

**C-258/24. sz. ügy**

**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem**

**A benyújtás napja:**

2024. április 12.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Bundesarbeitsgericht (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2024. február 1.

**Alperes, fellebbező, ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban és felülvizsgálatot kérelmező fél:**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Felperes, ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban, fellebbező és a felülvizsgálati eljárásban ellenérdekű fél:**

JB

[ ]

**BUNDESARBEITSGERICHT  
(SZÖVETSÉGI MUNKÁÜGYI  
BÍRÓSÁG, NÉMETORSZÁG)**

[omissis]

**A nép nevében!**

Kihirdetve:

2024. február 1.

**VÉGZÉS**

[omissis]

A

Katholische Schwangerschaftsberatung (katolikus terhességi tanácsadó, Németország)

alperes, fellebbező, ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban és felülvizsgálatot kérelmező fél,

[omissis] [és]

JB

felperes, ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban, fellebbező és a felülvizsgálati eljárásban ellenérdekű fél,

között folyamatban lévő jogvitában a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) második tanácsa a 2024. február 1-jei tárgyalás alapján [omissis] meghozta az alábbi végzést:

I. A bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

1. Összeegyeztethető-e az uniós joggal, különösen a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvvel (a továbbiakban: 2000/78/EK irányelv) az Európai Unió Alapjogi Chartája (Charta) 10. cikke (1) bekezdésének és 21. cikke (1) bekezdésének fényében az,

hogy valamely nemzeti szabályozás úgy rendelkezik, hogy egy valláson alapuló szellemiségű magánszervezet,

megkövetelheti az érte dolgozó személyektől, hogy a munkaviszony fennállása alatt ne lépjenek ki egy adott egyházból,

vagy attól teheti függővé a munkaviszony fennmaradását, hogy a munkaviszony alatt egy adott egyházból kilépő, érte dolgozó személy újból csatlakozzon ezen egyházhoz,

miközben egyébként nem követeli meg az értük dolgozó személyektől, hogy tagjai legyenek ezen egyháznak,

és az érte dolgozó személy nem tanúsít nyilvánosan egyházellenes magatartást?

2. Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén: a Charta 10. cikke (1) bekezdésének és 21. cikke (1) bekezdésének fényében adott esetben milyen további követelmények vonatkoznak a 2000/78/EK

irányelv alapján az ilyen valláson alapuló eltérő bánásmód igazolására?

- II. A bíróság az Európai Unió Bíróságának az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában hozandó döntéséig felfüggeszti a felülvizsgálati eljárást.

### **Indokolás**

#### **A. Az alapeljárás tárgya**

A felek közötti jogvita az egyházból való kilépésre alapozott két felmondás, valamint az ezzel kapcsolatos fizetési igényeken alapul.

Az alperes egyesület a németországi katolikus egyházon belül működő nővédelmi és szakmai szövetség, amely a különleges élethelyzetben lévő gyermekek, fiatalok, nők és családjaik megsegítését tűzte ki célul. Feladatai közé tartozik a terhességi tanácsadás. A terhességi tanácsadás tekintetében az alperesnél olyan iránymutatás van érvényben, amelyek betartását a felperes vállalta. Ennek kivonatos szövege a következő:

„Az emberi élet védelme annak kezdetétől a végéig Isten parancsa. A katolikus egyház ennek alapján tanácsadást és segítséget nyújt [...] E tanácsadási tevékenység a katolikus egyház önmeghatározásának és saját küldetésének része. [...] Az egyház továbbra is elkötelezett a meg nem született élet védelme mellett, valamint tanácsot és segítséget nyújt a terhes nőknek a válságos és konfliktusokkal teli helyzetekben. [...]

#### **1. § Célkitűzés és feladatok**

- (1) A terhességi tanácsadás célja a születendő gyermek védelme a nő (és családja) támogatása révén a terhesség minden szakaszában, valamint a gyermek születése után.
- (2) A terhességi tanácsadás során arra kell törekedni, hogy a nőt a terhesség folytatására és gyermeke elfogadására, valamint arra ösztönözzük, hogy a gyermekkel való közös életre vonatkozó perspektívákat nyissunk, különösen akkor, ha a nő válságos és konfliktusokkal teli helyzetben van. [...]

#### **12. § A tanácsadó szervezetek egyházi elismerése**

- (1) A katolikus tanácsadó szervezeteket az egyháznak el kell ismernie. [...]

#### **13. § A munkavállalók kötelezettségei**

A katolikus tanácsadó szervezeteknél dolgozó valamennyi munkavállaló írásban vállalja, hogy betartja ezen iránymutatást. Ezt a nyilatkozatot (1. melléklet) csatolni kell a személyzeti iratokhoz. Ezen iránymutatás be nem tartása munkajogi következményekkel jár.

## 15. § Hatálybalépés

(1) Ezen iránymutatás 2001. január 1-jén lép hatályba.

Németországban a terhességmegszakítás a Strafgesetzbuch (büntető törvénykönyv, a továbbiakban: StGB) 218. és 219. §-ában foglalt feltételek mellett csak akkor nem büntetendő, ha a válságos vagy konfliktussal teli helyzetben lévő terhes nő tanácsadásban részesült egy elismert tanácsadó szervezetnél. A limburgi püspökhöz 2002-ben intézett pápai levél alapján az alperes – más németországi tanácsadó szervezetektől eltérően – nem állít ki igazolást a tanácsadásról, amely a nem büntetendő terhességmegszakítás előfeltétele.

A felperes ötgyermekes édesanyja, és 2006 óta dolgozik az alperesnél, kezdetben a terhességi tanácsadóban projektekhez kapcsolódó tanácsadóként. 2013. június 11. és 2019. május 31. között gyermekgondozási szabadságon volt. Előtte az alperes alkalmazásában a terhességi tanácsadóban dolgozott. A felperes 2013 októberében a rá vonatkozóan illetékes helyi önkormányzati hatóságnál bejelentette a katolikus egyházból való kilépését.

A német jog szerint az egyházból való kilépés az államilag bejegyzett egyházi tagság megengedett megszüntetése. A kilépés hatálybalépésével az „egyházjog” állami része tekintetében megszűnik az adott egyházhoz való személyes tagságon alapuló valamennyi kötelezettség. A kilépett személynek az előzőleg fennálló, az egyházi adóra vonatkozó fizetési kötelezettsége annak a hónapnak a végén szűnik meg, amelyben a kilépési nyilatkozat hatályossá válik. A helyi önkormányzati hatóság mind az adóhatóságot, mind az érintett egyházat, illetve vallási vagy világnézeti közösséget értesíti a kilépési nyilatkozatról. A kilépett személy munkáltatója csak azáltal szerez tudomást erről a nyilatkozatról, hogy az adóhatóság közli vele a munkavállaló megváltozott adózási feltételeit (egyházi adóra vonatkozó fizetési kötelezettség megszűnése).

A munkaszerződésben való hivatkozás miatt a „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse” (az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartás) a munkaviszony részét képezi. A Verband der Diözesen Deutschlands (német egyházmegegyezés szövetsége) közgyűlése által a 2015. április 27-i határozattal elfogadott változata (a továbbiakban: alaprendtartás) kivonatossan a következőképpen szól:

„1. cikk Az egyházi szolgálat alapelvei

A katolikus egyház intézményeiben dolgozó személyek munkájukkal munkajogi jogállásukra tekintet nélkül közösen hozzájárulnak ahhoz, hogy az intézmény kivehesse részét az egyház küldetésének teljesítéséből (szolgálatközösség). [...]

#### 4. cikk Lojalitási kötelezettségek

(1) A katolikus munkavállalóknak el kell ismerniük és tiszteletben kell tartaniuk a katolikus hit- és erkölcsstan elveit. [...]

(2) A nem katolikus keresztény munkavállalóknak tiszteletben kell tartaniuk az evangélium igazságait és értékeit, és hozzá kell járulniuk azok intézményen belüli megvalósításához.

(3) A nem keresztény munkavállalóknak hajlandónak kell lenniük arra, hogy az egyházi intézményben rájuk bízandó feladatokat az egyház szellemében végezzék.

(4) A munkavállalók nem tanúsíthatnak egyházellenes magatartást. [...]

#### 5. cikk A lojalitási kötelezettségek megsértése

(1) Ha a munkavállaló már nem tesz eleget a foglalkoztatási követelményeknek, a munkáltatónak tanácsadás segítségével kísérletet kell tennie arra, hogy a munkavállaló állandó jelleggel megszüntesse e hiányosságot. A konkrét esetben meg kell vizsgálni, hogy egy ilyen tisztázó beszélgetés vagy figyelmeztetés, formális megrovás, illetve más intézkedés (pl. áthelyezés, szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondás) alkalmas-e a kötelezettségszegés ellensúlyozására. Végző intézkedésként a munkaviszony megszüntethető.

(2) Az egyházzal kapcsolatos okokból történő felmondást illetően az egyház különösen a 4. cikk értelmében vett lojalitási kötelezettségek alábbi megsértését tekinti súlyosnak:

1. Minden munkavállaló esetében:

a) a katolikus egyház lényegét megragadó elvekkel ellentétes álláspontok nyilvános védelme (például az abortusz vagy az idegengyűlölet propagálása), [...]

2. Katolikus munkavállalók esetében:

(a) a katolikus egyházból való kilépés, [...]

(3) A (2) bekezdés szerinti lojalitási kötelezettség súlyos megsértése esetén a további foglalkoztatás lehetősége az egyedi eset

körülményeinek mérlegelésétől függ. Az egyház önmeghatározását e tekintetben különös súllyal kell figyelembe venni anélkül, hogy az egyház érdekei elvi alapon túlsúlyban lennének a munkavállaló érdekeivel szemben. Megfelelően figyelembe kell venni a lojalitási kötelezettség munkavállaló által elkövetett megsértésének a tudatosságát, a munkahely megtartásához fűződő érdekeket, az életkort, a szolgálati időt és az új munkalehetőségek kilátásait. A papi, hittanári és nevelői szolgálatban, a Missio canonica vagy egyéb írásos püspöki megbízás alapján tevékenykedő munkavállalók esetében a lojalitási kötelezettség (2) bekezdés szerinti súlyos megsértésének a fennállása főszabály szerint kizárja a továbbfoglalkoztatás lehetőségét. Ezekben az esetekben a felmondástól kivételesen el lehet tekinteni, ha az egyedi esetben olyan súlyos okok állnak fenn, amelyek miatt a felmondás nem bizonyul. Ugyanez vonatkozik a munkavállalónak a katolikus egyházból való kilépésre is.”

Az alperes a munkaviszonyt a felperes gyermekgondozási szabadságának a lejártát követően, a 2019. június 1-jei levelével rendkívüli felmondással, felmondási idő nélkül szüntette meg, másodlagosan pedig 2019. december 31-ével, rendes felmondással. Ezt megelőzően az alperes sikertelenül próbálta rábírní a felperest a katolikus egyházba való újbóli belépésre. Az elbocsátás időpontjában az alperes a terhességi tanácsadónál négy olyan munkavállalót foglalkoztatott, akik a katolikus egyházhoz, és két olyan munkavállalót, akik az evangélikus egyházhoz tartoztak.

A két alsóbb fokú bíróság helyt adott a felmondás érvénytelenségének megállapítása iránti keresetnek. Emellett a Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította az alperesnek az elsőfokú bíróság ítélete azon része ellen benyújtott fellebbezését, amelyben az elsőfokú bíróság hátrányos megkülönböztetés miatt 2 314,22 euró kártérítés megfizetésére, valamint a 2019. június 1. és 2020. május 31. közötti időszakra a munkavállaló általi munkavégzés munkáltató általi késedelmes elfogadása esetén járó díjazásra kötelezte. Az alperes felülvizsgálati kérelmével továbbra is a kereset elutasítását kéri.

## **B. A német jog vonatkozó rendelkezései**

I. Alkotmányjog és a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) ítélkezési gyakorlata

A Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye, a továbbiakban: GG) 4. cikkének (1) és (2) bekezdése [omissis]:

„(1) A hit, a lelkiismeret, a vallás és a világnézet szabadsága sérthetetlen.

(2) Mindenki zavartalanul gyakorolhatja vallását.”

Az GG 140. cikke:

„Az 1919. augusztus 11-i német Verfassung [alkotmány] 136., 137., 138., 139. és 141. cikkének rendelkezései ezen alaptörvény részét képezik.”

Az 1919. augusztus 11-i német Verfassung (WRV [weimari birodalmi alkotmány]) 137. cikke (3) bekezdésének első mondata:

„Minden vallási közösség önállóan rendezi és intézi ügyeit a mindenkire vonatkozó törvény korlátain belül.”

A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) ítélkezési gyakorlata szerint a GG 4. cikkének (1) és (2) bekezdése a testületi vallásszabadságot is védi. Annak alapvető részét képezi az egyházi szolgálat sajátos jellegének (egyházi proprium) meghatározása. Ennek meghatározása kizárólag az egyházak feladata (*BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 2014. október 22. – 2 BvR 661/12 – 101. pont, BVerfGE 137, 273*). Ez minden olyan intézkedést magában foglal, amely az egyház önmeghatározásához hűen a működés vallási dimenziójának biztosítását, valamint a tevékenység és az egyház alapvető küldetése közötti közvetlen kapcsolat megőrzését szolgálja. Ha az egyházak vagy intézményeik élnek a munkaviszonyok létesítésére vonatkozó akarati autonómiájukkal, e munkaviszonyokra a jogválasztás következményeként az állami munkajog alkalmazandó. A munkaviszonyoknak többek között az egyházi intézmények esetében az állami munkajog hatálya alá vonása nem szünteti meg azonban, hogy e munkaviszonyok az egyház „saját ügyei” körébe tartoznak (*BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 2014. október 22. – 2 BvR 661/12 – 110. pont, BVerfGE 137, 273*). Az egyházak ezért akkor is a valamennyi munkavállalójuk által alkotott keresztény szolgálatközösség különleges eszményképe alapján szervezhetik meg az egyházi szolgálatot, ha azt munkaszerződések alapján szabályozzák (*BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 1985. június 4. – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – az indokolás B II 1 d. pontjához, BVerfGE 70, 138*). Az egyházi munkaviszonyokkal kapcsolatos jogvitákban az állami bíróságoknak mérceként figyelembe kell venniük az adott egyház előírásait, különösen annak a hit által definiált önmeghatározását és az egyházi szolgálat sajátos jellegét, és ezeket kell értékeléseik és döntéseik alapjául venni, amennyiben azok nem állnak ellentétben az alapvető alkotmányos garanciákkal. (*BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 2014. október 22-i – 2 BvR 661/12 – 118. pont, BVerfGE 137, 273*). A nemzeti jogban nincsenek olyan, ebben az ügyben jelentőséggel bíró különös jogi rendelkezések, amelyek az egyházi munkaviszonyok jogviszonyait szabályoznák.

## II. Törvényi rendelkezések

1. A legutóbb a 2023. december 22-i törvény (*BGBl. I. 414. pont*) 14. és 15. cikkével módosított 2006. augusztus 14-i Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény, a továbbiakban: AGG, *(BGBI. I. 1897. o.)*):

„1. § A törvény célja

A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.

2. § A törvény hatálya

(1) A jelen törvény az alábbiakkal kapcsolatban tiltja az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikén alapuló hátrányos megkülönböztetést:

1. [...]

2. A foglalkoztatási és munkafeltételek – ideértve a díjazást és az elbocsátás feltételeit –, különösen az egyedi és a kollektív szerződésekben foglalt feltételek, továbbá a munkaviszony és annak megszüntetése, valamint az előléptetés során tett intézkedések.

[...]

3. § Fogalommeghatározások

(1) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha az 1. §-ban felsorolt valamely ok miatt egy személy egy hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni. [...]

(2) Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az 1. §-ban felsorolt valamely ok miatt bizonyos személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá ha e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.

[...]

7. § A hátrányos megkülönböztetés tilalma

(1) A munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés az 1. §-ban felsorolt okok alapján; ez akkor is érvényes, ha a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés során csak feltételezi az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikét.



[...]

#### 8. § A szakmai követelmény miatti eltérő bánásmód megengedettsége

(1) Az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikén alapuló eltérő bánásmód akkor megengedett, ha a szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételei miatt a szóban forgó ok lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

[...]

#### 9. § A valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megengedettsége

[...]

(2) A valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód tilalma nem érinti az (1) bekezdés szerinti vallási közösségeknek, jogi formájuktól függetlenül az azokhoz tartozó intézményeknek vagy a valamely vallás vagy meggyőződés közös ápolásának feladatát magukra vállaló egyesületeknek azt a jogát, hogy elvárják munkavállalóiktól, hogy önmeghatározásukhoz hűen tevékenykedjenek.”

2. Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv) 2002. január 2-án kihirdetett változatának (BGBl. I, 42. o., helyesbítés: 2909. o. és BGBl. 2003 I, 738. o.) 134. §-a:

„134. § Törvényi tilalom

A törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis.”

### C. Az uniós jog

Az eljáró bírósági tanács véleménye szerint az uniós jog alábbi rendelkezései vonatkoznak a jelen ügyre:

- a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv ([omissis], a továbbiakban: 2000/78/EK irányelv) 1. cikke, 2. cikkének (2) bekezdése, 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja és 4. cikke,
- az Európai Unió működéséről szóló szerződés ([omissis], a továbbiakban: EUMSZ) 17. cikke, valamint

- az Európai Unió Alapjogi Chartájának ([omissis], a továbbiakban: Charta) 10. cikkének (1) bekezdése és 21. cikkének (1) bekezdése.

## **D. Az Európai Unió Bírósága általi döntéshozatal szükségessége és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések indokolása**

### **I. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről**

1. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint az AGG 1. §-a, 3. §-a (1) bekezdésének első mondata értelmében a felperest közvetlen hátrányos megkülönböztetés éri az alperesnek a vallási okokból történő, 2019. június 1-jén közölt felmondás által. Ez a 2000/78/EK irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

a) Tiltott az AGG 2. §-a (1) bekezdésének 2. pontja szerinti, az AGG 1. §-ában említett okok valamelyikén alapuló hátrányos megkülönböztetés, többek között az elbocsátás tekintetében. A munkaszerződés felmondása ilyen elbocsátásnak minősül. A 2000/78/EK irányelv annak 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja alapján alkalmazandó.

b) A felperes, aki nem papi, hittanári és nevelői szolgálatban, a Missio canonica vagy egyéb írásos püspöki megbízás alapján tevékenykedik, az eredetileg a katolikus egyházban fennálló tagsága miatt az alperes által közölt felmondás révén (AGG 3. §-a (1) bekezdésének első mondata) és ezzel közvetlenül vallási okokból (AGG 1. §-a) történő hátrányos megkülönböztetést szenved el más munkavállalóhoz képest.

aa) Az AGG 1. §-a a „vallás” kifejezéssel átveszi a 2000/78/EK irányelv megfelelő fogalmát. Ugyanakkor kétségtelen, hogy maga az irányelv nem határozza meg ezt a fogalmat. Az uniós jogalkotó azonban az irányelv (1) preambulumbekkezdésében hivatkozott többek között az alapvető jogokra, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény (kihirdette: az 1993. évi XXXI. törvény, a továbbiakban: EJEE) biztosítja. Ez az EJEE 9. cikkét is magában foglalja. E rendelkezés értelmében mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz, minek körében ez a jog nemcsak a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben való kifejezésre juttatásának jogát foglalja magában, hanem a negatív vallásszabadságot is (EJEB 2020. június 25. – 52484/18 – 43. és azt követő pont; 2017. április 6. – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 – 77. és azt követő pontok). Az EJEE 9. cikke tehát annak szabadságát is garantálja, hogy valaki ne tartozzon valamely valláshoz (EJEB 2011. március 18. – 30814/06 – 60. pont). A Charta 10. cikke (1) bekezdésének azonos a szövege. Amint az a Chartához fűzött magyarázatokból (HL 20[0]7. C 303., 17. o.) kitűnik, a Charta 10. cikkének (1) bekezdésben biztosított jog megfelel az EJEE 9. cikkében biztosított jognak, és a Charta 52. cikke (3) bekezdésével összhangban

azzal tartalma és terjedelme is megegyező (lásd: Európai Unió Bírósága, 2021. július 15-i WABE és MH Müller Handel ítélet [C-804/18 és C-341/19], 48. pont; 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet [C-157/15] 25. és azt követő pontok). Ennek ezért magában kell foglalnia az egyházzal vagy vallási közösséggel fennálló tagsági viszony megszüntetésének jogát.

bb) Az alperes arra hivatkozik, hogy – a munkaszerződésben hivatkozott alaprendtartás rendelkezései szerint – kizárólag az egyházból való kilépésük miatt felmondhat azoknak a munkavállalóknak, akik – az állami jog szerint – kiléptek a katolikus egyházból, és nem lépnek vissza. A felperesnek a felmondással okozott hátrányos megkülönböztetése közvetlenül kapcsolódik a negatív vallásszabadság gyakorlásához. Egy olyan munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, aki korábban soha nem volt tagja a katolikus egyháznak, nem alapulhat az alaprendtartás 5. cikke (2) bekezdése 2. pontjának a) alpontján és 3. cikkének (4) bekezdésén. A más vallási közösségekhez való tartozásukat megszüntető személyekkel és vallási közösségekhez soha nem tartozó személyekkel szembeni ebből következő eltérő bánásmód tehát az AGG 1. §-a, 3. §-a (1) bekezdésének első mondata értelmében közvetlenül vallási alapon történik.

cc) Így tehát a felperessel szemben nem csupán vallási alapon történt közvetett eltérő bánásmód, illetve nem csupán a 2000/78/EK irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn. Az alperes nem „látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat” alapján tesz különbséget, hanem közvetlenül és kizárólag azon az alapon, hogy a munkavállaló az állami törvények értelmében megszüntette-e tagságát a katolikus egyházban. Az sem bír jelentőséggel számára, hogy a munkavállaló [a katolikus egyházból való] kilépését követően az alaprendtartás 4. cikkének (2) bekezdésében a nem katolikus keresztény munkavállalókkal szemben megfogalmazott elvárásnak megfelelően tiszteletben tartja-e az evangélium igazságait és értékeit, és hozzájárul-e azok intézményen belüli megvalósításához, illetve hogy a munkavállalónak az egyházból való kilépését követően az alaprendtartás 4. cikkének (3) bekezdésében a nem keresztény munkavállalókkal szemben megfogalmazott elvárásnak megfelelően hajlandó-e arra, hogy a rá bízott feladatokat az egyház szellemében végezze.

## 2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés ügydöntő jelentősége

Az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság) meg kell válaszolnia az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést ahhoz, hogy az eljáró bírósági tanács megítélhesse, hogy az AGG 9. vagy 8. §-a alapján indokolt-e a felperes által tanúsított eltérő bánásmód. Az eljáró bírósági tanács csak ezután tud ítéletet hozni a felmondások érvénytelenségének elsődlegesen eldöntendő kérdéséről.

a) Az eljáró bírósági tanács abból indul ki, hogy a 2019. június 1-jén közölt felmondások érvényességével szemben érvényesített érvénytelenségi okokon kívül nincsenek további ilyen okok. Különösen az alaprendtartás 5. cikke (3) bekezdésének ötödik és hatodik mondatában a munkaviszonyt megszüntető

munkáltató számára előírt egyedi mérlegelés nem igazolhatja a felmondások érvénytelenségét. E rendelkezések csak arra jogosítják fel a munkáltatót, hogy egyedi esetekben eltekintsen a felmondástól. A munkáltató döntését azonban bíróság nem vizsgálhatja felül.

b) Az eljáró bírósági tanács számára ezért ügydöntő annak eldöntése, hogy az uniós jog követelményeinek figyelembevételével igazolható-e a felperesnek a katolikus egyházból való kilépése miatti felmondások által okozott közvetlen hátrányos megkülönböztetése.

aa) A nemzeti jog alapján az AGG 9. §-át vagy 8. §-át a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatának figyelembevételével kell értelmezni. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint az egyházból való kilépés a katolikus egyház szempontjából sem a hitelességével, sem a szerződő felek közötti, általa megkövetelt bizalmi együttműködéssel nem összeegyeztethető (lásd: *BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 1985. június 4. – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – az indokolás B II 4 c. pontjához, BVerfGE 70, 138*).

bb) Az AGG 9. §-a ugyanakkor a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdését, 8. §-a pedig többek között az irányelv 4. cikkének (1) bekezdését ülteti át [a nemzeti jogba] (*BT-Drs. 16/1780 35. o.*).

A nemzeti jog mindkét rendelkezését ezért lehetőség szerint az uniós joggal összhangban kell értelmezni (*Európai Unió Bírósága, 2018. szeptember 11-i IR ítélet [C-68/17], 63. és azt követő pontok; 2018. április 17-i Egenberger ítélet [C-414/16] 71. és azt követő pontok*).

(1) A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) ítélkezési gyakorlata szerint a GG 23. cikke (1) bekezdésének második mondatában foglalt felhatalmazással az alaptörvény a szuverén jogokat enged átruházni az Európai Unióra, engedi továbbá a Szerződések jóváhagyásával kapcsolatos egyetértésről szóló törvényben foglalt, az uniós jog alkalmazásának elsőbbségét is. Ez főszabály szerint az ellentétes nemzeti alkotmányjog tekintetében is érvényesül, és kollízió esetén általában a nemzeti jog alkalmazhatatlanságához vezet a konkrét ügyben (*BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 2016. június 21. – 2 BvE 13/13 és további ítéletek – [OMT-program] 118. pont*).

(2) A 2000/78/EK irányelv a hatálya alá tartozó területen konkretizálja az immár az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét (*Európai Unió Bírósága, 2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet [C-824/19] 32. pont; 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet [C-16/19], 33. pont*). Az eljáró bírósági tanács – ellentétben az egyházakhoz közel álló nemzeti szakirodalomban fellelhető szórványos hangokkal – azt az álláspontot képviseli, hogy az uniós jog – a Bíróság értelmezésében – önmagában nem alkalmazhatatlan Németországban.

Nem *ultra vires* aktuson alapul, és nem érinti a Németországi Szövetségi Köztársaságnak a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) ítélezési gyakorlata értelmében vett alkotmányos identitását (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. február 20-i, 2 AZR 746/14. sz. ítéletének részletes indoklása, 48. és azt követő pontok).

cc) Az, hogy az AGG 9. §-ának olyan értelmezése, amely szerint az a kötelezettség, hogy egy adott vallási közösségből a munkaviszony fennállása alatt nem lehet kilépni, illetve a kilépést követően újra be kell lépni, igazolható lojalitási követelmény lehet-e, ha egyidejűleg olyan személyeket foglalkoztatnak, akik számára egy másik vallási közösséghez való tartozásuk megszűnése vagy az ilyen közösségtől való teljes távolmaradásuk szankció nélkül marad, attól függ tehát, hogy a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első és második albekezdése a Charta 21. cikkének fényében lehetővé teszi-e ezt az értelmezést. Az irányelv szövege szerint ez legalábbis kétséges. Amennyire megállapítható, a Bíróság vonatkozó ítélezési gyakorlata e tekintetben még nem áll rendelkezésre. Ha az AGG 9. §-a az uniós jogra figyelemmel nem igazolja a felperessel szemben a katolikus egyházból való kilépése miatt alkalmazott eltérő bánásmódot, akkor az bír jelentőséggel, hogy a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi-e az AGG 8. §-ának megfelelő értelmezését.

dd) Az eljáró bírósági tanácsnak nincs kétsége afelől, hogy az alperes a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében vett, valláson alapuló szellemiségű magánszervezet. Ez már a limburgi egyházmegye püspökének az alperes alapszabályával biztosított befolyásából következik.

ee) A 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (2) bekezdése különbséget tesz az eltérő bánásmód egyrészt igazolt szakmai követelménnyel (első albekezdés), másrészt lojalitási kötelezettségekkel (második albekezdés) való igazolása között.

(1) A 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése többek között a vallást említi lehetséges igazolt szakmai követelményként. Ez – legalábbis az irányelv szövege szerint – magában foglalja azt a követelményt, hogy a munkavállaló ne lépjen ki egy adott vallási közösségből, illetve hogy újból csatlakozzon ahhoz. Ezen túlmenően a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint valamely személy vallása vagy meggyőződése csak a szóban forgó tevékenységnek a jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt lehet „valódi [helyesen: lényeges], törvényes és igazolt foglalkozási követelmény” (lásd ezzel kapcsolatban még: 2018. április 17-i Egenberger ítélet [C-414/16]).

(a) A jelen esetben azonban az alperes a nála végzendő tevékenység gyakorlását nem egy adott egyházhoz vagy vallási közösséghez való tartozástól teszi függővé. Nem követeli meg a munkavállalóktól, hogy a katolikus egyház tagjai legyenek. Az alaprendtartás követelményeinek megfelelően a munkavállalók csupán nem léphetnek ki a katolikus egyházból. Amennyiben ilyen kilépésre nem került sor, akkor egyébként nem szüksége, hogy tagjai legyenek valamely másik egyháznak

vagy vallási közösségnek, vagy tagjai lehetnek egy másik egyháznak vagy vallási közösségnek, és ki is léphetnek onnan.

(b) Az eljáró bírósági tanács ugyanakkor nem tartja kizártnak, hogy a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése értelmében, tekintettel az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek az EUMSZ 17. cikk és a Charta 10. cikkének (1) bekezdése által védett autonómiájára (lásd ezzel kapcsolatban: *Európai Unió Bírósága, 2018. április 17-i Egenberger ítélet [C-414/16] 50. pont*), annak szövegén túl nemcsak egy adott valláshoz való tartozás, hanem az is lehet indokolt szakmai követelmény, hogy a munkavállaló nem lépett ki egy adott vallási közösségből, illetve annak megkövetelése, hogy újra lépjen be ebben a közösségbe. Az alarendtartás 3. cikkének (4) bekezdése szerint nem alkalmas semmilyen egyházi szolgálatra, aki kilépett a katolikus egyházból. A kánonjog szerint az egyházból való kilépés a hit és az egyház egysége elleni legsúlyosabb vétések egyike (lásd: *BVerfG [szövetségi alkotmánybíróság] 1985. június 4. – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – az indokolás B II 4 c. pontjához, BVerfGE 70, 138*). Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés tehát arra vonatkozik, hogy a katolikus egyházból való, az állami jog szerint bejelentett kilépés – további körülmények felmerülése nélkül – az érintett személynek az egyházzal tartozó munkáltatónál való szolgálatra való alkalmatlanságát eredményezi-e.

(c) A jogvita során a felperes azt állította, hogy azért lépett ki a katolikus egyházból, mert a limburgi egyházmegye – az állami egyházi adó mellett – külön egyházi adót vet ki azokra a személyekre, akik – mint a felperes is – „eltérő felekezeti házasságban” élnek együtt a jól kereső házastársukkal. Az alperes azzal érvelt, hogy a katolikus egyházból való kilépés következtében nem bízik abban, hogy a felperes munkája során figyelembe veszi az alperes etikai előírásait, és továbbra is a katolikus egyház tanításaihoz kötve érzi magát. A kilépésével világossá tette a külvilág számára, hogy nem akarja többé, hogy köze legyen a katolikus egyházzal.

(d) Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a katolikus egyházzal való tartozás állami jog szerinti megszüntetése önmagában nem indokolhatja volt katolikus munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésében megtestesülő, a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerinti, valláson alapuló történő eltérő bánásmódot.

Az egyházzal tartozó munkáltató etikai és vallási követelményeinek be nem tartása megalapozhatja a munkavállaló részéről az alkalmasság hiányát. A kilépés önmagában azonban nem elegendő alap egy ilyen feltevéshez. A tagság megszűnésének indítékainak nem kell etikai-vallási okokon alapulniuk – mint a felperes nem cáfolt kijelentése esetében –, hanem származhatnak a magánszférából is, amelyet nem a munkáltatónak kell elbírálnia. Ezért nincs ténybeli alapja annak a feltételezésnek, hogy a munkavállaló kizárólag a kilépési nyilatkozata alapján nem fogja teljesíteni a rá vonatkozó szakmai

követelményeket. Ez ugyanúgy vonatkozik a munkáltató azon állítására is, hogy a tagság pusztán megszűntetése miatt elvesztette a bizalmát azt illetően, hogy a munkavállaló megfelelő látja el a feladatait. Ellenkezőleg, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy ellenőrizhető tények alapján kétséges, hogy a munkavállaló hitében vagy etikai meggyőződésében bekövetkezett változás miatt már nem hajlandó vagy nem képes teljesíteni a munkáltató által támasztott megfelelő szakmai követelményeket. Ha viszont az alperes álláspontját követnénk (35. pont), akkor a munkavállaló állítólagos alkalmatlanságának felülvizsgálata nem lehetne hatékony bírósági felülvizsgálat tárgya. Ez annál is inkább igaz, mivel az alperes iránymutatásának 13. §-a szerinti tanácsadó szervezetben (2. pont) dolgozó alkalmazottaknak a munkaszerződésükben vállalniuk kellett az iránymutatás betartását.

(2) Hasonlóképpen, egy egyházban való állami tagság megszűntetése különleges körülmények felmerülése hiányában nem indokolhatja a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szerinti eltérő bánásmódot.

(a) A 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése – az említett rendelkezés első albekezdéséhez képest – tartalmaz egy pontosítást, amely szerint az egyház és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezet által a számára dolgozó személyektől elvárható szakmai követelmények között szerepel az a követelmény is, hogy e személyek jóhiszeműen és a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek. Amint az különösen a „[f]eltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják” fordulatból kitűnik, e lehetőséget mindenképpen a 2000/78/EK irányelv más rendelkezéseinek, egyebek mellett az ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt szempontoknak a tiszteletben tartásával kell gyakorolni, és e szempontok fölött adott esetben érvényesülnie kell a hatékony bírósági felülvizsgálatnak (*Európai Unió Bírósága, 2018. szeptember 11-i IR ítélet [C-68/17], 46. pont*). E tekintetben a Bíróság által a 2018. április 17-i *Egenberger* ítéletben (C-414/16) és a 2018. szeptember 11-i *IR* ítéletben (C-68/17) meghatározott kritériumok alapján meg kell vizsgálni a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetleges indokoltságát.

(b) Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint egy adott egyházban való tagságnak az állami jog szerinti megszűntetése önmagában nem minősül hűtlen magatartásnak a munkavállaló részéről. Ez akkor is érvényes, ha a munkavállaló a katolikus egyházhoz tartozó munkáltató alkalmazza. Amennyiben a munkáltató más keresztény vallások vagy világnézetek tagjait vagy nem keresztényeket foglalkoztat, a katolikus egyházhoz tartozó munkavállaló a munkaviszony alapján nem köteles fenntartani a katolikus egyházban fennálló tagságát. Ez még akkor is érvényes, ha figyelembe vesszük az egyházközösség megőrzésének kánonjogból eredő kötelezettségét (*Codex Iuris Canonici [CIC] [egyházi jogi törvénykönyv] 209. kánonjának (1) bekezdése*). Az alaprendtartás csak akkor igazolhatja érvényesen a munkaszerződésbe foglalt ilyen kötelezettséget, ha ezt az egyedi eset szakmai követelményei indokolják. Ellenkező esetben ez a nem keresztény

munkavállalókkal szemben többletkötelezettséget eredményezne, amelynek főszabály szerint nincsenek a szakmai okai. Hasonlóképpen, a katolikus egyház jogából fakadó kötelezettség, hogy az egyházak feladatainak ellátásához anyagi hozzájárulást kell nyújtani (*CIC 222. kánonja a 1263. kánonnal összefüggésben, a korábbi ügyirat 354. oldala*), nem jelenti azt, hogy a katolikus munkavállalónak a munkaviszonyból eredő másodlagos kötelezettségként állandóan fenn kellene tartania egyházi tagságát. A katolikus egyházhoz tartozó munkáltató nem követelheti meg, hogy csak katolikus alkalmazottak nyújtsanak anyagi hozzájárulást a katolikus egyháznak.

(c) Ezenkívül a katolikus egyházban való tagság megszüntetésének bejelentését állami hatóság előtt kell megtenni. A nemzeti jog szerint erről csak az érintett egyházat és a munkáltatót tájékoztatják.

Ez utóbbi csak azért, hogy figyelembe vegye a vonatkozó adózási feltételeket, és helyesen számítsa ki a díjazást és az arra eső levonásokat. A tagság megszüntetését nem kell egyéb módon nyilvánosságra hozni. Csak az minősülhetne egyházzellenes és ezért hűtlen magatartásnak, ha a munkavállaló nem megfelelő módon terjesztené a kilépést, ami – más munkavállalóhoz hasonlóan – az alaprendtartás 5. cikke (2) bekezdésének 1. pontja szerinti magatartási okokra alapozott felmondáshoz vezethetne.

(d) Ettől függetlenül a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének szövege lehetővé teheti a megkülönböztetést az egyház vagy szervezet szellemiségéhez hű magatartás és a szervezethez mint munkáltatóhoz hű magatartás között.

Így a munkavállaló a tagsága megszüntetésével ugyan hűtlen magatartást tanúsíthat az egyházzal szemben, ami azonban nem minősül szükségszerűen munkáltatójával szemben tanúsított hűtlen magatartásnak, amely munkáltató szellemiségét munkája során tiszteletben kell tartania.

(e) A Bíróság 2018. szeptember 11-i *IR* ítélete (*C-68/17*) nem teszi okafogyottá a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének az eljáró bírósági tanács által kért értelmezését. A fenti ítélet nem vonatkozik a jelen helyzetre, amelyben egy vallási elveken alapuló szellemiségű magánszervezet megköveteli a nála dolgozó személyektől, hogy a munkaviszony fennállása alatt ne lépjenek ki az egyházból, illetve kilépés után újra csatlakozzanak az egyházhoz. Annak az ügynek inkább az egyházi jog által tiltott második polgári házasság volt a tárgya. Ebben az ügyben azonban az egyházzal szemben tanúsított lojális magatartás és az egyház szellemisége értelmében vett lojális magatartás közötti esetleges idevágó különbségtétel miatt más mércét lehet alkalmazni.

ff) A 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemzőn alapuló eltérő bánásmód igazolható lehet, ha az érintett szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt kíván



meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos. Egy meghatározott vallási közösségből való ki nem lépésre alapított alkalmassági követelmény ilyen a valláshoz „kapcsolódó jellemző” lehet *(az eltérő bánásmódra alapozott jogalaptól való megkülönböztetéshez lásd: Európai Unió Bírósága, 2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet [C-824/19] 44. pont; 2019. november 7-i Cafaro ítélet [C-396/18] 59. pont)*. Azt a kérdést azonban, hogy a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett lényeges és meghatározó szakmai követelményről, valamint jogszerű célról és arányos követelményről van-e szó, a rendelkezés megszövegezése szerint – a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének esetétől eltérően – nem „a szervezet szellemiségére” tekintettel kell megválaszolni. Ennek ellentmondana az is, hogy a „valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelmény” a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett fogalma olyan követelményre utal, amely nem terjed ki a munkáltató szubjektív megfontolásaira, hanem a szóban forgó szakmai tevékenység jellege vagy gyakorlási feltételei alapján objektív módon szükségesek *(Európai Unió Bírósága, 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet [C-188/15] 40. pont)*. A terhességi tanácsadóban folytatott tevékenységhez azonban objektív módon nem szükséges az, hogy a munkavállaló ne lépjen ki a katolikus egyházból. Nem tűnik azonban teljesen kizártnak, hogy egy szervezet vallási elveken alapuló szellemisége a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében objektív követelménynek minősüljön, amely kellőképpen megkülönböztethető a pusztán szubjektív megfontolásoktól, amely esetben a szellemiség és az önmeghatározás közötti fenti megkülönböztetést is figyelembe kell venni. Alkalmassint ebben az összefüggésben figyelembe kell venni az egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezeteknek az EUMSZ 17. cikk és a Charta 10. cikkének (1) bekezdése által védett autonómiáját *(a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével kapcsolatban lásd: Európai Unió Bírósága, 2018. április 17-i Egenberger ítélet [C-414/16] 50. pont)*. Ugyanakkor, mivel a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérést, azt az említett irányelv (23) preambulumbekzdésére tekintettel, mely utóbbi azon „nagyon korlátozott körülményekre” utal, amelyek között az ilyen eltérő bánásmód igazolható, szigorúan kell értelmezni *(Európai Unió Bírósága, 2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet [C-824/19] 45. pont; 2021. július 15-i Tartu Vangla ítélet [C-795/19] 33. pont)*.

## II. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdéstről

Amennyiben a Bíróság igenlő választ ad az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre, felmerül a kérdés, hogy adott esetben milyen további követelmények vonatkoznak a jelen ügyben szóban forgó, valláson alapuló eltérő bánásmód igazolására. Mivel az eljáró bírósági tanács az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben kért, a Bíróság általi értelmezés nélkül nem tudja megítélni, hogy a 2000/78/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első és második albekezdése, illetve a 2000/78/EK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése alapján a Charta 10. cikkének (1) bekezdése és 21. cikkének (1) bekezdése fényében

figyelembe vehető-e a felmondás indokoltsága, nem világos, hogy az indokoltságnak vannak-e további feltételei, és ha igen, melyek azok.

[omissis]

MUNKADOKUMENTUM