

SCHANDA Balázs

## VALLÁSI VONATKOZÁSÚ EURÓPAJOGI NORMÁK\*

I. A VALLÁSSZABADSÁG; II. AZ EGYHÁZAK JOGI HELYZETE; III. A DISZKRIMINÁCIÓTILALOM; IV. ÁLLATVÉDELEM ÉS VALLÁSSZABADSÁG; V. ADATVÉDELEM; VI. KULTÚRA, MÉDIA, SZERZŐI JOG; VII. PÉNZÜGYI KÉRDÉSEK (ADÓ, VÁM)

Az Európai Unióhoz való csatlakozással megváltozik a magyar jogforrási rendszer és európai jogi normák közvetlenül alkalmazhatók lesznek Magyarországon. Bár az integráció eredetileg a gazdaság és a biztonság kihívásaira keresett választ, és szem előtt tartja a szubszidiaritás elvét, mégis mára számos olyan közösségi norma jött létre, mely az egyházi életet is befolyásolja.<sup>1</sup> A legnagyobb kihívásokkal minden bizonnyal a munkajog területén szembesülünk, de az integráció az egyházi adatkezeléssel kapcsolatban is felvet kérdéseket.

### I. A VALLÁSSZABADSÁG

Az Európai Unióról szóló Maastrichti Szerződés 6. cikkének (2) bekezdése szerint az Unió – a tagállamok közös alkotmányos hagyományainak megfelelően – tiszteletben tartja az Európai Emberi Jogi Egyezményben foglalt alapvető jogokat. Az Európai Közösséget létrehozó szerződés hatályos szövege átfogó módon rögzíti a diszkriminációtilalmat (13. cikk). Az Alapvető Jogok Chartája, melyet nagy viták után 2000. decemberében hirdettek meg az Unió szervei, 10. cikkében rögzíti a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságát. A Charta oktatáshoz való jogról szóló 14. cikkének (3) bekezdése szerint „tiszteletben kell tartani az oktatási intézmények alapításának szabadságát a demokratikus elvek és a szülők azon jogai kellő tiszteletben tartása mellett, hogy gyermekeik számára a vallásuknak, filozófiai vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, az e jogok és szabadságjogok gyakorlását szabályozó nemzeti jogszabályokkal összhangban.” A 21. cikk átfogó módon tiltja a diszkriminációt, többek között a vallási alapon történő diszkriminációt. A 22. cikk pedig hitet tesz amellett, hogy „Az Unió tiszteletben tartja a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget.”

\* Ezúton mondok köszönetet dr. Szentmáry Kingának az Igazságügyi Minisztérium Fordítás-koordináló Egysége munkatársának az anyag összeállításához nyújtott szakmai segítségéért

<sup>1</sup> Az Igazságügyi Minisztérium az Európai Közösségek teljes hatályos joganyagáról hivatalos fordítást készít, melyet folyamatosan hozzáférhetővé tesz honlapján: [www.im.hu](http://www.im.hu)

## II. AZ EGYHÁZAK JOGI HELYZETE

Az Amszterdami Szerződéshez csatolt 11. jegyzőkönyv szerint „Az Európai Unió tiszteletben tartja és nem változtatja meg az egyházak és vallási egyesületek vagy közösségek tagállamokban meglévő státuszát. Az Európai Unió hasonlóan tiszteletben tartja a filozófiai és nem-vallási szervezetek státuszát is.” Azaz ezen a téren érvényesül a szubszidiaritás elve. Az egymástól – olykor egy szövetségi államon belül is erősen eltérő, történelmileg meghatározott – eltérő állami egyházi jogi modellek harmonizációjára nincs mandátuma az Uniónak, de ezt kívánatosnak sem tekinthetjük.

Görögország csatlakozásakor merült föl sajátos kérdésként Athosz hegyének a görög alkotmányban is rögzített kivételes státusza. Görögország ragaszkodott ahhoz, hogy a közösségi jog elismerje e spirituális és vallási alapokon nyugvó státuszt, mely egy Görögország és az Európai Közösségek által kiadott közös nyilatkozatban meg is történt (a kérdésnek elsősorban a vám- és adójogi összefüggései vannak, de érinti a letelepedési szabadságot is; ld. pl. a Tanács 92/12/EKG irányelve 2. cikkének 5. pontját, 1992. február 25.).

## III. A DISZKRIMINÁCIÓTILALOM

Minden bizonnyal a vallásszabadságot leginkább érintő európai jogi normaanyag a diszkriminációtilalom összefüggésében alakult ki. Ezen belül a munkajogi kérdésekben született a legtöbb előírás és jogeset. Az Unió természetéből fakadóan az egyenlő esélyek biztosítására törekszik, azaz egyfajta a versenyszabadságot próbál érvényesíteni a munka világában.

Más elemek mellett, az esélyegyenlőség érdekében, a vallási, illetve hitbéli meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést hangsúlyosan tiltják. A dolgozók alapvető szociális jogainak chartája (1989. december 9.) preambulumban (hasonlóan az Európai Szociális Charta (1961) preambulumaéhoz) rögzíti a diszkriminációtilalmat. Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 1986-ban közös nyilatkozatot adott ki a rasszizmus és a xenofóbia ellen. Az Európai Központi Bank magatartási szabályzata (2001. március 8.) és más rendeletek, melyek a közösségi intézményekben a foglalkoztatást szabályozzák (1860/76 (1976. június 29.), 1859/76 (1976. június 29.) kiternek a hátrányos megkülönböztetés tilalmára. A Tanács 781/98 rendelete (1998. április 7.) rögzíti a közösségi intézmények dolgozóinak jogát az egyenlő elbánásra.

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról preambulumban kiemeli, hogy „A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy nemi irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés alááshatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek az elérését, különösen a nagyfokú foglalkoztatás és szociális védelem megvalósulását, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és társadalmi kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.” (11. preambulumbekzdés). „E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy nemi irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést azokon a területeken,

amelyekre ennek az irányelvnek a hatálya kiterjed, a Közösség egész területén meg kell tiltani. A hátrányos megkülönböztetés e tiltását a harmadik országok polgáira is alkalmazni kell, de nem terjed ki a nemzeti hovatartozás alapján való megkülönböztetésre, és nem érinti a harmadik országokból származó személyek belépését és letelepedését, valamint munkavállalási jogukat.” (12. Preambulumbekezdés) „Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ahol a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy nemi irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási elvárást hoz létre, amikor a cél legitim és az elvárás arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.” (23. preambulumbekendés) „Az Európai Unió az egyházak és nem-felekezeti szervezetek jogállásáról szóló 11. Nyilatkozatában, amelyet az Amszterdami Szerződés záródokumentumához mellékeltek, kifejezetten elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem kérdőjelezi meg a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jog alapján való jogállását, és ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és nem-felekezeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak valódi, legitim és igazolt alkalmazási elvárásokat, amelyeket foglalkozási tevékenységnél megkövetelnek.” (24. preambulumbekendés) „A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem sértheti egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy nemi irányultsághoz tartozó személyek csoportja által elszenvedett hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó intézkedések fenntartását vagy meghozatalát, és az ilyen intézkedések megengedhetik egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy nemi irányultsághoz tartozó személyek szervezeteinek működését, amelyek fő célja e személyek különleges igényeinek a támogatása.” (26. Preambulumbekendés) „A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy nemi irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetésben részesülő személyeknek megfelelő jogi védelmi eszközökkel kell rendelkezniük. Azért, hogy hatékonyabb védelmi szintet biztosítsanak, szövetségeket, jogi személyeket is fel kell ruházni a joggal, hogy eljárjanak, amint azt a tagállamok meghatározzák, akár az áldozatok részéről, akár támogatásukra, a bírósági képviselőre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárásrend sérelme nélkül.” (29. Preambulumbekendés) „A bizonyítási teher szabályait kell alkalmazni, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének gyanúja merül fel, és – az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében –, a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre, amikor előáll a hátrányos megkülönböztetés bizonyítéka. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékosága van, egy bizonyos életkorhoz vagy nemi irányultsághoz tartozik.” (31. Preambulumbekendés)

Az irányelv célja, hogy „a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy nemi irányultságon alapuló, foglalkoztatási és munkahelyi vonatkozású hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a megállapítása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamok általi megvalósításra való tekintettel.”

Az irányelv 4. cikke szerint „nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ahol az érintett foglalkozás tevékenységeinek a természete vagy az összefüggésrendszere miatt, amelyben azokat végrehajtják, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozásbeli követelményt jelent, feltéve, hogy a cél legitim és a követelmény arányos. A tagállamok fenntarthatják az ennek az irányelvnek az elfogadása idején hatályban levő nemzeti jogszabályaikat vagy rendelkezhetnek az ennek az irányelvnek az elfogadása idején meglevő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről jövődő jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, ahol – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk összefüggései miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, legitim és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Ez az eltérő bánásmód a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és a közösségi jog általános elveit figyelembe véve hajtandó végre, és nem igazolhat más alapokon történő hátrányos megkülönböztetést. Feltéve, hogy rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó egyénektől, hogy hittel, és a szervezet szellemiségéhez lojálisan tevékenykedjenek.”

Sajátos kivételként, leküzdendő a katolikusok több évszázados diszkriminációjának következményeit, a rendelet kifejezett kivételt tesz az észak-írországi rendőrség és a tanerők vonatkozásában: amíg a nemzeti jog a rendőrség és a tanári kar soraiba való felvételnél indokoltnak látja az egyensúlyteremtés érdekében az egyik felekezetet előnyben részesítését, ezt az Unió nem tartja diszkriminatívnak (15. cikk).

Összességében megállapítható, hogy az Unió határozottan tiltja – többek között a vallási alapon történő – diszkriminációt a munka világában. Ugyanakkor az elkötelezett szervezetek, intézmények (pl. az egyházi intézmények) fenntartják vallásilag meghatározott elvárásaikat dolgozóikkal szemben.

Magyarországon az egyházi intézmények számára – különösen az egyház közszolgálati szerepvállalása nyomán – nagy kihívás a munkavállalók elkötelezettségének biztosítása. Az intézmény jellege iránti lojalitás biztosítása óhatatlanul (munka)jogi kérdéseket is felvet. Az egyházi intézmény azonosulhat fenntartója meggyőződésével és ezt ki is fejezheti: sajátos arculatot alakíthat ki. A Munka Törvénykönyve rögzíti, hogy „A munkaviszonnal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselési szervezethez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnal össze nem függő körülmény miatt. Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.”(5. § (1)) A munkavállalót védő fontos szabály, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilal-

mának megszegésével kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértette meg a tilalmat, azaz a bizonyítási teher megfordul. A Munka Törvénykönyve tehát Magyarországon is lehetővé teszi „a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő” megkülönböztetést. Azonban a Munka Törvénykönyve nem teszi kimondottan lehetővé a munkaadó jellegéből fakadó különbségtételt. Az egyházak önállóságát védő alkotmányi rendelkezéssel összhangban azonban a bírói gyakorlatnak a munkaügyi jogvitákban az Egyház minden munkavállalója esetében el kellene ismernie, hogy munka jellegéből következik egy sajátos lojalitás-igény.

Mely intézményekben, milyen munkakörökre vonatkoztatható az egyházi önállóság védelmének e vonatkozása? Alapvetően azokat az egyházi intézményeket kell ide sorolnunk, melyek az Egyház feladatahoz kapcsolódó tevékenységet folytatnak. Az Egyház, mint munkaadó megkövetelheti azt, hogy a munkavállaló katolikus legyen, hogy hitét gyakorolja, egyháziilag rendezett életállapotban éljen és eleget tegyen egyházi kötelezettségeinek. E kötelezettségek megítélésében az Egyház hivatalos álláspontját kell figyelembe venni, azaz a munkaügyi bíróság nem támaszkodhat egy-egy teológus szakvéleményére. A követelményeket nem lehet utólag és nem lehet ad hoc jelleggel megállapítani és egységesen kell alkalmazni: azaz nem szolgálhatnak pusztán ürügyként adott esetben a felmondásra. Ha egy adott személy egyháziilag rendezetlen életállapota ismert volt akkor, amikor alkalmazásba vette az Egyház, akkor e körülmény aligha lehet a felmondás oka. A lojalitás érvényesítésének megvannak a(z) államilag érvényesíthető) határai: nem csak önkényes nem lehet a követelményrendszer, hanem tiszteltben kell tartania a munkavállaló magánszféráját: nem foghatja át teljes életvezetését. Azaz míg a rendezetlen életállapot, vagy terhességmegszakítás végzése kizárhatja a felvételt, vagy felmondási ok lehet, a munkaadó arról már nem tájékozódhat, hogy az amúgy rendezett házasságban élő munkavállaló milyen családtervezési gyakorlatot folytat. Azt természetesen megkövetelheti, hogy adott esetben egy pedagógus az Egyház álláspontját képviselje e kérdésben. A társadalom és az Egyház értékítéleteinek divergenciája nem lehetetlenítheti el az egyházi identitás érvényesítését: a bíróságoknak akkor is el kell ismerniük az egyházi szempontokat, ha azokat ténylegesen a társadalom túlnyomó többsége nem is fogadja el. Ennek ellenére a keresztény erkölcs követelményeit nem tekintheti az állam az elvárhatóság mértékét meghaladónak. Fontos azonban a forma és a mód, ahogy szempontjait az Egyház érvényesítheti. Az egyházi munkavállaló nem csupán sajátos módon résztvevője Egyház működésének, hanem külső megjelenését is meghatározza. Az Egyház nyilvánvaló érdeke, hogy saját munkavállalója ne diszkreditálja, hitelességét ne ássa alá. Így némi lépcsőzetesség is elképzelhető, hiszen ebből a szempontból alapvetően különbözik egy egyházi iskola tanára, akin végülis az intézmény elkötelezett jellege múlik, és az iskola takarítószemélyzete. Azonban alapvetően abból kell kiindulnunk, hogy az Egyház minden munkavállalójától sajátos lojalitást követelhet meg, köztük egyesektől megkövetelheti, hogy a minimális lojalitáson (ne okozzon botrányt) túl ténylegesen példás keresztény életet éljen. Más felekezethez tartozó, vagy más vallású (esetleg vallástalan) munkavállalókkal szemben is megkövetelhető a lojali-

tás, mind az intézmény jellegének tiszteletben tartása, mind a tisztességes életvezetés vonatkozásában. A katolikus intézmény ez utóbbi vonatkozásban követheti a kánonjog házasság-felfogását is, így adott esetben elbocsáthatja az újráházasuló protestáns alkalmazottat. Azonban igen fontos, hogy e követelményt az Egyház egységesen alkalmazza. Ha az egyik katolikus iskola igazgatójának házasságtörő kapcsolata miatt mondanak fel, a másik katolikus iskola igazgatója vonatkozásában azonban az Egyház elnézi ezt, akkor a világi bíróságtól nem várható el, hogy a felmondás érvényességét elfogadja. Előbb-utóbb szükségessé válhat az is, hogy a világi alkalmazottakat foglalkoztató egyházi jogi személyek (és közvetve az egyházi alkalmazottak) számára az illetékes egyházi hatóság egyértelmű eligazítást adjon arról, hogy milyen formában rögzítsék a munkaszerződésben a sajátos lojalitást és arról, hogy mi e lojalitás tartalma. Az ilyen kérdések miatt induló perek száma a jövőben minden bizonnyal emelkedni fog. A megfelelő munkaszerződések, az egyházi autonómiát elismerő bírósági gyakorlat mellett szükség lenne a törvényi garanciákra is. Az idézett irányelv a meglévő kivételek fenntartását teszi lehetővé a tagállamok számára, azonban kizárni látszik új kivételek teremtését. Így még a csatlakozás előtt rögzíteni kellene, hogy Magyarországon sem „minősül hátrányos megkülönböztetésnek egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód, ahol – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk összefüggései miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, legitim és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére”.

Az európai jogban munka világa mellett a diszkriminációt más jellegű előírások is tiltják, így a közigazgatásban az Európai Parlament tisztviselői számára kiadott magatartási szabályzat tiltja az állampolgárokkal való kapcsolattartásban a diszkriminációt, vagy az Unió által biztosított fejlesztési segélyek vonatkozásában rögzíti ezt az elvet a Tanács 976/1999/EK rendelete (1999. április 29.).

A vasárnap védelme a tagállamok joghatóságába tartozó kérdés, azonban uniós jogszabályok jelzik, hogy a kérdésnek vallási jelentősége is van (ld. a Tanács 94/33/EK irányelvét (1994. június 22.) és a 93/104/EK irányelvet (1993. november 23.))

#### IV. ÁLLATVÉDELEM ÉS VALLÁSSZABADSÁG

Az állatok védelméről szóló nyilatkozat (Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 33. kiegészítő jegyzőkönyve) rögzíti, hogy a sajátos vallási rítusok, kulturális hagyományok és regionális örökség az állatvédelem terén figyelembe veendő. A Tanács friss hús előállításáról és kereskedelméről szóló irányelve az állatok vágásával kapcsolatban utalást tesz a sajátos vallási előírásokra (93/119/EK (1993. december 22.)). A vallási hatóság, mely a rituális vágást végzi, a hatósági állatorvos felügyelete alatt áll. Rituális vágás esetén az állat kábítása nem kötelező. [Továbbá: 92/116/EGK, 83/90/EGK (1983. február 7.) a 64/433/EGK) módosításáról, 75/431/EGK (1975. július 10.) a 71/118/EGK módosításáról, 74/577/EGK (1974. november 18.), 72/462/EGK (1972. december 12.), 69/349/EGK (1969. október 6.), 95/23/EGK (1995. június 22).]

## V. ADATVÉDELEM

Az Európai Parlament és a Tanács 2000. december 18-ai 45/2001/EK rendelete az adatvédelemről tiltja „az olyan személyi adatok feldolgozása, amelyek faji vagy etnikai hovatartozásra, politikai véleményre, vallási vagy filozófiai meggyőződésre, szakszervezeti tagságra, valamint az egészségre vagy a szexuális életre vonatkoznak.” (10. cikk 1. bekezdés). E tilalom azonban nem alkalmazandó abban az esetben, ha – többek között – „a feldolgozás közösségi intézmény vagy testület részét képező, a 95/46/EK irányelv szerinti nemzeti adatvédelmi törvény alá nem eső nonprofit testületi alany megfelelő biztosítékok mellett végzett törvényes tevékenysége keretében történik, politikai, filozófiai, vallási vagy szakszervezeti céllal, és azzal a feltétellel, hogy a feldolgozás kizárólag az ilyen testület tagjaira, vagy olyan személyekre vonatkozik, akik azzal rendszeres kapcsolatban állnak a testület céljainak megfelelően, és az adatok nem adhatók ki harmadik fél részére az adat alanyok hozzájárulása nélkül.”

Az adatvédelemről szóló irányelv – a magyar törvényhez hasonlóan (1992. évi LXIII. tv. 30. § b)) – kivonja a vallási testületek adatkezelését az általános szabályok közül, azonban a megfogalmazás annyival szűkebb, hogy ezt csak a tagok, vagy a „testülettel rendszeres kapcsolatban állók” vonatkozásában teszi meg. Kérdésként merülhet fel, hogy a szervezetet elhagyók mennyiben igényelhetik adataik törlését. Erre a hatályos magyar jogszabály nem lehetőséget, azonban az EU irányelv látszólag ezt igényelné. Ebben az összefüggésben nyilvánvaló problémaként merül fel, hogy a tagság definiálására csak az adott testület lehet jogosult.

## VI. KULTÚRA, MÉDIA, SZERZŐI JOG

Az Európai Parlament és a Tanács 97/36/EK irányelve szerint istentiszteletek közvetítése nem szakítható meg reklámmal. Más vallási műsorok csak akkor szakíthatók meg hirdetésekkel, ha 30 percnél hosszabbak. A tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a televíziózás ne tartalmazzon gyűlöletkeltést faji, nemi, vallási vagy nemzetiségi alapon. A televíziós hirdetések nem sérthetnek vallási vagy politikai meggyőződést (ld. a Tanács 89/552/EGK irányelvét (1989. október 3.)).

Az egyházi intézmények által leltárba vett, a nemzeti jogalkotás által, mint művészi, történelmi vagy régészeti értékkel bíró tárgyak a közgyűjteményekhez hasonlóan a kulturális javak védelme alá tartoznak (93/7/EGK irányelv (1993. március 15.)).

## VII. PÉNZÜGYI KÉRDÉSEK (ADÓ, VÁM)

Több kisebb jelentőségű adózásügyi irányelv mellett az értéktöbblet-adó közös szabályaira vonatkozó 6. irányelv jelzi, hogy a vallási és világnézeti szervezetek bizonyos eszközei mentességet élvezhetnek (pl. kórházi és orvosi felszerelés, jóléti és szociális tevékenységhez szorosan kapcsolódó eszközök, ifjúság- és gyermekvédelmi szolgálatok eszközei, oktatási eszközök – a vallási szerve-

zetek ilyen jellegű intézményei a közszférához hasonló kedvezményeket élvezhetnek (13. cikk).

A behozatali vámok alól teljes mentességet kaphatnak az időlegesen (egy-egy rendezvényekre) behozott vallási célú tárgyak (ld. a Bizottság 2454/93/EGK rendeletét (1993. július 2.)).