Tamás: Az Európai Unió Bíróságának Munkahelyi Vallásszabadsággal Kapcsolatos Joggyakorlata. Doktori értekezés, 2021.

DIRECTORATE - GENERAL FOR INTERNAL POLICIES: Religious practice and observance in the EU Member States. 2013. p. 13. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOLLIBE\\_ET\(2013\)474399\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474399/IPOLLIBE_ET(2013)474399_EN.pdf) Letöltés dátuma: 2022. 04. 06.

Andrew DRZEMCZEWSKI: The European Human Rights Convention: Protocol No. 11. Entry into Force and First Year of Application. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11660.pdf>

Letöltés dátuma: 2022. 04. 29.

Christopher DWYER: Religious Discrimination in Employment. *Law and Justice*, Vol. 138. (1998).

Leon DYCZEWSKI (ed.): *Secularization and the Development of Religion in Modern Polish Society Polish Philosophical Studies*, XIV Christian Philosophical Studies, XIII. 2015.

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS: European equality law review - European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. B-1049 Brussels. 2018.

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION: European equality law review. Directorate-General for Justice and Consumers. 2019/2.

Malcolm D. EVANS: *Council of Europe Manuals - Human Rights in Culturally Diverse Societies*. Brill, Boston, 2008.

Daniel FAAS – Merike DARMODY – Beata SOKOLOWSKA: Religious diversity in primary schools: reflections from the Republic of Ireland. *British Journal of Religious Education*, , Vol., 38. No. 1. (2016).

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).

Effie FOKAS: The legal status of religious minorities: Exploring the impact of the European Court of Human Rights. *Social Compass*, Vol. 65., No. 1. (2018).

Maya GREKOVA – Iva KYURKCHIEVA – Maya KOSSEVA: Accommodation of Religious Diversity at the Workplace through the Prism of State-Religion Relations: The Bulgarian Case. *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 12., No. 2-3. (2013).

Tom HADDEN: The Pendulum Theory of Individual, Communal and Minority Rights. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, Vol. 3., No. 1. (2000).

Mariana HARTMAN: Jewish Holidays from a Torah Perspective. *European Scientific Journal*, Vol. 15., No. 2. (2019).

Kristin HENRARD: *A Critical Appraisal of the Margin of Appreciation Left to States Pertaining to “Church–State Relations” under the Jurisprudence of the European Court of Human Rights* in Marie-Claire Foblet – Katayoun ALIDADI – Jogchum VRIELINK: *A Critical Appraisal of the Margin of Appreciation Left to States Pertaining to ‘Church–State Relations’ Under the Jurisprudence of the European Court of Human Rights*. Cultural Diversity and Law in Association with RELIGARE. Ashgate, 2013.

Daniele HERVIEU-LÉGER: *Religion und Sozialer Zusammenheit in Europa*, “*Transit: Europäische Revue*” 2004, 26 (Summer).

Paul W. KAHN: *The Jurisprudence of Religion in a Secular Age: From Ornamentalism to Hobby Lobby*. De Gruyter. 2016. 06. 14. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/lehr-2016-0001/html> Letöltés dátuma: 2022. 04. 22.

LÁNCOS Petra Lea: A Bíróság 2/13. számú véleménye az Unió EJEE-hez való csatlakozásáról. Pázmány Law Working Papers. 2015/1.

Fernando A. LOZANO: What Happened to God’s Time? The Evolution of Secularism and Hours of Work in America, Evidence from Religious Holidays. Discussion Paper No. 6552. 2012.

Javier MARTINEZ-TORRON: Manifestations of Religion or Belief in the Case Law of the European Court of Human Rights. *Religion and Human Rights*, Vol. 12., No. 2-3. (2017).

Alison MAWHINNEY: Claims of Religious Morality: The Limits of Religious Freedom in International Human Rights Law. *Law & Ethics of Human Rights*, Vol. 10., No. 2. (2016).

Dominic MCGOLDRICK: Accommodating Muslims in Europe: From Adopting Sharia Law to Religiously Based Opt Outs from Generally Applicable Laws. *Human Rights Law Review*, Vol. 9., No. 4. (2009).

Roberta MEDDA-WINDISCHER: *Contribution of the European Court of Human Rights to Contemporary Religious-Related Dilemmas*. European Yearbook of Minority Issues, Vol 9. (2010).

NOVÁK Zoltán: *Holidays that fall on the weekend – Is there a reason to complain?* 2020. 02. 13. <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2020/02/holidays-that-fall-on-the-weekend-is-there-a-reason-to-complain> Letöltés dátuma: 2022. 04. 06.



Andras L. PAP: Is There a Legal Right to Free Choice of Ethno-Racial Identity: Legal and Political Difficulties in Defining Minority Communities and Membership Boundaries. *Columbia Human Rights Law Review*, Vol. 153 (2015).

Bhikhu PAREKH: Feeling at Home: Some Reflections on Muslims in Europe. *Harvard Middle Eastern and Islamic Review*, Vol. 8., (2009).

Megan PEARSON: Article 9 at a Crossroads: Interference Before and After Eweida. *Human Rights Law Review*, Vol. 13., No. 3 (2013).

Lourdes PERONI: The European Court of Human Rights and Intragroup Religious Diversity: A Critical Review. *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 89., No. 2. (2014).

Andrea REA – Saskia BONJOUR – Dirk JACOBS (eds.): *The Others in Europep. Legal and social categorization in context*. 011 Editions de l'Université de Bruxelles. 2011.

Julie RINGELHEIM: *Chapter 12. Rights, Religion and the Public Sphere: The European Court of Human Rights in Search of a Theory?* in: Camil UNGUREANU – Lorenzo ZUCCA (eds.): *European Dilemma: Religion and the Public Sphere*. Cambridge University Press, 2012.

SCHANDA Balázs: A vasárnap védelme – Néhány Alapjogi Szempont. *Iustum Aequum Salutare*. Vol. 11. No. 2. (2015).

SCHANDA Balázs: Religious freedom issues in Hungary. *Brigham Young University Law Review*, Vol. 2002. No. 2. (2002).

UITZ Renáta: *Freedom of Religion*. Strasbourg, Council of Europe, 2007.

Lucy VICKERS: Freedom of Religion or Belief and Employment Law. *Religion and Human Rights*, Vol. 12. (2017).

Jogchum VRIELINK: *Defining and Divining Religion*. Strasbourg Observers, 2012. 11. 22. <https://strasbourgobservers.com/2012/11/22/defining-and-divining-religion/> Letöltés dátuma: 2022. 04. 01.

John WITTE Jr.: Faith in Strasbourg and Luxembourg? The Fresh Rise of Religious Freedom Litigation in the Pan-European Courts. *Emory Law Journal*, Vol. 70., No. 3. (2021).

Tim WOLF: True Believers? – Sincerity and Article 9 of the European Convention on Human Rights. *European Constitutional Law Review*, Vol. 17., No. 4. (2021).



Titia LOENEN: Framing Headscarves and Other Multi-Cultural Issues as Religious, Cultural, Racial or Gendered: The Role of Human Rights Law. Netherlands Institute of Human Rights (SIM). *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 30., No. 4. (2012).