

Munka járvány idején - Az egészségügyben dolgozókra vonatkozó speciális szabályok vizsgálata¹

Hungler Sára

A járványügyi veszélyhelyzetre kapcsán számos kormányrendelet érintette a munka világát. Az intézkedéseknek a munkavállalókra, illetve egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban állókra gyakorolt hatásával számos tanulmány és rövidebb írás született már.² A tanulmány célja, hogy a munka világára vonatkozó veszélyhelyzeti intézkedésekkel kapcsolatos jogalkotási tendencia rövid áttekintése után két új területet elemezzon: az egészségügyi dolgozókra vonatkozó felmondási tilalmát és a kötelező védőoltások kérdését. Az erre vonatkozó jogszabályok már nem a veszélyhelyzeti jogalkotás dandárjában születtek és nem is minden foglalkozást érintenek, de hatásuk mégis számottevő, mivel olyan mértékben korlátozzák az egészségügyben dolgozók alapjogait, amely indokoltá teszi az alapos emberi jog és alkotmányjogi szempontú vizsgálatot. A dolgozat első sorban az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogát dolgozza fel és igyekszik interpretálni a Covid-19 okozta járványügyi veszélyhelyzetre. Ez sok tekintetben a kézirat lezárásakor is egy gondolatkísérlet marad, mivel az idő rövidegsége és/vagy beadvány hiányában a testület nem hozott döntést ezekről a kérdésekről.

1. Az egyéni autonómia a válság idején

Munkajogi szempontból a veszélyhelyzet egyik legvitatottabb jogalkotási terméke a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet volt, amely lehetővé tette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényének (Mt.) rendelkezéseitől a munkavállaló és a munkáltató külön megállapodásban eltérhetnek.” Kun Attila „önmagán túlmutató” jelentőségűnek értékeli a rendelkezést; Kiss György pedig rámutat arra, hogy az egyik legfigyelemreméltóbb ebben a kormányrendeletben, hogy a kollektív megállapodásokat a jogszabály nem ruházza fel ezzel a joggal.³ Bár a Covid-19 járvány eltér a „hagyományos” válságoktól abban a tekintetben, hogy nem a termelési vagy a piaci folyamatokkal kapcsolatos, hanem egészségügyi okai vannak, a szociális partnerek válságkezelő erejét ebben a helyzetben sem lehet(ne) lebecsülni. A 2008-as gazdasági válságot követően számos elemzés született arról, hogy azok a munkahelyek, ahol kollektív megállapodással

¹ Kézirat – a szerző engedélye nélkül nem hivatkozható, főleg a cím, ami helyett mindenképpen kitalálok egy blikkfangosabbat.

² Petrovics Zoltán: A munkáltatói felmondás egyes sajátos indokai - a "negatív minőségi csere" és az objektív lehetetlenülés In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, (Wolters Kluwer, Budapest, 2020), 294-310; Ferencz Jácint – Wellmann Barna Bence: Adalékok az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja szerinti munkaviszony-megszüntetéshez, a koronavírus-járvánnyal összefüggésben, *Munkajog* 2020/4, 14-19; Éva Gellérné Lukács: Social Security in times of corona from a comparative law perspective, Country Report: Hungary, in: Stamatia Devetzi - Angelos Stergiou (szerk.): *Social security in times of corona a legal comparison of selected European countries* (Sakkoulas Publication, Athén, 2021) 65-80; Szabó Imre Szilárd Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről” *Glossa Iuridica* 2021, *Különszám: Jog és vírus*, 157-168; Kun Attila: „Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről”, *Glossa Iuridica* 2021, *Különszám: Jog és vírus*, 145-156.

³ Kun (n 2), 145; Kiss György: Válság, közösség, szolidaritás - van-e (munka)joga a válságnak? *Magyar Jog* 2020/9., 503-512; 511.

igyekeztek csökkenteni a válság negatív hatásait, rezisztensebbek voltak és hamarabb talpra tudtak állni.⁴ Bár biztosat e tekintetben nem lehet mondani, kizárni sem lehet annak a lehetőségét, hogy a szociális partnerek tárgyalása segítheti a munkahelyek megtartását a Covid-19 okozta válságban is.

A másik érdekessége ennek a jogszabálynak, hogy azáltal, hogy a jogalkotó eleinte⁵ korlátozás nélkül engedte a kógens szabályoktól való eltérést, ezáltal a megoldással – vagy annak hiányával – járó felelősséget is a munkáltatókra hárítva ebben a precedens nélküli helyzetben.⁶

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdésével kapcsolatban 2020. május 22-én 52 országgyűlési képviselő fordult az Alkotmánybírósághoz (AB), indítványukban kérték az idézett szakasz alaptörvény-ellenességének megállapítását és a hatálybalépésének időpontjára visszamenőleges hatályú megsemmisítését. Az indítványozók a támadott rendelkezést az Alaptörvény II. cikkébe, XV. cikk (2)–(3) bekezdésébe, és XVII. cikkébe ütközőnek tartották, és utaltak az Alaptörvény M) cikk (2) bekezdésére, továbbá a támadott szabály nemzetközi szerződésbe ütközését is állították. Az indítvány elsősorban a pihenőidővel⁷ és az egyenlő bánásmód követelményével ellentétes szerződésmódosítások lehetőségét tartotta problémásnak, mivel – tekintettel a munkajogviszony sajátosságaira – a ezáltal sérülhet a munkavállalók emberi méltósága.⁸ Az Alkotmánybíróság az indítványt annak érdemi vizsgálata nélkül utasította el arra tekintettel, hogy a 47/2020 (III. 19.) Korm. rendelet az Alaptörvény 53. cikk (4) bekezdése alapján a március 11-én kihirdetett veszélyhelyzet megszüntetéséről szóló 282/2020. (VI. 17.) Korm. rendeletben meghatározott időponttól, azaz 2020. június 18-tól hatályát veszítette, így annak az Alkotmánybíróság általi vizsgálata absztrakt utólagos normakontroll keretében már nem lehetséges.⁹

1.2. A kollektív autonómia csorbítása

A kollektív autonómia csökkentését láthatjuk a 47/2020-as kormányrendelet a 6. § (2) bekezdésében is, amely a munkáltatót egyoldalú munkaszerződés módosítási joggal felruházó rendelkezések tekintetében kizárja a kollektív szerződés ezekkel ellentétes szabályainak alkalmazását. Ugyanezt a

⁴ Stefan Clauwaert – Isabelle Schömann: *European social dialogue and transnational framework agreements as a response to the crisis?* (ETUI, Brussels, 2011); Sybe de Vries – Barbara Safradin: *The Effectiveness of Social Dialogue as an Instrument to Promote Labour Justice – Country Report Netherland. Ethos National Report, D6.4..* Netherlands: Universiteit Utrecht, 2019; Sara Araújo – Maria Paola Meneses: *The Effectiveness of Social Dialog as an Instrument to Promote Labour and Social Justice*, ETHOS Working Paper, 2018, https://www.ethos-europe.eu/sites/default/files/docs/d6.4_website_report_complete.pdf (utolsó letöltés ideje: 2021. október 20.) Horváth István – Hungler Sára – Petrovics Zoltán– Rácz Réka „CEELAB Comparative Analysis: Improving Knowledge on the Impact of Central and Eastern European Social Partners on Competitive Labour Market Reforms Facing the Global Crisis. VS/2016/0368. Budapest: CEELAB, 2019 <http://www.ceelab.eu/>. (utolsó letöltés ideje: 2021. október 20.).

⁵ Ezen a szabályon finomított a 104/2020 (IV 10.) Korm. rendelet 1. § (3) szakasza, amely elrendelte, hogy (3) z Mt. munka- és pihenőidővel kapcsolatos szabályaitól (99. §; 104-106. §) a felek egyéni munkaszerződésben nem térhetnek el.

⁶ Lásd erről részletesen: Balázs István – Hoffman István – Hungler Sára: „Veled uram, de nélküled!” Állam, önkormányzatok és munkáltatók a koronavírus idején, 182 *Magyar Tudomány* 5 (2021), 625–63.

⁷ A munka- és pihenőidővel kapcsolatos szabályok veszélyhelyzet idején történő alkalmazásáról lásd részletesen Kártyás Gábor: A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején - Megvéd vagy gúzsba köt? *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2020/1. http://hlj.hu/letolt/2020_1/04_KartyasG_M_hlj_2020_1.pdf (utolsó letöltés: 2021. október 19.).

⁸ Munkajogi szempontból még legalább ilyen problémásnak tekinthető, ha a munkaszerződés módosítása a munkáltató kártérítési felelősségét zárna ki vagy korlátozná, különösen, ha például valaki a koronavírussal munkavégzése során fertőződött meg.

⁹ 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés, [20] – [24].

megoldást láthatjuk a 104/2020 (IV. 10) Korm. rendeletben is, amely a 24 havi munkaidőkerettel kapcsolatban zárja ki az eltérő rendelkezést tartalmazó kollektív szerződések alkalmazását. Ahogy láthattuk, a korábbi (gazdasági) válságok történetében példa nélküli, hogy a szociális partnerek megállapodását a jogalkotó felülírta volna, és nehéz amellet érvelni, hogy a járványügyi veszélyhelyzet indokolná a kollektív autonómia ilyen mértékű korlátozását. Ezt támasztja alá az is, hogy ugyan ezek a rendelkezések 2020. július 1. napjával hatályukat veszítették, a 24 havi munkaidőkeret egyoldalú elrendelésére nemzetgazdasági érdek esetén továbbra is lehetséges marad. Ugyanis a 2020. évi LVIII. tv. 56. § (4) szerint az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. A Békés Megyei (vagy bármely) Kormányhivatal a területi közigazgatás szerveként nem tekinthető olyan szervnek, amely a munkavállalók érdekét lenne hivatott képviselni. A kormányhivatalok a Kormány általános hatáskörű területi államigazgatási szervei,¹⁰ szemben a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítására hivatott szakszervezetekkel, amelyeknek viszont semmilyen szerepet nem szánt a jogszabály a munkajogi tárgyú szabályok módosítása során.

Az egyéni autonómia ilyen mértékű kiterjesztése alkotmányjogi kérdéseket is felvet, mivel az Alaptörvény, a 2011. évi CXXVIII. törvény a katasztrófavédelemről, de még a 40/2020-as kormányrendelet arra ad lehetőséget, hogy veszélyhelyzet idején a kormány rendkívüli intézkedéseket vezessen be, arra nem, hogy ezt a jogkörét magánjogi felekre átruházza.

Bár az Alkotmánybíróság leszögezte, hogy az Alaptörvény a különleges jogrend eseteire – egységes szabályozási elveket követve – meghatározza a különleges jogrend bevezetésének eseteit valamint a különleges jogrend tekintetében a garanciális korlátokat,¹¹ azáltal, hogy a hatályukat veszített rendelkezéseket nem veti alá utólagos normakontrollnak, nem él azzal a lehetőséggel, hogy a garanciák érvényesülését (erre egyedüli jogosultként) a gyakorlatban is ellenőrizze. Ez a gyakorlat olyan jogviszonyokban, amely természeténél fogva magában hordozza az egyik fél kiszolgáltatottságát, megfosztja a gyengébb felet attól, hogy megismerhesse azokat a korlátokat, amelyeket veszélyhelyzet idején is figyelembe kell vennie a jogalkotónak. Különösen aggályos azonban akkor, ha a jogalkotó magánfelekre delegálja ezt a hatáskört, mivel ezáltal teljesen parttalanná és kontrolálhatatlanná válhat a jogkorlátozás. A járvány elleni védekezés harmadik hullámában már nem találkozunk olyan szabályokkal, amely minden munkavállaló jogviszonyát ilyen jelentős mértékben átalakíthatná, a jogalkotás inkább az egyes foglalkozási csoportokra nézve alkotott speciális korlátozó szabályokat.¹² A tanulmány második része ezek közül az egészségügyben dolgozókra vonatkozó felmondási tilalmat és a kötelező védőoltások kérdését elemzi.

¹⁰ 2010. évi CXXVI. törvény a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval összefüggő törvénymódosításokról, 2. §.

¹¹ 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés, [14].

¹² Lásd például a rendvédelemben dolgozókra vonatkozó speciális szabályokat (a teljesség igénye nélkül): 149/2021. (III. 27.) Korm. rendelet a szabadság kiadásának egyes jogviszonyokban alkalmazandó veszélyhelyzeti szabályairól; 152/2021. (III. 27.) Korm. rendelet a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény hatálya alá tartozókra vonatkozó rendkívüli intézkedésekről; 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet egyes, az egészségügyi katonák és az egészségügyi honvédelmi alkalmazottak jogállására vonatkozó veszélyhelyzeti szabályokról; 570/2020. (XII. 9.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet ideje alatt alkalmazandó egyes belügyi és közigazgatási tárgyú szabályokról, valamint a veszélyhelyzettel összefüggő egyes intézkedésekről.

2. A fordított felmondási tilalom

Az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 2. §-ának értelmében az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyi dolgozó és egészségügyben dolgozó (a továbbiakban együtt: egészségügyi dolgozó) az egészségügyi szolgáltatónál fennálló jogviszonyát - a rendkívüli megszüntetés kivételével - nem szüntetheti meg a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 478/2020. (XI. 3.) Korm. rendeletben kihirdetett veszélyhelyzet ideje alatt.¹³ Ez egyrészt nagyon szokatlan, másrészt rendkívül korlátozó intézkedés, amely alapvető munkavállalói jogot korlátoz, így több szempontból is indokolt vizsgálni.

2.1. A felmondási tilalom célja

A munkavállalói felmondás célja, hogy lehetővé tegye a munkavállaló, azaz a jogviszonyban a gyengébb fél számára, hogy bármikor, indokolás nélkül kilépjen a jogviszonyból. Ezzel szemben a munkáltató a felmondási jogát csak korlátok között gyakorolhatja. A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetési rendszere a magyar munkajogban 1992 óta relatíve kötött.¹⁴ A munkáltató a felmondását bármely olyan okkal alátámaszthatja, amelyből okszerűen következik, hogy a jogviszony elveszítette a rendeltetését, azaz az Munka Törvénykönyve nem határoz meg taxatív listát a felmondási okokról, de előírja, hogy a felmondásnak meg kell felelni a törvényben foglalt garanciális szabályoknak, azaz olyan valós világos és okszerű indok¹⁵ kell, hogy legyen, amely a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos képességével, magatartásával vagy pedig a munkáltató működésével kapcsolatos.¹⁶ Az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemnek fontos eleme a felmondási tilalmak és korlátozások rendszere, amely tovább szűkíti a munkáltató felmondási jogát. A felmondási tilalom alatt a munkáltató nem szüntetheti meg jogszerűen a munkajogviszonyt, a tilalom pedig azokra az esetekre terjed ki, amikor a munkavállaló személyével kapcsolatos, köz- és magánérdeket érintő ok miatt ez méltánytalan lenne. A felmondási tilalom abszolút korlátot, míg a felmondási korlátozás relatív védelmet biztosít a

¹³ A jogszabály időbeli hatályát érintő szokatlan rendelkezés, hogy a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 478/2020. (XI.3.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzet megszüntetéséről szóló 26/2021. (I. 29.) Korm. rendelet megszüntette a november 3-án elrendelt veszélyhelyzetet, ezzel egyidejűleg elvileg hatályukat veszítették a különleges jogrend keretében bevezetett rendelkezések is, ám a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet 4. § (1) bekezdés 22. pontja a 478/2020 (XI. 3.) Korm. rendeletet ismét hatályba léptette. Bár a rendelet egészének hatályát a 80/2021. (II. 22.) Korm. rendelet először 2021. május 23-ig, majd a 271/2021. (V. 21.) Korm. rendelet a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló 2021. évi I. törvény hatályvesztéséig meghosszabbította, a kormányrendeletnek megszűnésre vonatkozó 2. §-át az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet módosítása 2021. június 15. napjával hatályon kívül helyezte.

¹⁴ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog* (Eötvös Kiadó, Budapest, 2019), 189. Lásd még: 44/B/1993. AB határozat.

¹⁵ Mt. 64. § (2).

¹⁶ Mt. 66. § (2).

munkavállalóknak a munkáltató akaratával szemben. Klasszikus területe¹⁷ a védelemnek a várandósság és az anyaság,¹⁸ a munkavállalói képviselő ellátása,¹⁹ és a munkavállaló keresőképtelensége.²⁰

Azaz, a felmondási tilalmak és korlátozások hagyományosan a munkavállalókat (foglalkoztatottakat) védik a munkáltatótól a jogviszony megszüntetésére irányuló, önkényes döntésével szemben.²¹ Ebben az esetben azonban a tilalom iránya megfordult, és az egészségügyi dolgozók a Kormányrendelet erejénél fogva nem élhetnek a felmondás jogukkal a Kormányrendelet időbeli hatálya alatt, azaz 2020. november 29. és 2021. június 15. napja között.

A magyar munkajog tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek a munkáltató érdekeit védik a munkavállaló felmondásával szemben, amelyek a felek közötti erőegyensúlytalanságra tekintettel arányos korlátozásokat tartalmaznak, és megfelelően figyelembe veszik a munkáltató gazdasági érdekeit. Ezek közül a legfontosabb, hogy a munkavállaló a határozott idejű jogviszonyát felmondással, indoklás nélkül ugyan bármikor meg tudja szüntetni,²² de ebben az esetben főszabály szerűen le kell töltenie a 30 napos felmondási idejét²³ és a munkakörét az előírt rendben át kell adnia.²⁴ Így a munkáltató fel tud készülni arra, hogy rövidesen el fogja veszíteni a munkavállalóját, rendelkezhet a helyettesítésről vagy új munkaerőt toborozhat. A felmondási időre vonatkozó szabályok megsértése a megszüntetést jogellenessé teszi, illetve a törvény a jogellenes megszüntetés szabályait rendeli alkalmazni abban az esetben is, ha a munkakör átadására vonatkozó szabályokat a munkavállaló megsértette.²⁵ Ez további garanciát jelent a munkáltató számára: egyrészt a szankció önmagában megfelelően preventív lehet; másrészt, ha a munkavállaló jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát, a munkáltató kártérítésre lesz jogosult, mivel ennek jogkövetkezménye az, hogy a munkavállaló 30 napra²⁶ járó távolléti díját köteles megfizetni a munkáltatónak,²⁷ így a reparáció elve is érvényesül. Ha a munkavállalónak határozott idejű szerződése van, szigorúbb szabályok vonatkoznak a felmondásra²⁸ és a jogellenes megszüntetésre²⁹ is. Lehetőség van arra is, hogy a munkáltató és a munkavállaló a

¹⁷ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO) C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Magyarország ezt az egyezményt nem ratifikálta, de az Mt. érdemben tartalmazza a benne szereplő felmondási védelmeket és korlátokat.

¹⁸ Mt. 65. § (3), 66. § (6).

¹⁹ Mt. 260. §, 269. §, 273. §.

²⁰ Mt. 68. § (2).

²¹ Lásd erről részletesen Petrovics, Zoltán: *A biztonság árnyékában: a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*, Doktori disszertáció, Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE), ELTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016.

²² Mt. 67. § (1).

²³ Az Eszjtv. általános háttérjogszabály az Mt., amelynek a felmondásra vonatkozó szabályai így az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésére is alkalmazandók, amelyre a 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet is utal: 1. § (3) Az érintett jogviszonyára a (2) bekezdésben megállapított időpontig a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit - a 2. § figyelembevételével - kell alkalmazni (közlönyállapot). Az Mt. ugyan megengedi, hogy kollektív szerződésben a munkavállalóra irányadó felmondási időt ennél hosszabb tartaman állapítsák meg a felek, azonban az Eszjtv. kizárja a kollektív szerződés megkötésének lehetőségét [Eszjtv. 15. § (10)]. Ez önmagában is egy nagyon vitatható korlátozása a kollektív munkavállalói jogoknak. Erről lásd részletesen: Horváth István – Kártyás Gábor: „Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről”, *Munkajog* 2021/1, 12-14.

²⁴ Mt. 80. § (1).

²⁵ Mt. 84. § (4).

²⁶ A munkavállalói felmondási idő ennél nem lehet hosszabb az Eszjtv. alapján, mivel ezt csak kollektív szerződés írhatja elő. Lásd n. 12.

²⁷ Mt. 84. § (1).

²⁸ Mt. 67. § (2).

²⁹ Mt. 84. § (2).

munkaszerződés létesítésekor megállapodjanak abban, hogy a munkaviszony kezdetétől számított egy éven belül felmondással nem szüntetik meg a jogviszonyt.³⁰

Mindezekből látható, hogy a hatályos jog számos olyan rendelkezést tartalmaz, amely kellő garanciát jelent arra, hogy a munkáltatót ne érje váratlanul az, ha a munkavállalója úgy dönt, hogy megszünteti a jogviszonyt. A veszélyhelyzet idején azonban – első sorban az egészségügyben dolgozók jelentősen megnövekedett munkaterhe és a fokozott egészségügyi kockázat miatt – Kormány feltehetően okkal féltett attól, hogy tömegesen hagyják ott az egészségügyet az ott dolgozók. Mivel a járvány során többször is felmerült, hogy a kórházba került betegek ellátásának kapacitása elsősorban az egészségügyben dolgozók száma miatt limitált,³¹ így bár drasztikus, de első ránézésre igazolható lehet az a korlátozás, amely a jogviszony megszüntetésének kizárásával igyekezett pályán tartani az egészségügyi dolgozókat. Azonban a veszélyhelyzet sem teremt (elméletileg) korlátlan beavatkozási lehetőséget a jogviszonyokba, illetve az egyéni autonómiába. A dolgozat következő része a felmondási tilalmat a kényszermunka tilalmára vonatkozó nemzetközi szabályoknak való megfelelés szempontjából vizsgálja.

2.2. A kényszermunka tilalma általában

A kényszermunka tilalma minden átfogó emberi jogi egyezményben megjelenik.³² Bár a kényszermunka fogalma egy gyűjtőfogalom, amely több munkavégzési formát takar,³³ a tilalom célja egységes: a munkát végző személyek védelme az emberi méltóságuk sérelmével (is) járó nagyfokú kiszolgáltatottságtól, amely abból ered, hogy olyan munkát kell végezniük, amelyhez nem adták szabad beleegyezésüket, vagy – ugyan ilyen jelentőségű, hogy –nem tudnak a kötelemből szabad akaratuk szerint szabadulni. A kényszer-és kötelező munka esetében az állam nemzetközi szerződésben foglalt kötelezettsége kiterjed arra, hogy olyan nemzeti szabályokat fogadjon el, amelyek hatékonyan képesek megakadályozni a jogsérelmet, az elkövetőknek kellően elrettentő szankciókat és az áldozatoknak megfelelő kompenzációt biztosítanak.³⁴ Azaz, egy olyan nemzeti rendelkezés, amely megtiltja, hogy a munkát végző személy megszüntesse a jogviszonyát, adott esetben megvalósíthat kényszermunkát.

Annak ellenére, hogy a történelmi beágyazottsága miatt is számos egyezmény tiltja a rabszolgaságot, a szolgaságot és a kényszer- és kötelező munkát, az egyezményekben nem találunk definíciót egyik fogalom esetében sem. Ezért fontos szerephez jut az értelmezésnél a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO) 29. számú egyezménye, amelyet számos nemzetközi bírósági fórum használ értelmezési segédeszközként a kényszer- és kötelező munka fogalmának meghatározásához.³⁵

³⁰ Mt. 65. § (2).

³¹ Lásd például, Csiki Gergely: „Túlcsordult a magyar egészségügy a koronavírus miatt - Megtaláltuk a szomorú kórházi számokat”, *Portfolio.hu* (2021. március 21.), <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20210321/tulcsordult-a-magyar-egeszsegugy-a-koronavirus-miatt-megtalaltuk-a-szomoru-korhazi-szamokat-475048> (utolsó letöltés: 2021. október 16.).

³² Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 4. cikk; Polgári és Politikai Jogok Egyezségokmánya, 8. cikk; Emberi Jogok Európai Egyezménye, 4. cikk; Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 5. cikk; Amerikai Emberi Jogi Egyezmény, 6. cikk; Emberi Jogok és a Népek Jogainak Afrikai Chartájára, 5. cikk.

³³ Hajdú József: Rabszolgaság és kényszermunka tilalma in: Lamm Vanda (szerk.) *Emberi jogi enciklopédia* (2018) 622-627, 624.

³⁴ Siliadin kontra Franciaország, Application No. 73316/01 [68].

³⁵ Az Országgyűlés kényszer- vagy kötelező munkáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1930. évi 14. ülésszakán elfogadott C029. számú egyezményt a 2000. évi XLVIII. törvénnyel hirdette ki, bár a Magyar Népköztársaság megerősítő okiratának letétbe helyezése a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál

A 29. számú egyezmény értelmező rendelkezése szerint a kényszer- vagy kötelező munka kifejezés vonatkozik minden olyan munkára vagy szolgálatra, amit valamilyen büntetés terhe alatt valakitől követeltek, és amelyre a munkára kötelezett személy nem szabad akaratából vállalkozott.³⁶ A 29. számú egyezmény rendelkezik arról is, hogy mi nem számít kényszerszolgálatnak, így a kötelező katonai szolgálat, az ország polgárainak szokásos állampolgári kötelezségeinek körébe tartozó munka; a bírói ítélet alapján kötelező munka;³⁷ a vészhelyzetben elrendelt munka; és a kisebb közösségi munka.³⁸

A 29. számú egyezmény – a téma szempontjából jelentős –kivéttel kapcsolatban további rendelkezéseket is tartalmaz. Így a veszélyhelyzetben elrendelt munka kapcsán rögzíti, hogy veszélyhelyzet például a háború, természeti csapások, vagy ilyen csapások veszélye esetén, például tűzvész, árvíz, éhínség, földrengés, járványos betegség és állatjárvány, állatok, rovarok vagy a növényzetben károkat okozó élősködők elterjedése esetén és általában olyan körülmények, amely veszélyeztetni.³⁹

Bár első ránézésre a Covid-19 járványhelyzet kapcsán elrendelt felmondási tilalom a 29. számú egyezmény által felsorolt kivételek közé tartozik, érdemes megvizsgálni, hogy a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) milyen megszorításokkal értelmezi az Emberi Jogok Európai Egyezményének (EJEE) kényszerszolgálatot tiltó 4. cikkét.

2.3. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlata a kényszer- és kötelező munka kapcsán

Az EJEE 4. cikke a kényszer- és kötelező munkával kapcsolatban egyrészt egy általános tilalmat tartalmaz: senkit sem lehet kényszer- vagy kötelező munkára igénybe venni.⁴⁰ Másrészt megfogalmaz kivételeket is: nem tartozik a kényszerszolgálat fogalma alá az a munka, amelyet letartóztatás folyamán, vagy az ilyen letartóztatás történet feltételes szabadlábra helyezés idején általában megkövetelnek; a katonai jellegű szolgálat; a közösség létét vagy jólétét fenyegető szükségállapot vagy természeti csapás esetén előírt szolgálat; és a rendes állampolgári kötelezettségek körébe tartozó munka vagy szolgálat.

A 4. cikk értelmezésénél az EJEB esetjogában kiemelt szerep jut az ILO 29. számú egyezményének,⁴¹ illetve a kivételek értelmezésének. A Bíróság jelentőséget tulajdonít az „élő egyezmény” kapcsolatos jogértelmezési elvnek, azaz hogy az Egyezményben foglalt jogokat és kötelezettségeket a napjainkat jellemző viszonyok fényében kell interpretálni.⁴² Amikor az egyezményben biztosított jog nem abszolút jellegű, hanem korlátozható, az EJEB-nek döntenie kell arról is, hogy a panaszolt beavatkozás arányos volt-e. Azoknak a jogoknak a csoportján belül, ahol a korlátozás lehetséges, a Bíróságnak értékelnie kell az állami beavatkozást.⁴³ Ellentétben azokkal a EJEE cikkeivel, amelyekben az Egyezmény explicit kivételeket fogalmaz meg (8. cikk, a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog; 9. cikk, gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság; 10. cikk (véleménynyilvánítás

1956. június hó 8. napján megtörtént és Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június hó 8. napján hatályba lépett.

³⁶ C029 sz. ILO Egyezmény 2. cikk (1).

³⁷ Feltéve, hogy a munkát vagy szolgálatot a hatóságok felügyelete és ellenőrzése alatt kell végezni, munkára kötelezett személyt nem bocsátják magánszemélyek, vállalatok vagy egyesületek rendelkezésére.

³⁸ C029 sz. ILO Egyezmény 2. cikk (2).

³⁹ C029 sz. ILO Egyezmény 2. cikk (2).

⁴⁰ EJEE 4. cikk (2).

⁴¹ *Van der Musselle kontra Belgium*, Application No 8919/80, § 32.

⁴² *Tyrer kontra Egyesült Királyság*, Application No 5856/72, § 31.

⁴³ Ez egy önálló kérdés, amit először külön kell vizsgálni, mert a válasz nem mindig magától értetődő.

szabadsága) és 11. cikk (gyülekezés és egyesülés szabadsága),⁴⁴ a Bíróság a 4. cikkel kapcsolatban a kényszermunka fogalmát az ILO 29. számú egyezményében foglalt definíció alapján értékeli. Azaz, nem követi azt a háromlépcsős tesztet, amely először azt vizsgálja, hogy a beavatkozás „törvényes” volt-e, volt-e legalább egy „legitim célja” és hogy a beavatkozás „szükséges volt-e egy demokratikus társadalomban” ahhoz, hogy elérjék ezt a célt.

A 4. cikk kapcsán tehát egy kétlépcsős tesztet végez el az EJEB, amelynek első lépésében azt vizsgálja, hogy a panaszos szabad akaratából végzi-e a munkát; második lépcsőben pedig azt, hogy megvalósult-e valamilyen kényszer vagy kötelező erő, amelynek terhe alatt a panaszos a munkát végezte. Kiemelendő, hogy a kényszer fogalma alatt az EJEB nemcsak a fizikai vagy lelki kényszert érti, hanem azt vizsgálja, hogy nem voltak-e a feltételek „igazságtalanok”, „elnyomók” vagy a munka elvégzése okozott-e „elkerülhető nehézséget”, azaz nem volt-e „szükségtelenül nehéz” vagy „zaklató jellegű”.⁴⁵

A 4. cikkel kapcsolatban szükséges rögzíteni, hogy jelentős eltérés van a rabszolgaság és szolgaság, valamint a kényszer- és kötelező munka tilalma kapcsán. A rabszolgamunka és a szolgaság tilalma azok immanens kizsákmányoló jellege miatt korlátozhatatlan jogok.⁴⁶ Ezeknek az eseteknek a megkülönböztető ismérve, hogy az egyén elveszíti emberi mivoltát és tárgyként jelenik meg a jogviszonyban.⁴⁷ A kényszermunka az EJEB interpretációjában az a munka, amelyet valaki fizikai vagy lelki kényszer terhe (*menace of penalty*) mellett végez, amely felülírja a szabad akaratát.⁴⁸

A kényszer- és kötelező munka estében, mint ahogy az a szabályozás szerkezetéből is látszik, nem áll fenn abszolút jellegű tilalom, mivel az Egyezmény elismeri, hogy léteznek olyan esetek, amikor a munkát végző személy nem szabad elhatározásából végez munkát (például a szabadságvesztés végrehajtása során⁴⁹), de ezt munka jellege vagy a közérdek (például természeti csapás esetén a védekezésben való részvétel) igazolja.⁵⁰

Összhangban az ILO 29. számú egyezményével, önmagában az a tény, hogy valaki szerződés alapján végez munkát, még nem jelenti azt, hogy kényszer- vagy kötelező munka ne valósulhatna meg.⁵¹ A szabad akarat értelmezése ebben a kontextusban azt jelenti, hogy a munkát végző személy előzetesen megfelelő információval rendelkezik arról, hogy milyen következményei lehetnek annak, ha nem végzi el a munkát, azaz a lehetséges kényszerítő erő mibenlétéről.⁵²

⁴⁴ Ezen cikkek mindegyikének azonos a szerkezete: az első bekezdés meghatározza a kérdéses jogot, míg a második bekezdés meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett az állam korlátozhatja ezeket a jogokat. A második bekezdés megfogalmazása némiképp eltér a különböző cikkek esetében, de a szerkezet azonos.

⁴⁵ *Iversen v. Norway*, Application No. 1468/62, Yearbook of the Convention, vol. 6, pp. 327-329.

⁴⁶ EJE 15. cikk (2).

⁴⁷ *Van Droogenbroeck kontra Belgium*, Commission's report of 9 July 1980, §§ 78-80, Series B no. 44.; *Sequin kontra Franciaország* (dec.), Application No. 42400/98, 7 March 2000; and *Siliadin*, Application No. 73316/01, ECHR 2005-VII § 124.

⁴⁸ *Van der Mussele kontra Belgium* (n 41), *Siliadin* (n 36) § 117. Nem valószínű, hogy az EJEB olvasta Bibót (persze kizárni sem lehet), de ő ehhez hasonlóan azt írja a kényszerről, hogy „(a) kényszerített nem azért enged a kényszernek, mert a kényszerítő ok az ő cselekvését mint okozatot szükségszerűen meghatározza, hanem azért, mert cselekvő spontaneitásából, legsajátabb ösztöneinek, céljainak, elveinek irracionális vagy tudatos valóságából a kényszernek engedő állapot következik.” Bibó István: Kényszer, jog, szabadság, in: Vida István – Nagy Endre (szerk.) *Válogatott tanulmányok* (Magvető Kiadó, Budapest, 1986), 17.

⁴⁹ *Stummer kontra Ausztria* [GC], Application No. 37452/02, § 47.

⁵⁰ *Karlheinz Schmidt kontra Németország*, Application No 13580/88, § 22; *Zarb Adami kontra Málta*, Application no. 17209/02. § 44.

⁵¹ *Van der Mussele* (n 41) § 34.

⁵² *Chitos kontra Görögország*, Application No. 51637/12, § 88.

Bár az egészségügyi dolgozók felmondási tilalmának a kérdése (még) nem került az EJEB elé, érdemes elemezni, hogy a részletezett értelmezési teszt alapján a jogszabály minősíthető-e az EJEE 4. cikkébe ütköző kényszer- vagy kötelező munkának.

2.4. Az egészségügyi dolgozók felmondási tilalmának lehetséges interpretációja az EJEB esetjogának fényében

Az 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 2. §-a úgy rendelkezett, hogy az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi dolgozó⁵³ az egészségügyi szolgáltatónál fennálló jogviszonyát - a rendkívüli megszüntetés kivételével - nem szüntetheti meg a veszélyhelyzet ideje alatt.

A kormányrendeletben foglalt a tilalom a jogszabály erejénél fogva, tehát külön munkáltatói intézkedés nélkül hatályosul. Ennek két szempontból is jelentősége van: egyrészt rendes jogorvoslat nem vehető igénybe a rendelkezéssel szemben, hiszen nincsen olyan munkáltatói intézkedés, amely bíróság előtt megtámadható lenne; másrészt az EJEE szempontjából ez jogszabályon alapuló állami beavatkozásnak minősül.⁵⁴

Amint az már fentebb kifejtésre került, a 4. cikk (3) bekezdése tartalmazza azokat a munkaformákat, amelyek – egyfajta értelmezési mankóként⁵⁵ - nem valósítanak meg kényszer- vagy kötelező munkát.⁵⁶ A 4. cikk (3) c) pontja alapján nem számít kényszerszolgálatnak a közösség létét vagy jólétét fenyegető szükségállapot vagy természeti csapás esetén előírt szolgálat. Az EJEB egy esetben vizsgálta a c) pont alóli kivétel esetét. A *Steindel kontra Németország* ügyben⁵⁷ a kizárólag magánpraxist folytató panaszos orvost a Szász-Anhalt tartomány Orvosi Kamarája veszélyhelyzetre tekintettel egy állami kórházba rendelte ki orvosi feladatok ellátására. Az ügyben a Bíróság a veszélyhelyzet fogalmát nem elemezte, megállapította, hogy az e körben végzett tevékenység a c) pont szerint nem valósít meg kényszerszolgálatot. Ezen kívül külön értékelte, hogy a panaszos a munkájáért díjazásban részesült;⁵⁸ illetve azt, hogy a kirendelésére a kórházban éjszakai és hétvégi ügyeletet ellátó orvosok tehermentesítése céljából került sor, azaz olyan szakmai és polgári szolidaritás keretében, amely elvárható a veszélyhelyzet csökkentése érdekében. Végezetül rögzítette, hogy a korlátozás nem jelentett aránytalan terhet a panaszos számára, mivel az időben korlátozott volt (három hónap alatt hat napot kellett kirendelésben töltenie), így elegendő ideje maradt arra, hogy a magánpraxisába járó

⁵³ Az egészségügyi dolgozó fogalmát az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéséről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 4. § a) pontja határozza meg, amelynek értelmében egészségügyi dolgozónak számít minden egészségügyi tevékenységet végző természetes személy. Vö. Eszjtv. 1. § (3).

⁵⁴ A korlátozások kapcsán az EJEE garanciális

⁵⁵ *Steindel kontra Németország*, Application No. 29878/07

⁵⁶ A *Zarb Adami* ügyben (n 38) a Bíróság rögzítette, hogy szemben a legtöbb szubsztantív rendelkezést tartalmazó cikkel, a 4. cikk esetében nincs lehetőség kivételek alkalmazására, illetve a 15. cikk szerinti derogációra (§ 43). Szükséges azonban megjegyezni, hogy a 15. cikk (2) értelmében csak a rabszolgaság és a szolgaság esetén nem lehet eltérni az Egyezménytől („E rendelkezés alapján nem lehet eltérni a 2. Cikk rendelkezéseitől, kivéve a jogszerű háborús cselekmények következtében okozott haláleseteket, vagy a 3. Cikk, 4. Cikk (1. bekezdés), valamint a 7. Cikk rendelkezéseitől.”). Azonos véleményen: Gárdos-Orosz Fruzsina „Az alapjogok korlátozása” in Jakab Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnát Eszter – Jakab András <http://real.mtak.hu/118723/1/az-alapjogok-korltozsa.pdf> (utolsó letöltés 2021. október 19.)

⁵⁷ *Steindel kontra Németország* (n 55).

⁵⁸ Megjegyzendő, hogy önmagában az, hogy a panaszos a munkájáért díjazásban részesül, nem mentesít a kényszerszolgálat alól, lásd: *S. M. kontra Horvátország*, Application No. 60561/14.

betegeket ellássa. Mindezekre figyelemmel az ügyben az EJEB nem állapította meg az Egyezmény 4. cikkének sérelmét.

Egészségügyi válsághelyzet esetén az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény⁵⁹ lehetőséget biztosít arra, hogy az egészségügyi dolgozókat a szokásos munkavégzés helyétől, munkakörtől eltérő, emelt óraszámban foglalkoztassák, illetve arra is, hogy azokat az egészségügyi végzettséggel rendelkező egészségügyi tevékenységet végzőket is kötelezzék a védekezésben való részvételre, akik nem állami egészségügyi intézménynél foglalkoztatottak. Ez gyakorlatilag analóg a *Steindel* ügy tényállásával. Kiemelendő az is, hogy az egészségügyi dolgozók a felmondási tilalom ideje alatt az Ejsztv. és a 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev.tv.) alapján részesülnek díjazásban. Illetve figyelmet érdemel az is, hogy – bár a törvény időbeli hatálya többször is változott – a kormányrendelet a veszélyhelyzet idejére, azaz időben korlátozott módon tiltotta meg a felmondás jogának gyakorlását.

A kényszerszemély tilalmával kapcsolatban a 4. cikk (3) d) pontja szerinti kivétellel – a rendes állampolgári kötelezettségek körébe tartozó munka vagy szolgálat esetköre– foglalkozó esetjogot is érdemes figyelembe venni. Ezzel kapcsolatosan iránymutató ítélet a *Van der Mussele* ügyben született.⁶⁰ Ebben az ügyben egy ügyvédjelölt fordult az EJEB-hez, akinek a jogi szakvizsgálóhoz szükséges gyakorlatának keretében ingyenes jogsegélyt kellett nyújtania a Kamara által meghatározottak szerint, amelyért nem kapott fizetséget, illetve bizonyos költséggel is járt számára. Az ügyben először az akaratszabadság kérdését vizsgálta a Bíróság, és megállapította, hogy Van der Mussele úr tökéletesen tisztában volt azzal, hogy az ügyvédi szakvizsga érdekében a Kamara milyen elvárásokat fogalmaz meg a jelöltekkel kapcsolatban, amelyeket a szakmai gyakorlati programba való belépésével elfogadott, illetve azok általánosan, régóta elfogadott feltételei voltak az ügyvéddé válásnak.⁶¹ Azaz, ezek a feltételek hasonlatosak voltak a 4. cikk (3) d) pontjában foglalt rendes állampolgári kötelezettséggel. Ezzel kapcsolatban szükséges utalni a *Graziani kontra Ausztria* ügyre is,⁶² amelyben egy ügyvédet akarata ellenére történt kamarai kirendeléssel gondnoki teendőik ellátásával bíztak meg. Itt a Bíróság megállapította, hogy olyan feladatok ellátása, amelyeket egyébként is végez valaki (az adott ügyben a bíróság és hatóság előtti jogi képviselet ellátása és vagyonkezelés), nem tekinthető kényszerszemélynek, az (többek között) a rendes állampolgári kötelezettség ellátását jelenti, mivel nem jelent aránytalan terhet a szakmában jártas személy számára.⁶³ Ezért az, hogy az egészségügyi dolgozók ugyan azt a munkát kötelesek ellátni, mint a veszélyhelyzeten kívül, nagy valószínűséggel komoly súllyal esne latba egy esetleges perben.

A *Van der Mussele* esetben az EJEB a kényszer kérdését is vizsgálta. E tekintetben megállapította, hogy az Egyezmény egy élő instrumentum, amelyet a demokratikus társadalmakban az adott korban jellemző viszonyok alapján kell értelmezni,⁶⁴ azaz nem kizárólag a fizikai kényszer vagy a büntetőjogi szankciók jelentenek olyan kényszert, amely kapcsán az Egyezménybe ütközés megállapítható. Ezek után megvizsgálta a konkrét hátrányt, amely *Van der Mussele* urat érte volna, amennyiben megszünteti az ügyvédjelölti jogviszonyát: ebben az esetben nem tehetett volna ügyvédi szakvizsgát, amely az ügyvédi tevékenység folytatásának feltétele. Ezzel kapcsolatban az EJEB megállapította, hogy egy előny (így egy szakma gyakorlásának a lehetősége) elvesztése megvalósíthat olyan aránytalan vagy túlzott nehézséget, amely alapján a kényszerszemély megvalósulhat.⁶⁵

⁵⁹ 1997. évi CLIV. törvény 229. § (3).

⁶⁰ *Van der Mussele* (n 41).

⁶¹ *Ibid.* § 36.

⁶² *Graziani*, Application No. 31950/06.

⁶³ *Ibid.* § 40-44.

⁶⁴ *Van der Mussele* (n 41) § 32.

⁶⁵ *Ibid.* § 37. A konkrét esetben ezt nem állapította meg a Bíróság.

Az aránytalan vagy súlyos nehézség kérdését vizsgálta a Bíróság a *Chitos* ügyben is.⁶⁶ Ebben az esetben egy tanulmányi szerződéssel katonatorvosként dolgozó panaszos ügye volt a per tárgya; az orvosi képzés költségeinek viselésének fejében a panaszosnak a költségekkel arányos időtartamban katonatorvosként kellett szolgálnia. Amikor a jogviszonya megszüntetését kezdeményezte, még közel kilenc és fél év szolgálati viszonya volt hátra, ennek megváltásaként pedig 106,960 EUR és kamatai, összesen 112,155 EUR megfizetésére kötelezte a görög hatóság. Az ügyben az EJEB úgy ítélte meg, hogy ennek az összegnek a megfizetése a kötelemből való szabadulás feltételeként aránytalan sérelmet jelent a panaszos számára, ezért egyhangú döntésével megállapította a 4. cikk (2) sérelmét.⁶⁷

Ezek tükrében szükséges megvizsgálni azt, hogy milyen kényszer valósul meg az egészségügyi dolgozók felmondási tilalmával kapcsolatban. Az 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet csak felmondással történő megszüntetést tiltja, nem érinti az egészségügyi dolgozók rendkívüli felmondással kapcsolatos jogait. Az Mt. a rendkívüli felmondást olyan esetekre biztosítja a feleknek (a munkáltatónak és a munkavállalónak azonos feltételekkel), amikor a másik fél minősített kötelezettségszegést valósít meg, vagy a jogviszony fenntartása objektíve lehetetlenné válik.⁶⁸ Az azonnali hatályú felmondást tehát a másik fél magatartásával kapcsolatos szankció, amely a jogkövetkezményekben is tükröződik. Azaz, a munkaviszony az azonnali hatályú felmondás közlésével megszűnik, tehát nincsen felmondási idő; illetve, ha azt a munkavállaló gyakorolja, akkor a törvény a munkáltatói felmondás esetére járó jogkövetkezményeket rendeli alkalmazni.⁶⁹ Így a munkavállaló – bár a munkaviszony teljesítése során jelentős jogsérelem érte, és ezért a jogviszony megszüntetése mellett dönt – relatíve kedvező helyzetbe kerül, mivel a munkáltatói felmondás esetére irányadó (jellemzően hosszabb tartamú) felmondási időre járó távolléti díj, illetve legalább három év szolgálati idő esetén végkielégítés is megilleti.⁷⁰

Mivel az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. csak rendkívüli esetekre tartja fent, garanciális szabályokat is kapcsol hozzá. Így első sorban azt, hogy az azonnali hatályú felmondás a felmondáshoz képest szűkebb körben gyakorolható, azaz indoka „szigorúbb”: csak akkor gyakorolható, ha a másik fél munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi; vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.⁷¹ Az azonnali hatályú felmondást nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkavállalónak is meg kell indokolnia. Ezen kívül a jog gyakorlását szigorú határidők közé szorítja az Mt: az azonnali hatályú felmondást az okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.⁷²

A felmondáshoz képest nagyobb terhek, különösen az indokolási kötelezettség és a szűk határidők az EJEB esetjoga fényében nem valószínű, hogy aránytalan sérelmet, így kényszert valósítanak meg. Ez még abban az esetben is így lehet, ha figyelembe vesszük, hogy amennyiben jogellenesen gyakorolná az egészségügyi dolgozó az azonnali hatályú felmondás jogát (például nem indokolná azt, vagy az indokolás nem felelne meg a jogszabályi követelményeknek), akkor vele szemben

⁶⁶ *Chitos* (n 52).

⁶⁷ *Ibid.* § 109.

⁶⁸ Mt. 78. (1).

⁶⁹ Mt. 78. (3).

⁷⁰ A szankció a munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetében pedig az, hogy súlyos kötelezettségszegés esetén a munkavállaló ezektől a juttatásoktól elesik.

⁷¹ E körben hibásan utal az IV/00523/2021 számú alkotmánybírósági ügyben az indítvány arra, hogy szexuális zaklatás esetén nem lenne lehetősége egy munkavállalónak megszüntetni a jogviszonyát, mert az a bírói gyakorlat értelmében megvalósítja az Mt. 78. § szerinti magatartást.

⁷² Mt. 78. § (2); bűncselekmény elkövetése esetén, illetve vezető állású munkavállalók esetén az objektív határidő hosszabb.

jogkövetkezményként továbbra is csak az Mt. 84. §-ban foglaltakat lehet alkalmazni, azaz a munkavállalói felmondás idejére járó távolléti díjat köteles megfizetni. Ez, tekintettel az Eütev.tv-ben rögzített bértáblára, (sajnos) nagyon messze van a *Chitos* ügyben aránytalannak ítélt 112 ezer eurótól.

Olyan eset nem volt még az EJOB esetjogában, amely a Covid-19-hez hasonló veszélyhelyzettel kapcsolatos lett volna, de feltehető, hogy ebben az esetben szintén az ILO 29. számú egyezményét hívná segítségül az EJOB, amely külön nevesíti a járványt, amennyiben az veszélyezteteti, vagy veszélyeztetheti a lakosság egészének vagy egy részének életét, vagy rendes életkörülményeit. Mindezek, illetve a 4. cikkel kapcsolatos esetjog alapján (az egészségügyi dolgozó ugyan azt a tevékenységet látja el, mint egyébként; a munkájáért rendes díjazásban részesül; nem abszolút a tilalom, illetve a jogellenes felmondás estére alkalmazandó jogkövetkezmény sem egyértelműen jelentene aránytalan terhet) nem valószínű, hogy egy esetleges EJOB előtti eljárásban a magyar egészségügyi dolgozók sikerrel hivatkozhatnának a kényszer- és kötelező munka tilalmára vonatkozó rendelkezés megsértésére.

A kényszer- és kötelező munka tilalma azonban csak az „érem egyik oldala”. A másik oldalt a munkához való jog jelenti. A két részterület együttesen alkot egy többdimenziós rendszert, amelyből számos részkötelezettség fakad.⁷³ Ez egyrészt az állam irányában negatív (be nem avatkozás a munka és a foglalkozás szabad megválasztásába, valamint a rabszolgaság és a kényszmunka tilalma) és pozitív (foglalkoztatáspolitikai működtetése, védelem az önkényes megszüntetéssel szemben) jellegű kötelezettségeket is jelent, másrészt magában foglalja a tisztességes munkafeltételekhez való jogot is.⁷⁴ A következőkben a munkához való jog perspektívájából vizsgálom meg a felmondási tilalmat.

2.5. A munkához való jog az Alkotmánybíróság esetjogában

A munkához való jog szintén számos emberi jogi dekrétumban szerepel,⁷⁵ illetve megjelenik az ILO több egyezményében is.⁷⁶ Ezekben a nemzetközi dokumentumokban a munkához való jog olyan – természetét illetően inkább szociális – jogként jelenik meg, amely szerint minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Azaz nemcsak mennyiségi – minél több embernek legyen keresőtevékenysége – hanem minőségi kritériumokat – biztonságos munkavégzés, méltányos díjazás – is meghatároz. még tágabb meghatározás szerint a munkához való jog kiterjed az alapvető

⁷³ Kun Attila: „A munkához való jog” in Jakab et al. (n 56) <http://ijoten.hu/szocikk/a-munkahoz-valo-jog> (2021), [15], (utolsó letöltés: 2021. október 17.).

⁷⁴ Hugh Collins: „Is there a Human Right to Work?” in: Virginia Mantouvalou (szerk.): *The Right to Work – Legal and Philosophical Perspectives* (Oxford–Portland, Hart, 2015), 37.

⁷⁵ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 23. cikk (1); ENSZ Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, 6. cikk; ENSZ 1965. december 21-én elfogadott, a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezményének 5. cikk e) bekezdés i) pontja és az 1979. december 18-án elfogadott, a nőkkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményének 11. cikk (1) bekezdés a) pontja szintén hivatkozik a munkához való jogra; az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikk; (Módosított) Európai Szociális Karta 1. cikk.

⁷⁶ ILO 88. számú Egyezmény (1948) és a 122. számú Egyezmény (1964) a foglalkoztatáspolitikáról. Utóbbi előírja, hogy minden tagállam fő célkitűzéseként olyan aktív politikát alakítson ki és hajtson végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása. A 168. sz. – hazánk által nem ratifikált – Egyezmény (1988) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről szól, ez is utal a teljes, produktív s szabadon választott foglalkoztatottság igényére.

munkaügyi normák védelméen túl, a produktív, szabadon választott munkához való jogot, a szociális biztonságot, a szociális párbeszédet és a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget is.⁷⁷

A munka az egyén személyes kibontakozásának, társadalomban és gazdaságban elfoglalt helyének az egyik legfontosabb pillére,⁷⁸ így a munkához való jog az emberi méltóság természetes és immanens része. Számos (néhány emberi jogi egyezményen nevesítetten is megjelenő) részjogosultság kapcsolódik hozzá, így az önkényes elbocsátással szembeni védelem vagy az igazságos munkafeltételekhez való jog. A munkához való jog biztosítása széleskörű állami feladatokat feltételez, mint például az ingyenes munkaközvetítői szolgáltatás biztosítása, szakami tanácsadás, képzések szervezését, rehabilitációs szolgáltatások elérhetővé tételét, stb.

Látható, akár az egyezmények sokszor homályos, nagyvonalú megfogalmazásából ('törekszik rá', 'elősegíti', 'szem előtt tartja'), hogy a kényszermunka tilalmával szemben a munkához való jog területén az állami szerepvállalás egyrészt korlátozottabb, másrészt meglehetősen szubjektív standardok szerint mérhető. Ebből következően a nemzetközi ellenőrzési mechanizmusai is sokkal gyengébbek, végrehajtásuk szerény hatásfokú.⁷⁹

A rendszerváltást követően a magyar Alkotmány az 1989. évi módosítását követően a 70/B. § (1) bekezdésben mondta ki, hogy a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Az Alkotmánybíróság, mint ahogy a döntéseiből kirajzolódik, a munkához való jogot „kettős rendeltetésű” alkotmányos jogként értelmezte.⁸⁰ Egyfelől megjelent szociális jogként, amely megalapozta az állam intézményvédelmi kötelezettségét, például a munkahelyteremtéssel kapcsolatos foglalkoztatáspolitikai döntésekben; másfelől alanyi jogként is, azaz a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogaként.⁸¹ Az alanyi jog megvalósulásának garanciális feltételeiként a kényszermunka tilalmát, a munkavégzés törvényes feltételeinek biztosítását és a munka elvesztése esetére járó szociális védelem biztosítását azonosítja a szakirodalom.⁸² Ugyanakkor az Alkotmánybíróság nem rendezte megnyugtatóan a munkához való jog mint szociális jognak a tartalmát.⁸³ Ez abban is megnyilvánult, hogy a munkához való jog eredetét többféle jogra is visszavezette: hol a szerződési szabadság egyik megnyilvánulási módjaként, hol az emberi méltósághoz szorosan kapcsolódó alapjogként, hol pedig a tulajdonhoz való jog részeként írta le.⁸⁴

Magyarország Alaptörvényének XII. cikk (1) bekezdése nem rendelkezik sem a kényszermunka tilalmáról, sem a munkához való jogról. Annyit rögzít csak, hogy „(m)indenkinek joga van a munka és a

⁷⁷ Decent Work for Sustainable Development, International Labour Organization, Geneva, 2016, GB.328/INS/7.

⁷⁸ Lehoczkyne Kollonay Csilla (szerk.) *A magyar munkajog I.* (Vince Kaidó, Budapest, 2000), 7-14.

⁷⁹ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR): General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18; Lásd még erről: Colm O'Connell: „The Right to Work in International Human Rights Law” in Mantouvalou (n 74) 105–109.

⁸⁰ Hajdú József: „A munkához és a munka szabad megválasztásához való jog” in Trócsányi László (szerk.): *A Mi Alkotmányunk* (Complex, Budapest, 2006), 461–462.

⁸¹ E tanulmány keretében nincsen arra mód, hogy az Alkotmánybíróság munkához való joggal kapcsolatos döntéseit teljeskörűen áttekintsem, különösen, hogy erre korábban már sor került; lásd Lehoczkyne Kollonay Csilla: „Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban” in Czucz Ottó – Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól* (Miskolc, Bíbor, 2002).

⁸² Hajdú József – Rossu Balázs – Rúzs Molnár Krisztina: „Az Alaptörvény munkajogi tartalmú cikkeiről” in Balogh Elemér (szerk.): *Számadás az Alaptörvényről. Tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar oktatóinak tollából* (Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2016) 67.

⁸³ Drinóczi Tímea: „Szociális jogok” in Jakab et al. (n 56), (2019). (utolsó letöltés: 2021. október 17.)

⁸⁴ Kun 2021 (n 56) [31.]

foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” A (2) bekezdés az állam pozitív kötelezettségére utal azzal, hogy hogy Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Azaz, a munkához való jogot az Alaptörvény szűken, csak a munka és a foglalkozás megválasztásának szabadságára vonatkozó alapjogként említi, a szociális jogi aspektust csak nagyon halványan érinti.

Az 530/2020 (XI. 28.) kormányrendeletet felmondást tiltó 2. §-át a Társaság a Szabadságjogokért (TASZ) támadta meg az Alkotmánybíróság előtt.⁸⁵ Az indítvány érvelése szerint felmondással történő megszüntetés tilalma korlátozza az egészségügyi dolgozók önrendelkezési jogát és fokozza a munkáltatójukkal szembeni (a jogviszony sajátosságai miatt egyébként is jelen levő) kiszolgáltatottságot. Így a felmondási tilalmat az emberi méltóság korlátozhatatlansága és sérthetlensége szempontjából kell értékelni. Az indítvány hivatkozik az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésére, amely kizárja az emberi méltóság felfüggesztésének lehetőségét, illetve azt még veszélyhelyzet idején sem lehet aránytalan korlátozásnak alávetni. Az érvelés szerint felmondással történő megszüntetés elzárta attól a lehetőségtől az egészségügyi dolgozókat, hogy jogviszonyukat saját elhatározásukból megszüntethessék, ezért ez a korlátozás ellentétes az Alaptörvény II. cikkével és az annak korlátozására irányadó 54. cikk (1) bekezdésével is, mivel az alaptörvény-ellenességét már az is megalapozza, ha a korlátozás az emberi méltósághoz való jog aránytalan sérelmét eredményezi.

Az Alkotmánybíróság az eljárást végzésével megszüntette.⁸⁶ Az Alkotmánybíróság – a veszélyhelyzetben alkotott jogszabályok kapcsán bevett módon – azzal az indokolással szüntette meg az eljárást, hogy a Kormány mint veszélyhelyzeti jogalkotó 308/2021. (VI. 7.) Korm. rendeletével módosította a támadott kormányrendeletet, és a hivatkozott rendelkezést hatályon kívül helyezte.

Az indítvány részletesen kifejtette, hogy miért problémás az Alkotmánybíróságnak ez a gyakorlata arra hivatkozva, hogy az alapjogok érvényesülése, így különösen az egyéni szabadság és méltóság különleges jogrendben fokozottan ki van téve az önkényes hatalomgyakorlásnak, így az Alaptörvény védelmi funkciója veszélyhelyzet idején különösen előtérbe kerül. Így nem csak a szubjektív, hanem az objektív jogvédelmi funkcióját is figyelembe kell venni.

Az Alkotmánybíróság ezt az érvelést azzal utasította el, hogy bár az alkotmányjogi panasz eljárásokban a támadott jogszabály hatályvesztése önmagában nem jelenti azt, hogy az Alkotmánybíróságnak ne kellene érdemben vizsgálnia az indítványt,⁸⁷ de ha az eljárás folytatására okot adó körülmény már nem áll fenn, illetve az indítvány egyéb okból tárgytalanná vált, akkor az Alkotmánybíróság megszünteti az eljárást.⁸⁸ Ezek után hozzátette, hogy az ügyben panaszos beadványában nem hivatkozott bármely állami szerv előtt folyamatban lévő ügyre, amelyben a felmondást korlátozó szabályt alkalmazni kellene. Tekintettel arra, hogy a felmondási tilalom közvetlenül, további munkáltatói intézkedés nélkül hatályosult, ez meglehetősen cinikusan hangzik.⁸⁹

⁸⁵ IV/00523/2021 ügyszámon iktatott indítvány.

⁸⁶ IV/523/2021., 2021. október 5-i döntés.

⁸⁷ Abtv. 64. § e) pont.

⁸⁸ Abtv. 59. §-a; Ügyrend 67. § (2) bekezdés e) pont.

⁸⁹ Csakúgy, mint a Szívós Mária által jegyzett különvélemény (amelyhez Handó Tünde is csatlakozott), amely burkoltan felveti a panaszos rosszhiszeműségét, amikor felveti, hogy nem nyert hitelt érdemlően bizonyítást, hogy a panaszos valóban kórházban dolgozik; illetve értetlenkedéssel fogadta, hogy miért nem élt a panaszos az Eszjtv-ben foglalt lehetőséggel, amely lehetővé tette, hogy ne fogadja el a jogviszonyának automatikus átalakulását, amelyre 2021 február 28-ig még lett volna lehetősége. A történeti tényállás szerint a panaszos december 5-én kapott állásajánlatot, amely az átalakulás előtti időpont.

3. A kötelező védőoltás kérdése az egészségügyben⁹⁰

A veszélyhelyzeti jogalkotásnak meglehetősen vitatott terméke a 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről. A jogszabály úgy rendelkezik, hogy veszélyhelyzet ideje alatt bizonyos egészségügyi szolgáltatónál dolgozók⁹¹ esetében nem hozható létre olyan jogviszony, amelynek keretében az egészségügyi tevékenységet olyan az Eütev. 4. § a) pontja szerinti egészségügyi dolgozó, illetve az Eütev. 4. § c) pontja szerinti rezidens végezné, aki a SARS-CoV-2 koronavírus elleni védőoltást (védőoltás) nem vette fel.⁹² Illetve, ha a foglalkoztatott jogviszonyát azonnali hatályú felmondással⁹³ meg kell szüntetni, ha a védőoltás felvételét az erre vonatkozó felhívástól számított 15 napon belül nem igazolta megfelelően⁹⁴ a munkáltató felé vagy – ha mentesül a védőoltás felvétele alól – az erre vonatkozó igazolást határidőn belül nem mutatja be. Mentésül ez alól a kötelezettség alól az, aki részére egészségügyi indokból ellenjavallt a védőoltás felvétele, ha ezt orvosi szakvélemény is alátámasztja.⁹⁵

A jogszabály elsősorban azért került viták keresztútjába, mert a Covid-elleni védőoltás – ellentétben az oltási programban szereplő, régóta ismert és alkalmazott vakcinákkal⁹⁶ – nem a hagyományos engedélyezési eljáráson ment keresztül, így hatása, illetve mellékhatása kevésbé ismert.

Természetesen az oltásokkal szembeni ellenérzés nem újkeletű, az EJEB és a magyar Alkotmánybíróság is foglalkozott a kérdéssel. A továbbiakban először az EJEB, majd az AB ezzel kapcsolatos gyakorlatát mutatom be.

3.1. Védőoltás mint az emberi jogok korlátozása az EJEB esetjogában

⁹⁰ A jogi szakirodalom megosztott azzal kapcsolatban, hogy melyik oltás számít kötelezőnek: az, amelynek a beadását adminisztratív eszközzel rendelik el (Fortunato D’Ancona and others, ‘The law on compulsory vaccination in Italy: an update 2 years after the introduction’ (2019) 24(26) *Eurosurveillance* 1900371 <<https://www.eurosurveillance.org/content/10.2807/1560-7917.ES.2019.24.26.1900371>> [utolsó letöltés: 2021. október 19.]). vagy az, amelynek be nem adatásához egyéb hátrány kapcsolódik (Vavricka v. Czech Republic).

⁹¹ Az egészségügyi szolgáltatók és működési engedélyük nyilvántartásáról, valamint az egészségügyi szakmai jegyzékről szóló 2/2004. (XI. 17.) EüM rendelet 2. számú melléklete szerinti ellátási formák közül alapellátást, ügyeleti ellátást, járóbeteg-szakellátást, diagnosztikát, fekvőbeteg-szakellátást, mentést igénylő ellátást, betegszállítást, bentlakásos szociális vagy gyermekvédelmi intézményben szervezett egészségügyi ellátást, fegyveres és rendvédelmi szervek egészségügyi ellátását (dolgozók és fogvatartottak alapellátását), valamint a közvetlen lakossági gyógyszerellátást végzők (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott).

⁹² 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. §.

⁹³ Vagy felmentéssel, attól függően, hogy milyen jogviszonyban végez munkát a foglalkoztatott.

⁹⁴ Az oltást az alábbi dokumentumok egyikével lehet igazolni: a Covid19-világjárvány idején a szabad mozgás megkönnyítése érdekében az interoperábilis, Covid19-oltásra, tesztre és gyógyultságra vonatkozó igazolványok (uniós digitális Covid-igazolvány) kiállításának, ellenőrzésének és elfogadásának keretéről szóló, 2021. június 14-i (EU) 2021/953 európai parlamenti és tanácsi rendelet szerinti uniós digitális Covid-igazolvány; a koronavírus elleni védettség igazolásáról szóló 60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet [a továbbiakban: 60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet] szerinti - érvényességi idő nélküli - védettségi igazolvány, illetve applikáció; a Nemzeti Népegészségügyi Központ honlapján közzétett minta alapján az oltást igazoló orvos által kiállított SARS-COV-2 elleni védőoltásról szóló igazolás; az Egészségügyi Világszervezet által kiadott nemzetközi oltási bizonyítvány. 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (6).

⁹⁵ 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (4).

⁹⁶ BCG, DPTa, IPV, HiB, PCV13, MMR - 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet.

Az EJEB védőoltásokkal kapcsolatos legátfogóbb esete a *Vavricka kontra Cseh Köztársaság* ügy.⁹⁷ Ez az eset azért lényeges a Covid-elleni védőoltásokkal kapcsolatos elemzések számára, mert az EJEB egyrészt rendkívül széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, másrészt a beavatkozó országok révén kiváló áttekintést nyújt számos európai ország oltási gyakorlatáról. A *Vavricka* eset felperesei olyan gyerekek (vagy szüleik), akik valamilyen okból nem vettek részt az állami oltási programban, tehát ebből a szempontból nem feltétlenül vannak hasonló helyzetben azokkal az egészségügyi dolgozókkal, akik a munkaviszonyuk létesítése vagy megtartása érdekében kell, hogy beoltassák magukat. Ugyanakkor a szülők kötelező oltással szembeni álláspontja, illetve a Bíróság érvrendszere a veszélyhelyzet idejére elrendelet oltások esetében is alkalmazható lehet. Nem meglepő, hogy több kérelem⁹⁸ is érkezett a Covid-járvány kitörése óta az EJEB-hez, azonban a Bíróság ezekben elutasította az előzetes döntéshozatal iránti kérelmeket, így nagy valószínűséggel még sok időnek kell eltelnie ahhoz, hogy megismerhessük az EJEB ezzel kapcsolatos álláspontját.⁹⁹

A kötelező védőoltással kapcsolatban érintett alapjogok az élethez való jog (EJEE 2. cikk), a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog (EJEE 8. cikk) és a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság (EJEE 9. cikk).

3.1.1. Az élethez való jog

Az élethez való jog abszolút jog, az államnak nemcsak tartózkodnia kell attól, hogy maga kövessen el olyan cselekményeket, amely ezt korlátozná, hanem pozitív kötelezettsége is van, mindent meg kell tennie annak érdekében, hogy az életet veszélyeztető kockázatokat megelőzze és így védje az egyént.¹⁰⁰ Ennek a kötelezettségének akkor tesz eleget, ha azokat a veszélyeket előzi meg, amelyekről „tudott vagy tudnia kellett” az adott időpontban.¹⁰¹ Ez kiterjed a közegészségüggyel kapcsolatos kérdésekre is, azzal, hogy az állam mérlegelési szabadsága ezen a területen meglehetősen nagy.¹⁰²

A „szokásos” kötelező oltásokkal kapcsolatban az EJEB azt az álláspontot képviseli, hogy a 2. cikk az élettől való megfosztással szemben ad védelmet, és bár felfogható a testi integritás védelmeként is, az oltás önmagában nem jelent olyan fokú beavatkozást, amely ezt megsértené.¹⁰³ Az oltás mellékhatása természetesen okozhat egészségügyi problémát allergia vagy egyéb kontraindikáció estén, de ha ezek nem jelentenek súlyos kockázatot, akkor nem tartoznak a 2. cikk hatálya alá.¹⁰⁴ Ha az oltás mégis halált okozna, az állam akkor sem vonható ezért felelősségre, mennyiben megfelelő lépéseket tett annak érdekében, hogy nyomon kövesse és ellenőrizze a folyamatot; azaz, az elszigetelt halálesetek nem jelentik a 2. cikk sérelmét.¹⁰⁵

⁹⁷ *Vavricka és mások kontra Cseh Köztársaság*, Application nos 47621/13; 3867/14; 73094/14; 19298/15; 19306/15; 43883/15

⁹⁸ *Kakaletri and Others kontra Görögország*, Application no. 43375/21 (24 kérelmező, közülük 18 magánorvos 6 pedig kórházban dolgozik); *Theofanopoulou és mások kontra görögország*, Application no. 43910/21 (6 közegészségügyben dolgozó kérelmező: orvosok, ápolók, egészségügyi dolgozók).

⁹⁹ Refusal of requests for interim measures in respect of the Greek law on compulsory vaccination of health-sector staff against Covid-19, Press Release issued by the Registrar of the Court ECHR 266 (2021), 09.09.2021.

¹⁰⁰ *LCB kontra Egyesült Királyság* Application No 23413/94, 36.

¹⁰¹ *Ibid.* 41.

¹⁰² *Vavricka* (n 97), 274.

¹⁰³ *Carlo Boffa és mások kontra San Marino* Application No. 26536/95, 33.

¹⁰⁴ Anja Krasser: Compulsory Vaccination in a Fundamental Rights Perspective: Lessons from the ECtHR, *ICL Journal* 2021; 15(2): 207–233, 211.

¹⁰⁵ *Association of Parents kontra Egyesült Királyság*, Application No 7154/75 31 (Commission Decision, 12 July 1978), 32.

Ez Krasser szerint azt is jelenti, hogy egészségügyi szempontból indokolt kivételeket kell meghatározni azokra az esetekre, amikor az oltás beadatása alól mentesül valaki.¹⁰⁶ A Covid elleni védőoltás hazai szabályai ilyen esetekben –házi orvosi javaslatára kiadott szakorvosi igazolás mellett – mentesíti a foglalkoztatottakat a védőoltás felvétele alól.

3.1.2. A magánélet védelme

A kötelező védőoltásokkal kapcsolatos esetekben a kérelmek központi elemét a magánélet tiszteletben tartásához való jog alkotja. A magánélet fogalmát ugyan nem lehet egyértelműen meghatározni, abba számos élethelyzet beletartozhat,¹⁰⁷ de biztosan hozzá tartozik az egyéni autonómia kérdése, amely általában az érvelések magját alkotja.¹⁰⁸ Mivel az orvosi beavatkozások sok esetben a testi integritást is érintik, az autonómia ezen a téren magában foglalja azt is, hogy ilyen beavatkozást csak az egyén hozzájárulásával lehessen elvégezni.¹⁰⁹

Ha a védőoltás abban az értelemben kötelező, hogy beleegyezés hiányában annak beadását adminisztratív eszközzel elrendelik,¹¹⁰ akkor az egyén szabadsága nyilvánvalóan sérül. Az EJEB esetjoga alapján azonban azokat az eseteket is a kötelező oltások közé kell sorolni, amikor közvetve, valamilyen hátrány kilátásba helyezésével vonják el az egyéntől a döntés jogát.¹¹¹

Szemben az élethez való joggal, a magánélet védelméhez való jog korlátozható. Azonban azt az EJEE keretek közé szorítja: e jog gyakorlásába hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.¹¹²

Az EJEB gyakorlata alapján a szükségesség fogalmi keretei között vizsgálni kell, hogy tényleges társadalmi szükséglet idézi-e elő a jogkorlátozást, valamint hogy a korlátozás arányban áll-e az elérni kívánt céllal.¹¹³ A hatályos magyar szabályozás a védőoltás elmaradása esetére két jogkövetkezményt állapít meg: ilyen személlyel jogviszony nem létesíthető,¹¹⁴ vagy fennálló jogviszony esetén azt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.¹¹⁵ Az arányosság kérdését illetően a jogviszony létesítésének tilalma nem tűnik jogi szempontból problémásnak. Számos olyan foglalkozás van (mint például a vadőr), amely esetében a jogviszony betöltésének feltétele valamilyen védőoltás (a vadőr példájánál maradván a Hepatitis B oltás) felvétele. Ennek magyarázata egyrészt a munkavégzéshez kapcsolódó speciális kockázat elkerülésében van, tekintettel arra, hogy a munkáltató a munkavédelemre vonatkozó szabályok¹¹⁶ és az Mt. szerint is köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető munkakörülményeket. Másrészt magyarázható a munkavállaló egyéni szabadságával is, ha számára

¹⁰⁶ Krasser (n 104), 212.

¹⁰⁷ *Costello-Roberts v the United Kingdom* App no 13134/87 (ECtHR, 25 March 1993).

¹⁰⁸ *Vavricka* (n 97) 37, 45, 95, 102, 223.

¹⁰⁹ Christoph Grabenwarter, *European Convention on Human Rights (Commentary, Beck Hart Nomos-Verl-Ges 2014)* Art 8 para 29.

¹¹⁰ Lásd a 1997. évi CLIV. törvény 58. § (4) bekezdésének második mondatát a 39/2007. (VI. 20.) AB határozat előtt: „ha a védőoltásra kötelezett személy e kötelezettségének írásbeli felszólításra sem tesz eleget, az egészségügyi hatóság a védőoltást határozattal rendeli el”.

¹¹¹ *Vavricka* (n 97), 259.

¹¹² EJEE 8. cikk (2).

¹¹³ Gárdos-Orosz (n 56) [30].

¹¹⁴ 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. §. (1).

¹¹⁵ 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (8).

¹¹⁶ Különösen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény.

nem elfogadhatók egy munkakör betöltésének a feltételei, akkor dönthet úgy, hogy mégsem tölti be az állást.¹¹⁷

A másik jogkövetkezmény – bár a világjárvány közben érthető jogalkotói lépés – sokkal kevésbé felel meg az arányosság követelményének. Tekintettel arra, hogy a 449/2021. (VII. 29.) Korm.rendelet hatálya a 2021. évi I. törvényhez van kötve, azaz a veszélyhelyzet fennállása idejére korlátozódik, mindenképpen ideiglenesnek tekinthető. A jogviszony megszüntetése – különösen azonnali hatállyal¹¹⁸ - ehhez képest azért tűnik aránytalan hátránynak, mert számos olyan lehetőség lenne, amely kevésbé hátrányos a foglalkoztatott számára, viszont – tekintettel a veszélyhelyzet ideiglenes mivoltára – ugyan ilyen hatékonyan el tudná érni az intézkedés célját, azaz azt, hogy fokozott veszélynek kitett munkahelyen ne dolgozzon olyan személy, aki nem kapott védőoltást. Ilyen megoldási lehetőség lett volna a más munkakörben, más munkahelyen vagy más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatás,¹¹⁹ illetve a fizetés nélküli szabadság elrendelése.¹²⁰

3.1.3. Gondolat- és vallásszabadság

Vannak olyan vallási tanítások, amelyek szerint a védőoltás mint az emberi életbe való külső beavatkozás nem egyértelműen elfogadható eljárás. Olyan vallási nézetek is vannak, amelyek ennél speciálisabban konkrétan bizonyos oltóanyagok (például sertés kötőszövetéből kinyert zselatin vagy egyéb állati eredetű anyagok, abortált magzatokból nyert vivőanyagok) használatát utasítják el. Az oltások elutasítói között találunk olyanokat is, akik azt tartják összeegyeztethetetlennek a nézeteikkel, hogy az oltások tesztelése (Az EU tagállamaiban például szükségszerűen¹²¹) állatokon történik.

A vallás fogalma bár tágran értelmezendő, de viszonylag egyszerűen definiálható, például Schanda Balázs megfogalmazásában olyan, bizonyossággal vallott meggyőződés, amely a világmindenség eredetével és céljával kapcsolatos.¹²² A lelkiismeret ugyanakkor jogilag nem meghatározott fogalom, az „az egyén identitását a vallási meggyőződéshez hasonló mélységben meghatározó, nem vallási meggyőződés választása, elfogadása, kinyilvánítása, gyakorlása, tanítása.”¹²³ Ha egy közösség nem alkot vallást, akkor a tagjait elméletileg a gondolatszabadság védelme illeti meg.¹²⁴

Ugyanakkor az EJEB a *Vavricka* ügyben kimondta, hogy az EJEE 9. cikke nem minden esetben biztosítja a jogot, hogy a közéletben úgy viselkedhessünk, ahogy azt meggyőződésünk diktálja.¹²⁵ A konkrét kérelmekkel kapcsolatban pedig megállapította, hogy a kérelmezők aggálya elsősorban orvosi eredetű volt, a lelkiismereti és vallásszabadság kérdése a nemzeti bíróság előtt is másodlagos volt (*Vavricka* úr estében, míg *Novotná* és *Hornych* kérelmezők erre a nemzeti bíróság előtt nem is hivatkoztak). Amikor

¹¹⁷ Hasonló a helyzet például a közigazgatási eskü letételével kapcsolatban.

¹¹⁸ Lásd ehhez kapcsolódóan a fentebb írottakat.

¹¹⁹ Mt 53. § (1); alapvetően ezt a munkáltató egyoldalúan naptári évenként 44 beosztás szerinti munkanapra vagy 352 órára rendelheti el egyoldalúan, de nem látszik akadálya annak, hogy a jogalkotó ezt ideiglenesen meghosszabbítsa, netán a felek egy szerződés módosítás keretében közösen állapítsanak meg egy hosszabb periódust.

¹²⁰ Erre az Mt. alapvetően nem tartalmaz rendelkezést, de különösen a 47/2020 (III. 19.) Kormányrendelettel kapcsolatos tapasztalatok alapján itt sem ütközött volna nehézségbe (vagy a jelenleginél nagyobb társadalmi ellenállásba), ha erre jogszabálymódosítással teremtett volna lehetőséget a jogalkotó.

¹²¹ Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve (2001. november 6.) az emberi felhasználásra szánt gyógyszerek közösségi kódexéről (2001/83/EK), Annex I, Part II, F 1.4 HL 311/67

¹²² Schanda Balázs: „A gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága” in Jakab et. al. (n 56) (2018), [8]

¹²³ Ibid, [4]-[5].

¹²⁴ Krasser (n 104), 223.

¹²⁵ *Vavricka* (n 97), 332.

pedig a nemzeti bíróság arra kérte Vavricka urat, hogy magyarázza el, hogy pontosan mi az, ami a hitvilágában akadályozza az oltás felvételével kapcsolatban, akkor erre nem tudott megfelelő választ adni, márpedig a 9. cikk védelme alá a „kellően kötelező erejű, komoly, koherens és lényeges”¹²⁶ hitet vagy meggyőződést részesíti garanciális védelemben.

A magyar szabályozás kapcsán elmondható, hogy ha valakinek szakorvosi ellenjavallat szól az oltás beadatása ellen, akkor az mindenképpen mentesül a kötelezettség alól. Önmagában az, ha valaki nem hisz az oltásban vagy orvosilag nem alátámasztható aggálya van azzal kapcsolatban, az nem valószínű, hogy erre tekintettel a 9. cikk alapján mentesülhetne az oltás felvétele alól. Abban az esetben, ha valaki viszont olyan koherens, komolyan vehető és kellően kötelező erejű hitéről tudna számot adni, amelynek valamely lényeges elemével ütközne a védőoltás, akkor nagyobb eséllyel hivatkozhatna a 9. cikk védelmére.

3.2. A kötelező védőoltás az Alkotmánybíróság esetjogában

A Covid-19 járvánnyal kapcsolatos veszélyhelyzeti jogalkotással összefüggésben számos kérelem érkezett az Alkotmánybírósághoz,¹²⁷ amelyek egy része a kötelező védőoltáshoz kapcsolódik.¹²⁸ Az indítványok a 449/2021. (VII. 29.) Korm.rendelet 1. § (6), (8)-(10) bekezdéseinek, illetve az 1. § (1)-(2) bekezdéseinek Alaptörvény-ellenességére hivatkoznak. Az egyik indítványozó kérelmét arra alapozza, hogy a nem rendes eljárásban kifejlesztett vakcina kötelező beadatása aránytalanul korlátozza az Alaptörvény II. cikkében meghatározott emberi méltóságát, a XVII. cikk (3) bekezdés szerinti egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát, valamint a XX. cikk (1) bekezdésben biztosított, testi és lelki egészséghez fűződő jogát. Az aránytalanságot illetve az ésszerűtlenséget az azonnali hatályú megszüntetésben látja, mivel álláspontja szerint ennél kisebb hátrány okozásával is elérhető lett volna a jogalkotó célja.¹²⁹ A másik indítványozó alkotmányjogi panaszában a 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet és a 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kéri, mivel álláspontja szerint azok sértik az egészségügyi önrendelkezési jogát és a hátrányos megkülönböztetés tilalmába is ütköznek,¹³⁰ illetve hogy a jogainak korlátozása és „emberkísérletben való részvételre” való kötelezése nem megfelelő szintű jogszabályban kerültek meghatározásra.

Semmiképpen nem szeretném magamnak vindikálni a jogot, hogy az Alkotmánybíróság helyett állást foglaljak a támadott rendelkezések Alaptörvénynek való megfelelésének kérdésében, ehelyütt csak arra vállalkozhatok, hogy az AB korábbi döntéseinek elemzésével összefoglaljam a kötelező védőoltásokkal kapcsolatos alapjogi kérdéseket.

A kötelező védőoltásokkal kapcsolatos alkotmányjogi aggályok Magyarországon is első sorban a gyerekek számára kötelező oltási programmal kapcsolatosak. E tekintetben az AB iránymutató döntése a 39/2007. (VI. 20.) AB határozat, amely megállapította az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 58. § (4) bekezdésének második mondatának alkotmányellenességét és azt megsemmisítette. A vitatott jogszabályi rendelkezés úgy rendelkezett, hogy „ha a védőoltásra kötelezett személy e kötelezettségének írásbeli felszólításra sem tesz eleget, az egészségügyi hatóság a védőoltást

¹²⁶ Ibid. 335.

¹²⁷ Tájékoztató ezzel kapcsolatban: <https://www.alkotmanybirosag.hu/kozlemeny/az-alkotmanybirosag-megkezdte-a-vedettsegi-igazolvannyal-kapcsolatos-alkotmanyjogi-panaszok-erdemi-vizsgalatat> (utolsó letöltés: 2021. október 20.)

¹²⁸ Befogadott indítványok ezzel kapcsolatban (2021.október 20.): IV/03010/2021; IV/03234/2021.

¹²⁹ IV/03010/2021. számú indítvány, 5-6.

¹³⁰ IV/03234/2021. számú indítvány, 13.

határozattal rendeli el,” azaz ez egy ténylegesen kötelező védőoltás volt. Az Alkotmányellenességet az AB azért állapította meg, mert a védőoltás alóli végleges mentesítés megtagadása (elmaradása) esetén a jogszabály nem biztosított törvényes lehetőséget sem a felettes szervnél történő jogorvoslati eljárásra, sem bírósági felülvizsgálatra.¹³¹

Ugyanakkor az AB nem állapította meg a kötelező védőoltások esetében az alkotmányellenességet sem az egészségügyi önrendelkezéshez való jog, sem a hátrányos megkülönböztetés tilalma, sem pedig a lelkiismereti és vallásszabadsággal kapcsolatban.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban rögzítette, hogy mindenki ugyan annak a jogrendnek a jogosultja, ennek szellemében pedig a jogszabályok mindenkire vonatkoznak. Az AB utal arra is, hogy Eütv. rendelkezései „nem világnézetek vagy hittételek igazságtartalmának elfogadásán alapulnak, vagyis nem egy hittételt részesítenek előnyben egy másik hittétellel szemben, hanem természettudományos alapokon álló indokok alapján – világnézetre tekintet nélkül – mindenkire egyformán kötelező szabályokat tartalmaznak.”¹³² Ebből következően pedig nem lehet általánosságban automatikusan kivételt tenni a lelkiismereti okokra hivatkozva, hanem mindig esetről esetre kell erről döntést hozni.¹³³ A döntésnél pedig többek között azt kell figyelembe venni, hogy az igényelt kivétel „szorosan kapcsolódik-e hittételhez, vallási szertartáshoz; a kivételes szabályozás nem járhat-e mások, így a vallási közösségen kívüli személyek jogainak sérelmével.”¹³⁴ Ez a megállapítás összecseng a *Vavricka ügyben* hozott EJEB döntés érvelésével.¹³⁵ A kivételek szabályozásánál pedig azt kell figyelembe venni, hogy az állam ésszerű keretek között tudja-e biztosítani az alternatív magatartást.¹³⁶

Ennek fényében az indítvány azon érvelését, hogy „vallásunk meggyőződése is, hogy a szervezet egészségesen tartására nem idegen anyagok vérbe fecskendezése a megfelelő módszer”,¹³⁷ az Alkotmánybíróság nem tartotta megalapozottnak. Ez alapján nem valószínű, hogy ha valaki arra hivatkozik, hogy álláspontja szerint a védőoltás alkalmazása emberkísérlet, megalapozottabbnak tűnne az érvelése a lelkiismereti szabadság aránytalan korlátozása tekintetében.

Ez a döntés azonban nem biztos, hogy minden tekintetben iránymutatónak tekinthető a Covid elleni védőoltás tekintetében, mivel a határozat maga is leszögezi, hogy a döntés kifejezetten az életkorhoz kötötten kötelező védőoltásokkal kapcsolatos, a más célból, illetve más alanyi körben elrendelhető kötelező védőoltásokról (megbetegedési veszély, külföldre történő kiutazás, meghatározott munkakörök betöltése) az Alkotmánybíróság nem foglalt állást.¹³⁸ Különösen amiatt, hogy az indítványozók nem a kötelező védőoltások létét kifogásolták.

Ugyanakkor a döntésnél nem lehet majd figyelmen kívül hagyni, hogy a korábbi alkotmánybírósági és kúriai joggyakorlat olyan oltások kérdésére fókuszált, amelyek már régóta forgalomban vannak. A most befogadott indítványok többek között arra tekintettel kérték az Alaptörvény-ellenesség megállapítását, hogy a gyorsított forgalomba-hozatali engedélyezési eljárásban kifejlesztett oltóanyagok közép- és hosszú távú mellékhatásai ismeretlenek, így a hagyományosan kifejlesztett

¹³¹ Sértve ezzel az Alkotmány 57. § (5) bekezdését és az 50. § (2) bekezdését; 39/2007. (VI. 20.) AB határozat, VI. 2.5.

¹³² 39/2007. (VI. 20.) AB határozat V. 2. Hasonló megállapítást tartalmaz a *Carlo Boffa és mások* (n 101) ítélet.

¹³³ 39/2007. (VI. 20.) AB határozat V. 1.

¹³⁴ *Ibid.* V. 1.

¹³⁵ *Vavricka* (n 97), 335.

¹³⁶ 39/2007. (VI. 20.) AB határozat V. 2, visszautalva a 21/1991. (IV. 26.) AB határozat, ABH 1991, 297, 313.; megerősítve: 4/1993. (II. 12.) AB határozat ABH 1993, 48, 51 döntésekre.

¹³⁷ *Ibid.* I.

¹³⁸ *Ibid.* IV. 1.

oltóanyagokhoz képest feltehetően kevésbé biztonságosan alkalmazhatók. Erre tekintettel adhat támpontot az AB legutóbbi, a 484/2020. (XI. 10.) Korm. rendelettel kapcsolatos döntésében¹³⁹ a járvány terjedésének lassítását célzó szociális távolságtartásra, az emberek közti érintkezések számának csökkentésére irányuló korlátozások bevezetésének alkotmányosságát vizsgálta.¹⁴⁰ Döntésében rögzítette, hogy a járványhelyzethez kapcsolódó félelmeket, a korlátozások okozta lelki terheket – az oltások hatásosságával, biztonságosságával kapcsolatos, a nyilvánosságban is megjelenő álláspontokat, meggyőződést, az oltás biztonságos és/vagy hatékony jellegének elfogadását egyéb évdett tulajdonságnak tekinti, mivel az többek között az ember önazonosságát is érintheti.¹⁴¹ Az Alkotmánybíróság IV/1093/2021 AB határozatában azt is megállapította, hogy az Alaptörvény alapján a veszélyhelyzet idején egyes alapvető jogok gyakorlása felfüggeszthető, vagy az Alaptörvényben megállapított mértéken túl korlátozható.¹⁴² Viszont figyelembe vette, hogy a korlátozások ideiglenesek és azok szükségességét a Kormány rendszeresen felülvizsgálja.¹⁴³

Szintén nem elhanyagolható alkotmányjogi szempontból az oltást be nem adatókkal szembeni szankció jellege. A fentebb kifejtettek alapján a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésével jár, ha az egészségügyben foglalkoztatottak orvosi indok hiányában döntenek úgy, hogy nem oltatják be magukat. A IV/1093/2021 AB határozat azt is figyelembe veszi, hogy mivel az oltás felvételét a kormányrendelet nem tette kötelezővé, és illet az indítványozók sem állítottak, nincs érdemi összefüggés a támadott szabályozás és az emberi méltósághoz való jog, azon belül az önrendelkezési jog között sem.¹⁴⁴ Megjegyzi ugyanakkor, hogy másként lehetne megítélni az önrendelkezési jogba történő beavatkozást, ha a jogalkotó *pro forma* írná elő az oltás kötelező beadatását, vagy ha a jogalkotó ugyan nem *expressis verbis* írna elő valamilyen kötelezettséget, azonban azzal „az egyén számára a döntés szabadságát látszólagossá teszi, [például] ha az attól való tartózkodás ugyan jogszerű, annak következményei azonban olyan súlyosak, hogy az elzárkózás nem valós lehetőség (például azért, mert a jogalkotó a létszükségletek kielégítését ellehetetleníti).”¹⁴⁵ Az egészségügyi dolgozók jogviszonyának kötelező megszüntetése közvetve felvetheti a létszükséglet kielégítésének problémáját, hiszen a foglalkoztatottak elesnek a fő jövedelmi forrásuktól, ráadásul felmentési idő és végkielégítés nélkül, a szakmájukban a felvételi tilalom miatt nagy valószínűséggel nem tudnak elhelyezkedni, így megélhetésük veszélybe kerülhet.

4. Összegzés

A Covid-19 járvány a munkajogot is soha nem látott kihívások elé állította. Az erre adott jogalkotói válaszok – a munkajog területén legalábbis – eltérők a járvány első-második és harmadik hullámában. Az első időszakban a jogszabályok a védekezéssel kapcsolatos felelősséget magánjogi alanyokra, első sorban a munkáltatóra hárították. Az egyéni autonómia növelésével együtt járt – nehezen indokolhatóan – a kollektív autonómia csökkentése, annak ellenére, hogy a korábbi válságok során

¹³⁹ IV/1093/2021 AB határozat.

¹⁴⁰ Éjszakai kijárási korlátozás este 8 és reggel 5 óra közötti időszakra, gyülekezési tilalom, éttermekben, a helyben fogyasztás megtiltása, üzletek nyitvatartási idejének korlátozása, rendezvények megtartásának tilalma, a szállodákban nem üzleti célú vendégek fogadásának megtiltása, sportmérkőzések zártkapus megrendezése, szabadidős létesítmények (uszodák, múzeumok, könyvtárak) zárva tartása, középfokú oktatás a 9. évfolyam felett digitális munkarendre való átállása, a családi rendezvények, temetések, esküvők létszámának korlátozása.

¹⁴¹ Ibid. [71].

¹⁴² Ibid. [74].

¹⁴³ Ibid. [97].

¹⁴⁴ Ibid. [105].

¹⁴⁵ Ibid. [103].

szerezett tapasztalok egyértelműen alátámasztották, hogy a szociális partnerek hatékonyan képesek csökkenteni a válság okozta negatív gazdasági-foglalkoztatáspolitikai hatásokat. Ezzel szemben a harmadik hullámban a munkajogi szabályok sokkal inkább beleavatkoztak az egyéni autonómiába, akár olyan módon is, amely felveti az EJEE-be illetve az Alaptörvénybe való ütközés kérdését is. A jogviszony megszüntetésének tilalma, valamint az oltás beadatására való kötelezés olyan rendelkezések, amelyek az egyéni méltóságot és az önrendelkezéshez való jogot elsősorban a hozzájuk kapcsolt aránytalan szankciók révén sérthetik.