
A munkavégzési viszonyok egyes kérdései veszélyhelyzet idején

Rácz Orsolya* – Rácz Zoltán**

A koronavírus járvány következtében az országok kormányai korlátozó intézkedéseket vezettek be az állampolgárok számára, ami érintette a munka világát is. A magyar kormány veszélyhelyzeti szabályokat alkotott az elmúlt években, amely rendelkezések kihatottak a munkajogi szabályokra is. A tanulmány keretei között azt vizsgáltuk, hogy mennyiben volt alkotmányos és mennyiben sértette a munkajogi elveket a veszélyhelyzeti szabályozás.

Kulcsszavak: munkajog, veszélyhelyzet, Munka Törvénykönyve, Alkotmánybíróság

Certain issues of working conditions during an emergency in Hungary

In the wake of the COVID-19 epidemic, governments have introduced restrictive measures for citizens, which has also affected the world of work. In recent years, the Hungarian government has introduced emergency regulations, which have had an impact on labour law as well. In this study, we examined to what extent the emergency regulations were constitutional and to what extent they violated labour law principles.

Keywords: labour law, emergency, Labour Code, Constitutional Court

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.4.2116>

A szerzőpáros idősebb tagja harmadéves egyetemi hallgatóként találkozott először az ünnepelttel. Az élet úgy hozta, hogy évtizedekkel később Prugberger Professor Miskolcra kerülve tudományos témavezetője lett neki, majd néhány év múlva a szerzőpáros másik tagjának lett a tudományos témavezetője, vagyis „doctor grandfather”-je. Mindketten rengeteget tanultak az ünnepelttől, elsősorban a megalkuvás nélküli tudományos kritikai szemléletet.

1. Bevezetés

A koronavírus járvány 2020. év elejétől jelentősen megváltoztatta az egész világ életét minden területen. A koronavírus járvány rákényszerítette a kormányokat arra, hogy az állampolgárok alapvető jogait korlátozó intézkedéseket vezessenek be. Éveken keresztül sérült az állampolgárok egyesülési joga, gyülekezési joga, szabad

* Egyéni ügyvéd.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék.

mozgáshoz való joga, egészséghez való joga és a munkához való joga is. Az elrendelt kijárási tilalmak következtében az állampolgárok, mint munkavállalók nem hagyhatták el a lakóhelyüket, munkájukat távmunkavégzés vagy otthoni munkavégzés keretében végezték – már legalábbis azok, akiknek nem szüntették meg ebben az időszakban a munkaviszonyát a járványra való hivatkozással.

Magyarországon is több kormányzati intézkedés született a koronavírus járvány kezelésével kapcsolatban. Jelen tanulmány keretei között foglalkozunk a 2021 nyarán és őszén elfogadott kormányrendeleteknek a foglalkoztatási jogviszonyok megszüntetését is érintő szabályaival. Álláspontunk szerint a kormány ezen rendelkezéseivel – többek között - de jelentősen, bár ideiglenesen megváltoztatta a tágabb értelemben vett munkajog által lefedett foglalkoztatási viszonyok (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, szolgálati jogviszonyok stb.) megszüntetési és szabadságra vonatkozó szabályait.

A kormány először az egészségügyben, majd két külön rendeletével, de egy napon a közsférában, illetve – lényegében – az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók körében írt elő részben kógens, részben diszpozitív szabályokat egyrésről az oltás „felvételére”, illetve az annak elmaradása miatti következményekre (értve ez alatt a fizetés nélküli szabadság elrendelését, illetve a jogviszony megszüntetését).

- A 449/2021 (VII. 29.) Kormányrendelet (Kormányrendelet I.) szolt a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről.
- Az 598/2021 (X. 28.) Kormányrendelet (Kormányrendelet II.) a munkahelyek koronavírus elleni védelméről szolt.
- Az 599/2021. (X. 28.) Kormányrendelet (Kormányrendelet III.) a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről címet viselte.

Jelen tanulmány nem tér ki a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Kormányrendeletre, amely lehetővé tette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényének (Mt.) rendelkezéseitől a munkavállaló és a munkáltató külön megállapodásban eltérjenek.¹

2. A koronavírus elleni kötelező védőoltás az egészségügyben

A Kormányrendelet I. 1. § (3) bekezdése írta elő azt, hogy az a foglalkoztatott, aki a rendelet hatálybalépése előtt nem vette fel a védőoltást, az ezt meghatározott időpontig köteles megtenni. (A kötelezettség teljesítése alól a rendelet mentesülési lehetőséget írt elő, de jelen tanulmányban ezek részletszabályairól nem kívánunk szólni.)

¹ Hungler Sára: Munka járvány idején – az egészségügyben dolgozókra vonatkozó speciális szabályok vizsgálata. In.: MTA Law Working Papers 2021/24. 1. o. A szerző részletes elemzés alá vette ezen jogszabályt, a jelen tanulmány témájával összefüggő kritikai gondolataira – a kettő összefüggései miatt – a későbbiekben visszatérünk.

A Kormányrendelet I. 2. § (8) bekezdése azt írta elő, hogy aki a védőoltást nem vette fel, azt a munkáltató felhívja, hogy ezt tegye meg meghatározott időponton belül.

A jogszabály 2. § (9) bekezdése a fenti kötelezettségek megszegése esetére írta elő a legsúlyosabb jogkövetkezményt, nevezetesen, hogy a foglalkoztatott jogviszonyát felmentéssel, illetve felmondással azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

A Kormányrendelet I. 2. § (10) bekezdése kimondta azt is, hogy az előzőek szerinti jogviszony megszüntetés esetén a foglalkoztatottat felmentési idő vagy felmondási idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit haladéktalanul közölni kell a foglalkoztatottal.

A Kormányrendelet I. ugyan nem az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 1. §-ban rögzített személyi hatállyal azonosan határozza meg a saját személyi hatályát, ettől függetlenül gyakorlatilag azon törvény személyi hatálya az érintett a jelen kormányrendelettel és e miatt tulajdonképpen a kormány az Eszjtv. törvényt „írta felül”. Az Eszjtv a jogviszony megszüntetési rendszerében 4 megszüntetési jogcímet ismer:

- közös megegyezéssel való megszüntetés,
- felmondás,
- azonnali hatályú felmondás,
- áthelyezés.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyra az Eszjtv-ben foglalt speciális rendelkezések mellett az Mt. általános szabályait kell alkalmazni (meghatározott kivételtől eltekintve, amelyek témánkat nem érintik). Az Mt.-re történő utalás szabályából következik, hogy egyrészt alkalmazni kell az Mt. 64. § (2) bekezdését is, miszerint a megszüntetés okának világosnak, valósnak és okszerűnek kell lenni, másrészt a munkáltatói felmondás indoka az Mt. 66. § (2) bekezdés értelmében a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén pedig az Mt. 78. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató ezen a jogcímen a jogviszonyt akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Álláspontunk szerint a jogalkotónak meg kellett volna teremteni a Kormányrendelet I. és a Munka Törvénykönyve közötti összhangot. A két jogszabály közötti összhang hiányát mutatja az a megfogalmazás, hogy a megszüntetés okát és jogkövetkezményit haladéktalanul közölni kell a foglalkoztatottal. Itt már tulajdonképpen nem az összhang hiányáról beszélhetünk, hanem arról, hogy az alacsonyabb szintű kormányrendelet I. ellentétes a Munka Törvénykönyvével.² Érthetetlen, hogy a megszüntetésnek milyen jogkövetkezményéről kell tájékoztatni a foglalkoztatottat?

² Következtetésünkkel ellentétes megállapításra jutott a Kozma-Pál szerzőpáros, álláspontjuk szerint a rendelet szövegezése szerint a felmondást nem az általános szabályok szerint kell indokolni, hanem elegendő a rendeletben meghatározott két ok valamelyikére alapítani a megszüntető jognyilatkozatot. – Kozma Anna – Pál Lajos: A védőoltásra kötelezés feltételei a munkaviszonyban. Munkajog 2021/4. 8. o.

A Kormányrendelet I.-nek az Mt.-vel való összhangjának a hiányát tükrözi az a tény is, hogy az Mt. 65. § (3) – (5) bekezdésében írt felmondási tilalmakra vonatkozó szabályokat és az Mt. 66. § (4) – (7) bekezdésében rögzített felmondási korlátozásra vonatkozó rendelkezéseket is engedi érvényesülni az Eszjtv., a jogirodalom álláspontja szerint viszont „a megszüntető jognyilatkozat különlegességéből fakad az is, hogy nem kell alkalmazni a felmondási védelem szabályait sem, de nem érvényesülnek az egyéb felmondási védelmi szabályok sem”.³

A Kormányrendelet I. expressis verbis kizárja a fenti szabályok szerint közölt felmentés, illetve felmondás esetén a végkielégítésre való jogosultságot. Ezen jogintézménynél is a Kormányrendelet I. és az Mt. kollíziójáról beszélhetünk, hiszen az Eszj törvény megengedő szabálya folytán alkalmazandó Mt. 77. § - értelemszerűen – a fent írt kizáró szabályokról nem rendelkezik. (Arról már nem is beszélve, hogy a három kormányrendelet szabályozása nem egységes a végkielégítés vonatkozásában, hiszen míg a Kormányrendelet I. teljesen kizárja a juttatás fizetésének lehetőségét, a másik két rendelet ebben a vonatkozásban megengedőbb.)

3. A koronavírus, elleni kötelező védőoltás az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók esetében

Az 598/2021 (X. 28.) Kormányrendelet (Kormányrendelet II.) – amely a „munkahelyek koronavírus elleni védelméről„ hangzatos címet viselte, (nem inkább a munkavállalók munkaviszonyát kellett volna megvédeni?) 1. § (2) bekezdése akként határozza meg a személyi hatályát, hogy azt arra a foglalkoztatottra kell alkalmazni, aki nem tartozik a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybeviteléről szóló 599/2021. (X. 28.) Korm. rendelet hatálya alá. Vagyis a Kormányrendelet II. nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalókra és munkáltatókra szűkíti le a személyi hatályt, hanem alapvetően a foglalkoztatottakra. Ugyanakkor a rendelet nem definiálja a foglalkoztatott fogalmát, így igazából csak találgatni lehet, milyen személyi körre gondolt a misztikus jogalkotó.⁴ Álláspontunk szerint jogalkotási probléma, hogy a „negatív” módon meghatározott személyi hatály ugyanazon a napon született, de időben későbbi sorszámozású jogszabály személyi hatályának a visszautalásából került meghatározásra.

A Kormányrendelet II. 2. § (1) bekezdése a munkáltatók számára lehetővé tette, hogy „az egészség megóvása érdekében, a munkahely és a munkakör sajátosságaira is figyelemmel - a védőoltás felvételét azon foglalkoztatott esetében, aki a rendelet hatálybalépése előtt a védőoltást nem vette fel, a munkavégzés feltételeként állapíthatja meg”. (Amint azt már az előző fejezetben rögzítettük, mentesülésre bizonyos feltételek teljesülése esetén lehetőséget biztosított a rendelet.) A rendelet szerint, ha a foglalkoztatott a védőoltást határidőben „nem vette fel”, úgy a

³ Kozma Anna – Pál Lajos: id. mű 8. o.

⁴ Havas Bence-Szabó Patrik: A munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X.28.) Korm. rendelet alkotmányjogi és munkajogi tárgyú kritikája. Munkajog 2021/4. 28. o.

munkáltató első intézkedésként fizetés nélküli szabadságot rendelhet el. Ezen szabály ellentmondásban áll az Mt. szabályaival, hiszen a fizetés nélküli szabadság – a jelenleg hatályos Mt. szabályai alapján – alapvetően olyan élethelyzetekre vonatkozik, amikor a munkavállaló nem tudja teljesíteni munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségeit (gyermekvállalás, hozzátartozó ápolása, stb.)⁵. A világvárvány miatt át kellett értékelni ugyan a fizetés nélküli szabadság intézményét, nagyon sok munkáltató folyamodott – egyéb megoldás hiányában – ahhoz, hogy egyoldalúan elrendelte azt (vagy jobb esetben megállapodást kötött a munkavállalóival erre nézve), de dogmatikailag vizsgálva a kérdést azt kell mondanunk, hogy a fizetés nélküli szabadságot nem a munkáltató rendeli el, hanem azt a munkavállaló szociális vagy egyéb körülményeire tekintettel kérelmezi, majd a munkáltató engedélyezi. Egyetértünk a Havas-Szabó szerzőpáros megállapításával, miszerint a jogalkotó a munkaviszony megszüntetési rendszer elemei közé építette be a fizetés nélküli szabadságot úgy, hogy a fizetés nélküli szabadság elrendelése egzisztenciálisan még a felmondásnál is hátrányosabb helyzetbe hozta a munkavállalókat a munkabér hiánya és a társadalombiztosítási jogi hátrányok miatt.

A Kormányrendelet II. kevésbé volt „szemérmes”, mint a Kormányrendelet I., hiszen *expressis verbis* kimondta, miszerint szabályai eltérnek a „foglalkoztatásra irányuló jogszabálytól”. A 2. § (9) bekezdése kimondta, hogy a munkáltató – amennyiben a fizetés nélküli szabadság elrendelésétől számított 1 év eltelt és a foglalkoztatott nem igazolta a védőoltás felvételét, vagy a mentesülés lehetőségét – felmentéssel, illetve felmondással azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt. A Kormányrendelet I.-ből ismert szabályt tartalmazza a Kormányrendelet II. is, miszerint amennyiben a jogviszonyt a munkáltató a rendeletben írt okból (védőoltás fel nem vétele, vagy a mentesség igazolásának hiánya) azonnali hatállyal megszünteti, úgy végkielégítés nem illeti meg a munkavállalót.

4. A koronavírus elleni kötelező védőoltás a közszférában

Az 599/2021. (X. 28.) Kormányrendelet (Kormányrendelet III.) a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről címet viselte. Ellentétben a Kormányrendelet I.-el és Kormányrendelet II.-vel a személyi hatály tekintetében azt a jogalkotói megoldást választotta, hogy felsorolta azokat a munkáltatókat, amelyek az állami, illetve önkormányzati szférában foglalkoztatnak „munkavállalókat” (és az ezen munkáltatóknál dolgozókat nevezi foglalkoztatottnak).

A Kormányrendelet III. is egyértelműen kimondta, miszerint kifejezetten el kíván térni a foglalkoztatásra irányuló jogszabályoktól (Ktv., Ktv., Hjt., Hszt., stb.). A rendeletről való eltérés lehetőségét a helyi önkormányzatok esetében a főpolgármester és a polgármesterek részére biztosították.

⁵ Lényegében hasonló álláspontot foglal el Gyulavári Tamás. Munkajog. Szerk.: Gyulavári Tamás ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2019. 302. o.

Ami a kötelezettségeket illeti, a jogtechnikai megoldás hasonló volt, mint a Kormányrendelet II.-nél, a jogszabály előírta az oltás felvételét és amennyiben a foglalkoztatott azt határidőben nem tette meg (vagy mentességet nem igazolt), a munkáltató fizetés nélküli szabadságot „rendelt el”. A Kormányrendelet III. szerint amennyiben a munkáltató által elrendelt fizetés nélküli szabadságból 1 év eltelik, és a foglalkoztatott nem igazolja a védőoltás felvételét vagy mentességet, úgy a munkáltató a jogviszonyt felmentéssel, illetve felmondással azonnali hatállyal megszüntetheti. A fizetés nélküli szabadság munkáltató általi elrendelése kapcsán a fentebb írtakat változatlanul fenntartjuk.

5. A kormányrendeletek alkotmányosságának kérdései

Számos tanulmány foglalkozott az elmúlt időszakban a veszélyhelyzet idején meghozott kormányrendeletek alkotmányosságának kérdéseivel.

Az ebben a körben fellelhető következtetések az óvatos bírálattól a kemény hangú kritikáig terjednek. A már korábban idézett Havas-Szabó szerzőpáros elsősorban a normavilágosság követelményének hiányát rója fel a rendeleti jogalkotással szemben.⁶ Jelen tanulmány korábbi részében magunk is bírálat alá vettük a kormányrendeletek pontatlan fogalomhasználatát, amely jogalkotási hiányosság és nem csak értelemzavaró helyzetet teremtett, hanem több esetben is eldönthetetlené teszi, milyen tartalmú jogintézményt kívánt szabályozni (elsősorban a személyi hatály meghatározásnál láttunk erre példákat, pl. mit értünk foglalkoztatott alatt). Számos alkotmánybírói határozat foglalkozott a normavilágosság követelményével, amelyek közül kiemelést érdemelnek azon határozatok, amelyek szerint a normavilágosság sérelme miatt akkor állapítható meg alkotmányellenesség, ha az adott szabály a jogalkalmazók számára értelmezhetetlennek bizonyulnak és ennek következtében az adott jogszabály kiszámíthatatlan hatást érhet el, illetve előre nem látható helyzetet teremt a norma címzettjei számára, végső fokon önkényes jogalkalmazást eredményezhet [pl. a 10/2003. (IV.3.) AB határozat].

Hungler Sára álláspontja szerint az Alaptörvény, a katasztrófavédelemről szóló 2011. évi CXXVIII. törvény, illetve a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.1.) Kormányrendelet arra ad lehetőséget, hogy veszélyhelyzet idején a kormány rendkívüli intézkedéseket vezessen be, arra nem, hogy ezt a jogkörét magánjogi felekre átruházza.⁷ Márpedig a kormány a munkajogi viszonyokban a munkáltatóra, mint a függő munka főlérendelt alanyára ruházott át olyan jogköröket, amelyek a munkavállalók helyzetét a jogviszonyban nehezítette. A magánfelekre történő jogkör delegálás parttalaná és ellenőrizhetetlenné tette a veszélyhelyzetben a munkavállalói jogokat érintő jogkorlátozást. Ugyanis a veszélyhelyzetben született kormányrendeletek a fentebb ismertetett jogkorlátozó intézkedéseket jelentettek a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalókra, ami ezáltal kétségessé teszi a

⁶ Havas-Szabó. id. mű 28. o.

⁷ Hungler Sára: id. mű 4. o.

kormányrendeletek alkotmányosságát. Kétségtelen tény, hogy a szerző nem a jelen tanulmány témáját érintő kormányrendeletek vonatkozásában vonta le a fenti következtetéseit, de álláspontunk szerint a később született kormányrendeletek vonatkozásában is helytállóak a megállapítások.

A kormányrendeletek alkotmányellenességével kapcsolatban nem csupán munkajogászok fogalmaztak meg kritikát, hanem alkotmányjogász is, ha lehet, még élesebben, mint a fentebb írt szerzők. Sente Zoltán álláspontja szerint a veszélyhelyzet kihirdetésére alaptörvény-ellenes módon került sor, a 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet az Alaptörvénnyel ellentétes rendelkezéseket tartalmaz. Ebből következően – az alkotmányos jogalap hiányában – a veszélyhelyzet során kiadott valamennyi kormányrendelet szintén alaptörvény-ellenes.⁸ A veszélyhelyzet kihirdetése Sente szerint azért is alaptörvény-ellenes, mert azt a „tömeges megbetegedést okozó humánjárvány” miatt hirdették ki, viszont Magyarországon a humánjárvány nem tartozik az elemi, természeti csapás fogalmi körébe, és ipari katasztrófaaként⁹ sem értelmezhető.

A fenti megállapításokon túlmenően az is leszögezhető, hogy a veszélyhelyzettel kapcsolatban nem csupán formális alkotmányossági kifogások vethetők fel, hanem lényegében az alkotmányosság tartalmi kérdéseiről van szó: arról, hogy konkrét szükséghelyzetre indokolatlan általános érvényű felhatalmazást adni, különösen abban az esetben, amikor az lehetővé teszi a kormány kivételes hatalomgyakorlása fölötti demokratikus ellenőrzés megszüntetését, illetőleg annak korlátlan ideig való fenntartását.¹⁰

Megállapíthatjuk, hogy a jelen tanulmány témáját érintő, illetve az általunk nem elemzett veszélyhelyzeti kormányrendeletek egyrészt alaptörvény-ellenesek, mert nem volt meg a kihirdetésükhöz az alkotmányos jogalap, másrészt a Covid-19 járvány esetében a katasztrófavédelmi törvény szabályai nem teremtettek jogalapot a veszélyhelyzeti jogalkotásra. Ezen túlmenően a vizsgálat alá vont kormányrendeletek nem feleltek meg a normavilágosság követelményének és oly módon változtatták meg a munka világára vonatkozó jogi szabályozást, hogy a munkáltatót, mint magánfelet még dominánsabb helyzetbe hozták a munkavállalókkal szemben.

6. A Kormányrendelet I. alkotmánybíróági megítélése

A jelen tanulmányban elemzett kormányrendeletek erős reakciót váltottak ki a magyar társadalomban. Többen az Alkotmánybírósághoz fordultak ezen jogszabályok alaptörvény-ellenességének vizsgálata miatt.

A Kormányrendelet I. – amely alapján nagyobb számú jogviszony megszüntetésre is sor került – ellen is több indítványozó nyújtott be alkotmányjogi panaszt. Az Alkotmánybíróság a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti

⁸ Sente Zoltán: A 2020. március 11-én kihirdetett veszélyhelyzet alkotmányossági problémái. In.: MTA Law Working Papers 2020/9. 15. o.

⁹ Rácz Zoltán: A katasztrófavédelem és a munkavédelem összefüggései. Agrár- és Környezetjog 2020/28. 389. o.

¹⁰ Sente Zoltán: id. mű 21-22. o.

intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet, valamint a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszokat elutasította.

Az alkotmánybírósági panasz indítványozója a Kormányrendelet I. 1. § (6) és (8)–(10) bekezdéseinek alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte, mert állítása szerint ezek az Alaptörvény II. cikkében meghatározott emberi méltósághoz való jogával, az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében meghatározott, az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogával, valamint a XX. cikk (1) bekezdésében meghatározott, testi és lelki egészséghez fűződő alapjogával ellentétesek.

Egy másik indítványozó szerint a Kormányrendelet I. az Alaptörvény C) cikk (2) bekezdését, valamint az Alaptörvény 53. és 54. cikkeit is sérti, mert a katasztrófavédelemről szóló törvény 44. §. c) pontja túlterjeszkedik az Alaptörvényen, és az Alaptörvényben nem szereplő c) pontra figyelemmel került sor a veszélyhelyzet kormány általi kihirdetésére.

Az indítványozók véleménye szerint továbbá a Kormányrendelet I. 1. § (6)–(7) bekezdései ellentétesek az Alaptörvény II. cikkében meghatározott emberi méltósághoz való joggal, a III. cikk (2) bekezdésében foglalt emberkísérelt tilalmával, a XV. cikk (2) bekezdésében foglalt diszkrimináció tilalmi rendelkezéssel, a XVII. cikk (3) bekezdésében meghatározott, az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez és a XX. cikk (1) bekezdésében meghatározott, testi és lelki egészséghez fűződő joggal. A koronavírus elleni oltóanyag ugyanis csupán ideiglenes, feltételekhez kötött engedéllyel rendelkezik, a szokásos tesztelési eljárásokon nem esett át, alkalmazása kísérleti szakaszban van. Ebből következik, hogy az oltóanyag mellékhatásai teljeskörűen nem ismertek, ezért az oltás az azt felvevők életét, egészségét veszélyeztetheti, arra pedig senkit nem lehet kötelezni, hogy emberkíséreltben vegyen részt. Az indítványozó arra is utalt, hogy a Kormányrendelet I. támadott rendelkezései az Mt. 54. § (2) bekezdését is sértik, mert az egészséget veszélyeztető munkáltatói utasítás az Mt. ezen rendelkezése szerint megtagadható.

Az Alkotmánybíróság a korábban hozott határozataira visszautalva a határozat indokolásában rögzítette, hogy különleges jogrend idején a jogalkotó az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdése alapján, az ott meghatározott kivételektől eltekintve hozhat olyan rendkívüli intézkedéseket, amelyek ideiglenesen valamely alapjog gyakorlásának teljes felfüggesztésével járnak.

Az önrendelkezési jog tekintetében az Alkotmánybíróság ezen alapjogot a szükségesség és arányosság tesztje alá vetette és megállapította, hogy az ügyben a foglalkoztatottak kötelező védőoltásának elrendelésének legitim céljaként ismeri el az Alaptörvény II. cikke által garantált élethez és egészséghez való jog, valamint az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében foglalt egészséghez való jog intézményvédelmi oldalának érvényesítését, a koronavírus-járvány egészségügyi, társadalmi, gazdasági hatásainak csökkentését, kiemelten az egészségügyi ellátórendszer folyamatos működését és a betegellátás biztonságát. Az Alkotmánybíróság arra jutott, miszerint az általános alapjog-korlátozási teszt

szükségességi eleme körében értékeli az Alkotmánybíróság azt, hogy a legitim cél más módon nem érhető el, tehát a korlátozás feltétlenül (vagyis elkerülhetetlenül) szükséges. Az ügyre az általános alapjogvédelmi teszt szükségességi eleme akként konkretizálható, hogy a foglalkoztatottak védőoltás felvételére való kötelezése és elmulasztása esetére hátrányos jogkövetkezmény kilátásba helyezése nélkül a foglalkoztatottak, az egészségügyi szolgáltatásokat igénybe vevők, valamint az egészségügyi ellátásra szorulókkal szembeni védelme reálisan elérhető-e. Végül az Alkotmánybíróság a legitim cél eléréséhez a támadott korlátozást szükségesnek tartotta.

Az Alkotmánybíróság a Kormányrendelet I. az Alaptörvény III. cikk (2) bekezdésében foglalt emberkísérelt tilalmával való összhangját is vizsgálta. Az Alkotmánybíróság a határozat indoklásában hangsúlyozta, hogy valamennyi Magyarországon alkalmazott vakcina rendelkezik az Országos Gyógyszerészeti és Élelmezés-egészségügyi Intézet engedélyével. Ezek mindegyikét alkalmasnak találta az erre illetékes magyar hatóság, arra, hogy elősegítse a védettség kialakulását a fertőzéssel szemben. Erre tekintettel az Alkotmánybíróság szerint nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a koronavírus elleni oltási program az Alaptörvény III. cikk (2) bekezdés szerinti „kíséreltnek” minősülne, ekképpen az ehhez kapcsolódó abszolút tilalom megsértése sem állapítható meg.

7. Záró gondolatok

A koronavírus járvány 2020. évtől jelentősen érintette a magyar társadalmat és a végrehajtó hatalmat is, hiszen nem voltunk felkészülve a világjárvány nyomán kialakult helyzetre. Ez a szituáció természetesen óriási befolyást gyakorolt a munka világára is. A magyar kormány rendeletek sokaságával „kezelte” ezt a pandémia miatti állapotot, de a munka világára kötelező előírások nem állták ki az alkotmányosság próbáját. Alapvetően nem a kitűzött célokkal volt a probléma, hanem az azok megvalósításához vezető jogi eszközök helytállóságával.

Irodalomjegyzék

- Hungler Sára: Munka járvány idején – az egészségügyben dolgozókra vonatkozó speciális szabályok vizsgálata. In.: MTA Law Working Papers 2021/24.
- Kozma Anna – Pál Lajos: A védőoltásra kötelezés feltételei a munkaviszonyban. Munkajog 2021/4.
- Havas Bence-Szabó Patrik: A munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X.28.) Korm. rendelet alkotmányjogi és munkajogi tárgyú kritikája. Munkajog 2021/4.
- Munkajog. Szerk.: Gyulavári Tamás ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2019.
- Sente Zoltán: A 2020. március 11-én kihirdetett veszélyhelyzet alkotmányossági problémái. In.: MTA Law Working Papers 2020/9.
- Rácz Zoltán: A katasztrófavédelem és a munkavédelem összefüggései. Agrár- és Környezetjog 2020/28. <https://doi.org/10.21029/JAEL.2020.28.376>