
Alapjogi kollíziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén

Szendrői Anna*

„Az emberben van valami megvalósíthatatlan... ami benne él, amitől ember és személyiség, ami nem változik.” /Márai Sándor: Ami a Naplóból kimaradt/

1. Bevezető gondolatok

Emberi jog, alkotmányos alapjog, személyiségi jog - a három fogalom ugyan nem azonosítható egymással, céljuk azonban közös: az ember, az eszmei értelemben vett egyre gazdagabb emberi személyiség önmegvalósítása.¹ Az egyén privátautónómiájának védelme és kiterjesztése valamennyi jogág feladata, ez jogunk emberközpontúságának kifejeződése. Magától értetődő azonban, hogy az egyes jogágak más eszközökkel, más módon és más mértékben járulnak hozzá az egyén védelmének megvalósításához. Ez a munkajog esetében sincs másként, sőt, előjáróban kijelenthetjük, hogy a munkajogi alapjogvédelem kapcsán a megválaszolatlan kérdések túlsúlyban vannak a vitathatatlan megállapításokhoz képest. Miben rejlik ennek magyarázata? Az alapjogok érvényesülésének és kollíziójának azért ad sajátos karaktert a munkajog, mert a munkaviszonyban nem egyformán piacképes alanyok vesznek részt, ugyanakkor ez a jogág is a magánjogi rend része, a magánautonómia megjelenítésének egyik formája.² Az ellentmondás kereteit alapjaiban jelöli ki az, hogy a munkajogban mennyiben érvényesülnek a klasszikus magánjogi elvek és szabályok, illetve mennyiben dominálnak az alapvetően szociális megfontoláson alapuló különleges, közjoghoz közelítő normák. Ez egyben válasz arra a kérdésre is, hogy az alapjogok érvényesülése milyen mértékben van kitéve bizonyos aránytalanságoknak az arányosság megtartása érdekében.³ Alárendeltség és függőség - ez a két kifejezés tükrözi leginkább a

* PhD-hallgató, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

¹ Lenkócs Barnabás - Székely László: A személyi jog vázlata, Budapest, Eötvös József Könyvkiadó, 2008, 12. o.

² Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, JUSTIS, 2010, 7. o.

³ Uo. 11. o.

munkajog alapvető premisszáját, az egyéni munkavállaló függőségét, amely döntően meghatározza az alapjogok munkajogi érvényesülésének kereteit.⁴ A továbbiakban arra keresem a választ, hogy a munkajog erősen hierarchizált jellegéből fakadóan milyen mértékben képes megvalósítani az alapjogvédelem követelményét, illetve, hogy hol húzódik e jogok érvényesülésének határa. Tekintettel továbbá a polgári jog és a munkajog közötti szoros kapcsolatra, vizsgálódásom tárgyát képezi a munkajogi és polgári jogi védelem azonosságainak, ellentmondásainak feltárása is.

2. Az alapjogi védelem

2.1. Az alapjogok szerepe, az alapjogi védelemről általában.

Kiindulópontként tisztáznom kell azt, miért is esett a választásom az alapjogok vizsgálatára. Már maga a kifejezés is sugallja az alapjogok kiemelkedő jelentőségét: de mégis, miben rejlik azok kitüntetett szerepe?

Az 'alapjog' szó - az alapjogvédelemhez hasonlóan - különféle jelentéstartalmakkal használatos, mint ahogyan magukat az alapjogokat sem vehetjük számba egy lezárt katalógusban folyamatos fejlődésük, gyarapodásuk miatt. Az alapjogok katalógusa nincs tehát kőbe vésve, ez mégsem jelenti azt, hogy a szabadságjogok köre korlátoktól mentesen alakítható lenne.⁵ Ezen jogok ugyanis morálisan igazolt jogosultságok jogi kifejeződésai, amelyek az embert emberi mivoltánál fogva illetik meg.⁶ Olyan erkölcsi tartalommal rendelkeznek, amelyek minden egyéb célszerűségi és hatékonysági tényezőt felülírnak.⁷ Talán ez az oka annak, hogy a szabadságjogok megjelenése széles körű vitát generált a jogtudósok körében, s ezzel párhuzamosan az államok egyre inkább arra törekedtek, hogy az alapjogok védelmének garanciáit kellőképpen beépítsék a jogrendszerbe.⁸

Amennyiben az alapjogok kimagasló jelentőségét hirdető fenti tétel mellett foglalunk állást, elfogadhatjuk, hogy azok védelmét minden egyes jogágban, minden lehetséges eszközzel meg kell valósítani. Úgy gondolom, az alapjogok alkotmányjogi vagy büntetőjogi védelmének megvalósítása magától értetődő, a polgári jogi és alkotmányjogi védelem kapcsolata azonban számos kérdést vet fel, s a szakirodalomban sem alakult ki erre vonatkozóan egyöntetűen elfogadott, általános nézet.

Az utóbbi időben, mind a jogirodalomban, mind pedig a bírói gyakorlatban megfigyelhető a polgári jogi és az alkotmányos jogvédelem határainak

⁴ Kiss György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok I. JURA, 9. évf. 1. sz., Pécs, 2003, 79. o.

⁵ Somody Bernadette, Szabó Máté Dániel, Szigeti Tamás, Vissy Beatrix: Alapjogi igények, alapjogi szabályok: az alapjogi ítélkezés egy koncepciója. In: Somody Bernadette (szerk.): Alapjogi bíráskodás – Alapjogok az ítélkezésben, Budapest, L'Hartmann, 2014. 14. o.

⁶ Kis János: Vannak-e emberi jogaink? Budapest, Stencil Kulturális Alapítvány, 2003, 87. o.

⁷ Hugh Collins: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In: Guy Davidov and Brian Langille: The Idea Of Labour Law, Oxford University Press, 2011, 140. o.

⁸ Joseph Raz: Human Rights in the Emerging World Order. In: Transnational Legal Theory 1, no. 1, 2010, 32. o.

összemosódása. Ez elsősorban abban nyilvánul meg, hogy az Alaptörvény alapvető jogokról szóló fejezetében meghatározott valamennyi jogosítványhoz hozzárendelik a polgári jogi személyiségvédelmet is.⁹

A fogalmak közötti összemosódás elméleti háttere nem más, mint az, hogy napjainkra a közjog és a magánjog merev határai általánosságban felbomlottak¹⁰, ez pedig maga után vonta az alkotmányos alapjogok és a polgári jogi személyiségvédelem relatív összeolvadását. Az alkotmányos alapjogok hatása a polgári jogra vitathatatlan tendencia, amely nemcsak az állampolgároknak az állammal szembeni, hanem egymás közötti kapcsolatában is érvényesülést kíván.¹¹

Ennek ellenére úgy vélem, célszerűtlen összemosni a polgári jogi és az alkotmányjogi védelmet: bár az számos ponton kapcsolódik egymáshoz, az alkotmányjog feladata mégis inkább az, hogy meghatározza az alapvető jogok katalógusát, megállapítva ezzel mind a törvényhozó, mind pedig a jogalkalmazó szervek kötelességeit. Az azonban már a különböző jogágak dolga, hogy mindegyik a maga eszköztárát sorakoztassa fel az alapvető jogok érvényesítése céljából.¹²

2.2. A munkajogban megvalósuló alapjogi védelem sajátosságai, ellentmondásai. A fentiekből egyértelműen megállapítható, hogy az alapjogi védelem realizálása komplex, kihívásokkal teli feladat. Ez a munkajog világában sincs másként, sőt, előljáróban kijelenthetjük, hogy az alkotmányos jogok munkajogi érvényesülése az alapjogi kutatások különösen érzékeny területét képezi.¹³ Az ellentmondások tisztázása végett célszerű elsőként a munkajog jogágbeli hovatartozását meghatározni, hiszen ez alapjaiban jelöli ki a jogvédelem hogyanját és mikéntjét.

Az uralkodó álláspont szerint a munkajog a magánjog részét képezi, amely azonban számos szabályozásbeli különbséggel valósul meg.¹⁴ A munkajog és a polgári jog kapcsolatának ténye nem vitatott, az ezzel kapcsolatos problémákat inkább a két jogterület határainak elválasztása veti fel. A 2012. évi I. tv. megalkotása során a jogalkotót az a cél vezérelte, hogy egy konzekvens munkajogi szabályanyagot alakítson ki, amely önállóbbá válhat a polgári joghoz képest. Szándéka az volt, hogy inkább a diszpozitív jellemzőkkel bíró polgári joghoz képest a munkajogban konkrét garanciákat teremtsen meg a polgári jogviszonynál kötöttebb munkajogviszony és annak alanyai védelme céljából.¹⁵ Ez a folyamat sem

⁹ Dr. Petrik Ferenc: A személyiség jogi védelme. A sajtó-helyreigazítás, Budapest, HVG ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., 2001, 34. o.

¹⁰ Lásd: Jakab András: Közjog, magánjog, polgári jog - a dogmatikatörténet Próteuszai. Állam- és jogtudomány, 48. évf. 1. sz., 2007, 3-27. o.

¹¹ Sólyom László: A személyiségi jogok elmélete, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1983, 41. o.

¹² Uo. 34. o

¹³ Kiss György: A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében. In: Czucz Ottó, Szabó István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapára, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002, 262. o

¹⁴ Kenderes György: A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. Miskolci jogi szemle, 9. évf. 2. sz., 2014, 6. old.

¹⁵ Kenderes György - Bánai Krisztina: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények polgári jogi vonatkozásai. In: Czucz Ottó, Szabó István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapára, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002, 241. o.

vezetett ahhoz, hogy a munkajogban kristálytiszán tudnánk alkalmazni a klasszikus magánjogi elveket, hiszen a munkajog tisztán magánjogi jellege számos jogintézmény vonatkozásában vitatható¹⁶- gondoljunk például a szerződési szabadság elvére. Véleményem szerint célszerű elfogadnunk azt a tényt, hogy a munkajog Janus-arcú intézmény: bár szabályozását és jogi jellegét tekintve magánjogias jogágnak tekinthető, mégsem tisztán magánjog, hanem közjogi elemekkel nagymértékben átszótt sajátos jogterület¹⁷- úgynevezett keresztülfekvő jogág.

A munkajogi védelem során ugyanis a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből, nem pedig a magánjogra jellemző szabadságposztulátumból kell kiindulnunk.¹⁸ A személy alapvető jogainak védelme azért hangsúlyos a munkaviszony keretein belül, mivel a munkavállalók egyenlőtlen alkupozicióban vannak az egzisztenciális erőfölénnyel rendelkező munkáltatóval szemben.¹⁹ A munkavállalók mind szervezeti (demokratikus deficittel jellemezhető hierarchikus struktúra), mind szociális (az betöltött munkakör befolyásolja a munkavállaló társadalmi elismertségét, presztízsét), mind pedig gazdasági (az önálló gazdasági kockázatvállalás hiánya²⁰) szempontból függő helyzetben vannak a munkáltatóval szemben.²¹ Ez a függőségi helyzet merőben különbözik a jogügyleti forgalomban meglévő tényleges gazdasági-hatalmi egyenlőtlenségektől, hiszen a gyengébb fél privátautonómiájának érvényre juttatásához nem elegendő a verseny általános feltételeinek biztosítása. Míg a polgári jog rendszere azonos minőségű jogalanyok minimálisan elvárható objektívizált magatartási szabályait rögzíti, a munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés és a privátautonómia követelményeinek.²² Ennek következtében a közjogi elemek olyan mértékben felerősödtek, hogy némelykor vitatott volt e jogág jogrendszerbeli elhelyezkedésének megítélése. Az alapjogok kollíziójának tehát egyik meghatározó problémája, hogy a munkajogban mennyiben érvényesülnek a klasszikus magánjogi elvek és szabályok, illetve mennyiben dominálnak az alapvetően szociális megfontoláson alapuló különleges – mondhatni, a közjoghoz legalábbis közelítő – normák.²³ Ezekből kiindulva merül fel bennünk a kérdés, hogy az

¹⁶ Rab Henriett: A közszolgálati különbíráskodás HR-szempontú vizsgálata. *Közjogi Szemle*, 2016 évi. 1.sz., 9. o.

¹⁷ Kenderes György – Prugberger Tamás: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny*, 2001/2. szám, 113-120. o

¹⁸ Kiss (2002): i. m. 262. o.

¹⁹ Guy Davidov: The (Changing?) Idea of Labour Law. In: *International Labour Review*, Vol. 146, 2007, 312. o.

²⁰ Manapság a munkajog alanyai egyre inkább kiszereződnek a munkajogi védelem alól és kölcsönösen kockázatot vállalnak, s ezáltal erősödik a munkajogi szabályozás polgári jogi jellege. Lásd: Jakab Nóra – Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny*2014/10.sz., 2014: 477-485. o.

²¹ Guy Davidov: The three axes of employment relationships: A characterization of workers in need of protection". In: *University of Toronto Law Journal*, Vol. 52, 2002, 361. o.

²² Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán - egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége - *Jogtudományi közlöny*, 63. évf. 2. sz., 2008, 73. o.

²³ Kiss (2010): i. m. 11. o.

alapjogok rendszerében vajon törést okoz-e a munkajogviszony alanyai egyensúlyát biztosító normaanyag, amely a munkajognak az említett „közjogi” sajátosságot kölcsönzi.²⁴ Deformálja-e a munkajog sajátos szabályozása az alapjogok rendszerét, irányultságát, érték-és érdekarányosságát?

A továbbiakban erre keresem a választ, elsősorban az Alkotmánybíróság gyakorlatának elemzése útján, álláspontom szerint ugyanis annak határozataira támaszkodva értelmezhető az alapjogok tartalma, más alkotmányos alapjogokkal és intézményekkel való kapcsolata, illetve ezen jogokba történő állami beavatkozás és annak korlátai. Anélkül, hogy az alapjogok katalógusát a teljesség igényével végiglapoznám, tanulmányomban a munkajog világában kitüntetett szerephez jutó alkotmányos jogok vizsgálatára törekszem, s előzetes elméleti téziseim igazolására a bírósági joggyakorlatot hívom segítségül.

3. A munkához való jog és a munkáltató, mint tulajdonos rendelkezési jogának kollíziója

Legyen hát célod: Istennek dicsőség, Magadnak munka. Az egyén szabad Érvényre hozni mind, mi benne van. /Madách Imre: Az ember tragédiája/

A munkavállalói jogok csorbítása mindennapi téma, azonban ennek inverze, azaz amikor a munkavállaló feladat hiányában képtelen ellátni munkavégzési kötelezettségét, kevésbé jut szerephez. Madách véleményét osztva úgy gondolom, hogy a testi-lelki egészség elképzelhetetlen munkavégzés nélkül, ezért a továbbiakban azt vizsgálom, hogy milyen következményekkel jár a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség megszegése.

A munkához való jog megkérdőjelezhetetlen szerepét bizonyítja az, hogy az Alaptörvény külön cikkben szól²⁵ róla. Honnan nyeri létjogosultságát a munkához való jog? Erre az Alkotmánybíróság több válasszal is szolgált: egyik döntésében deklarálta, hogy a vizsgált jog nem más, mint szerződési szabadság egyik aspektusa²⁶, egy másik döntésében pedig az alapjogi hierarchia legmagasabb fokán álló emberi méltósághoz fűződő jogból vezette le a munkához való jogot.²⁷

A fogalmi tisztánlátás érdekében célszerű rögzíteni azt, hogy a munkához való jog kétarcú intézmény: a munkához való jogtól, mint alanyi jogtól meg kell különböztetni a munkához való jogot, mint szociális jogot, s különösen annak intézményi oldalát. A vizsgálódásom tárgyát képező alanyi jogi értelemben vett munkához való jog a munka szabad megválasztását jelenti.

A munkához (foglalkozáshoz, vállalkozáshoz) való alapjog a szabadságjogokhoz

²⁴ Uo: 37. o.

²⁵ Alaptörvény XII. cikk: (1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

²⁶ 1178/B/1/1991. AB határozat

²⁷ 44/B/1993. AB határozat

hasonló védelemben részesül az állami beavatkozásokkal és korlátozásokkal szemben, amiből értelemszerűen következik az is, hogy ezen jog nem abszolutizálható és nem korlátozhatatlan: senkinek sincs alanyi joga meghatározott foglalkozással kapcsolatos vállalkozás, sem pedig ennek adott vállalkozás jogi formában való gyakorlásához.²⁸ A korlátozások kapcsán megállapítható, hogy azok alkotmányossága más-más mérce alapján minősítendő aszerint, hogy a foglalkozás gyakorlását vagy annak szabad megválasztását korlátozza-e az állam. Utóbbin belül is különböző megítélés alá esik az adott foglalkozásba kerülés szubjektív, illetve az objektív korlátokhoz kötése, de kijelenthetjük, hogy a munkához való jogot az veszélyezteti a legsúlyosabban, ha az ember az illető tevékenységtől el van zárva, azt nem választhatja.²⁹ Ennek elkerülése érdekében a jog különféle terebélyű tilalomfákat és garanciákat állít fel. Garanciális intézményként értékelhető például az Mt.-ben rögzített (tovább)foglalkoztatási kötelezettség.³⁰

Akár a munkavállaló munkához való jogát, akár a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettséget vesszük alapul, megállapítható, hogy markáns beavatkozás történik a munkáltató, mint klasszikus értelemben vett tulajdonos rendelkezési jogába. Fontos megjegyezni azt, hogy a tulajdonhoz való jogról beszélhetünk alkotmányjogi³¹, valamint polgári (jogi) magánjogi értelemben is. Ez a különbségtétel klasszikusan példázza azt a tényt, hogy habár a polgári jogi személyiségvédelem és az alkotmányos alapjogok védelme között több kapcsolódási pont található, mégsem jelentenek azonos fogalmat. A két tulajdonfogalom között ugyanis számos átfedés található, de semmiképpen sem jelentenek egységes minőséget, az alkotmányi tulajdonvédelem köre és módja ugyanis nem szükségképpen követi a polgári jogi terminológiát. A szükséges és arányos korlátozásnak, illetve a tulajdonjog lényeges tartalmának nincs polgári jogi megfelelője. A tulajdonjog részjogosítványai³² - amelyek még a polgári jog szerint sem mindig a tulajdonost, s egyes esetekben törvénynél fogva nem őt illetik - nem azonosíthatók a tulajdonhoz való jog alkotmányi védelmet élvező lényeges tartalmával. A tulajdon "elvonása" alkotmányjogi értelemben nem feltétlenül a polgári jogi tulajdonjog elvesztése; viszont az állagelvonás ellen az Alaptörvény nem ad feltétlen védelmet. Az Alaptörvény szerinti tulajdonvédelem köre tehát nem azonosítható az absztrakt polgári jogi tulajdon védelmével; azaz sem a birtoklás, használat, rendelkezés részjogosítványaival, sem pedig negatív és abszolút jogként való meghatározásával. Az alapjogként védett tulajdon tartalmát a mindenkori (alkotmányos) közjogi és magánjogi korlátokkal együtt kell érteni.³³

²⁸ 54/1993. (X. 13.) AB határozat

²⁹ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat

³⁰ Mt. 51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

³¹ Alaptörvény XIII. cikk (1) Mindenkinek joga van a tulajdonhoz és az örökléshez. A tulajdon társadalmi felelősséggel jár.

(2) Tulajdont kisajátítani csak kivételesen és közérdekből, törvényben meghatározott esetekben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett lehet.

³² Ptk. 5:13. § (2) A tulajdonost megilleti különösen a birtoklás, a használat, a hasznosítás, a hasznok szedésének és a rendelkezés joga.

³³ 64/1993. (XII. 22.) AB határozat

Ezen fejezet keretében a tulajdonjogot magánjogi fogalomként vizsgálom, s a bírósági joggyakorlat áttekintése során arra keresem a választ, hogy a munkáltató, mint tulajdonos rendelkezési jogából fakadó döntési lehetőségeit mennyiben korlátozza a munkavállalók munkához való joga.

Az első eset³⁴ klasszikus iskolapélda a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség mibenlétére. A felperes az alperes cégnél POP Leader munkakörben dolgozott, mielőtt az alperes vezérigazgatója a Humán Erőforrás Osztályra irányította át. A történetek ellenére az alperes a felperest állományában maradó munkavállalónak tekintette, alapfizetését tovább folyósította, a felperes pedig e status quo-t hallgatólagosan tudomásul vette. Az alperes a felperes belépő kártyáját - a betegállományra hivatkozással - letiltatta, munkával sem látta el, s részére munkaeszközöket (számítógép, telefon, később: asztal, szék) nem biztosított. Ezt követően a felperes a HR Osztályon már csak a tárgyalóasztalhoz vagy az ebédlőben tudott leülni. Mivel a felperesnek az alperes utasítása szerint munkaidőben folyamatosan jelen kellett lennie, a felperes konkrét tevékenység hiányában munkaidejét a dohányzóban, a büfében, illetve más kollégákkal beszélgetve töltötte.

Az alperes 2006. január 9-én rendkívüli felmondást közölt a felperessel, azzal az indokkal, hogy a munkavállaló a cég munkamorálját romboló korábbi magatartásával nem hagyott fel, a cég ellen munkaügyi pert indított és folytat annak ellenére, hogy a cég a mai napig fizetését fizeti, pedig munkát nem tud részére biztosítani. Arra hivatkozott továbbá, hogy a munkavállaló HR Osztály munkatársait munkájukban zavarta, zaklatta és a feljárnlott raktárvezetői munkakört pedig nem fogadta el. Mindezek mellett a felperes munkavégzés nélkül egész nap a cég telephelyének különböző területein a többi munkavállalót zavarta a munkában, munkamorált romboló kijelentéseket tett, illetve tanúk által bizonyíthatóan munkaidőben a raktárban hungarocelleken aludt. A felperes a munkáltatói döntés ellen keresettel fordult a bírósághoz, s kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg munkaviszonyát.

A bíróság a felperes keresetének helyt adva, megállapította, hogy az alperes megsértette a felperes munkához fűződő alkotmányos jogát azzal, hogy tényleges és alkotó munkavégzéstől elzárva félreállította a HR Osztályra, ezzel a megbüntetés, a feleslegesség érzését keltve a dolgozóban. Az alperes által előidézett helyzet, miszerint az alperes elvárja, hogy a munkavállaló a munkahelyén jelen legyen, de részére munkát következetesen nem biztosít, a munkavállaló számára megalázó, illetve emberi méltóságát és személyiségi jogait súlyosan sértő körülmény.

Hasonló döntés született abban az esetben³⁵ is, amikor a hírszerkesztő-riporter munkakörben dolgozó felperes nem vagyoni kártérítés iránti igénnyel fordult a bírósághoz, mivel munkáltatója nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének. A bíróság megállapította, hogy az alperes kétséget kizáróan megsértette a felperes munkához való alkotmányos alapjogát akkor, amikor nem engedélyezte munkavégzését a híradóban – mindezt egyértelműen azért, mert a felperes egy

³⁴ Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M. 1344/2004/66

³⁵ Fővárosi Törvényszék Mf.631971/2006/3.

értekezleten szakmailag kritikai észrevételeket tett.

Az említett jogesetek alapján megállapítható, hogy a munkához való jog - klasszikus magánjogi értelmezésben - csakis szubszidiárius eszközök igénybevételével érvényesülhet³⁶, gondoljunk itt a foglalkoztatási kötelezettség, vagy éppen az emberi méltósághoz fűződő jog sérelmének felhívására. Maga a foglalkoztatási kötelezettség is sokrétű fogalom, a jogesetek kitűnően példázzák, hogy nem csupán a munkavállaló munkával való ellátását jelenti, hanem a munkafeltételek megteremtését, valamint a munkaeszközök munkáltató általi rendelkezésre bocsátását is magában foglalja.

A foglalkoztatási kötelezettség sérelme bekövetkezhet egyrészt a munkaviszony alatt, valamint kapcsolódhat annak (jogellenes) megszüntetéséhez is. Az Mt. értelmében a felmondási indoknak nemcsak valósnak, hanem okszerűnek is kell lennie. A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata szerint a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A munkavállaló munkához való jogából következik, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát csak akkor mondhatja fel, ha ez a munkaviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően a rendeltetését.³⁷

S hogy miben is rejlik a munkához való jog lényege? Meglátásom szerint ezt a kérdést a Legfelsőbb Bíróság már kimerítően megválaszolta: az emberi személyiség kiteljesedését alapvetően a társadalmilag hasznos munkavégző tevékenysége biztosítja, a munkavégzés ezért a személyiség kulcsfontosságú megnyilvánulása, amely a munkához való jog megtestesüléseként az alkotmányos és munkajogi szabályok keretein túlmenően, mint személyiségi jog a törvény védelme alatt áll. Ezért a munkaviszony jogellenes megszüntetése nem csupán az ebből eredő munkajogi jogkövetkezmények alkalmazását teszi indokolttá, hanem egyben személyiségi jogsérelemnek is minősül.³⁸

Ez az indoklás jól példázza azt, hogy a személyiségi jogok rendkívül sokszínű, kimeríthetetlen palettája jóval tágabb, mint a Ptk.-ban rögzített katalógus. A munkához való jogról a Ptk. nem szól - „csupán” mint alkotmányos jog szerepel az Alaptörvény felsorolásában - jelen esetben mégis személyiségi jogsérelem alapjául szolgált. Véleményem szerint ez az eset kitűnő például a személyiségi és alkotmányos jogvédelem határainak összemosódására.

4. A munkavállaló lelkiismereti és vallásszabadságának és a munkáltató utasítási jogának kollíziója

„Másokkal csak úgy tudok együtt élni, ha a saját lelkiismeretem tiszta. Egyetlen dolog van, amiben sosem dönthet a többségi vélemény, és ez az egyén lelkiismerete.” /Harper Lee: Ne bántásatok a feketerigót/

³⁶ Kiss (2010): i.m. 281. o.

³⁷ Kúria Mfv.I.10.570/2007/3.szám

³⁸ BH 1999.402.

Választásom indoka a vallás- és lelkiismereti szabadsághoz fűződő jog megkérdőjelezhetetlen aktualitásában rejlik. Napainkban a multikulturális társadalom megvalósításával párhuzamosan szemtanúi lehetünk az egymástól messzemenően eltérő, olykor élesen ütköző ideológiai felfogások, vallási és lelkiismereti meggyőzések szintézisének, akár a munkahelyen is. S mivel a munkavállalók elsősorban hús-vér emberek, méltóságukból fakadó meggyőződésük kibontakoztatására minden körülmény között, így többek között a munkavégzés során is lehetőséget kell biztosítani.

A lelkiismereti szabadság hagyományosan a személyiségi jogok katalógusában is rögzítésre kerül, a Ptk. mégsem szól róla. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a polgári jogi bíróságok előtt ne kerülne elő hivatkozási alapként: véleményem szerint ez azzal magyarázható, hogy az közvetlenül levezethető a – Ptk. által is rögzített – emberi méltóságból, az egyén veleszületett és korlátozhatatlan jogából. Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata az emberi méltósághoz való jogot „általános személyiségi jogként”³⁹ értékeli, amely magában foglalja a személyiség szabad kibontakoztatásához fűződő jogot. Az pedig magától értetődő, hogy az egyén kiteljesedése elképzelhetetlen a meggyőződés szabad megválasztása és érvényre juttatása nélkül.

A lelkiismeret szabadsága dióhéjban azt jelenti, hogy az állam senkit sem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződéssel.⁴⁰ A lelkiismeret fogalma alatt az egyén önmagára, a jogtól függetlenül, feltétlen kötelezőnek tartott erkölcsi meggyőződésén alapuló cselekvését (tevését vagy nem tevését) értjük.⁴¹

Mivel azonban az emberi személyiség immanens, lényegi része érinthetetlen, a jog csakis külső feltételek biztosításával segítheti az autonómiát. A gondolat- és lelkiismereti szabadságra a jog akkor képes hatást gyakorolni, ha a gondolat vagy a belső meggyőződés megnyilvánul. Ez a megnyilvánulás lehet a vallás gyakorlása vagy éppen a vélemény szabad kifejtése: magát a meggyőződés, a gondolat és a hit szabadságát ugyanis a kommunikáción keresztül ragadhatjuk meg. A vallásszabadság több elemet foglal magában: a hit (meggyőződés) szabadságát; a vallásgyakorlás szabadságát, beleértve a negatív vallásszabadságot, vagyis a meggyőződés kinyilvánítása mellőzéséhez való jogot; s tartalmazza végül - noha nem külön szabályként, hanem az „együttesen” és „nyilvánosan” történő vallásgyakorlás szabadsága révén - a vallási gyülekezési és egyesülési szabadságot is.

A három elem közül a vallásgyakorlás joga, azaz a hagyományos értelemben vett kultusz-szabadság a legfontosabb: ez áll a legközelebb a többi szabadságjoghoz, sőt, e tekintetben a vallásszabadság a kommunikációs alapjogok közé illeszkedik.⁴²

³⁹ 8/1990. (IV.23.) AB határozat

⁴⁰ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat

⁴¹ 225/B/2000. AB határozat

⁴² 4/1993. (II. 12.) AB határozat

Kérdéses, hogy ezen kardinálisnak tekinthető alapjogok milyen mértékben tudnak érvényesülni a szigorú alá-és fölérendeltséggel jellemzett munkaviszony keretei között. A munkáltatót, mint tulajdonost megillető utasítási jog, a munkaviszony differencia specificája, valamint a munkáltatóhoz fűződő lojális magatartás követelménye mind-mind gyakran diszharmóniába kerülnek a fent említett alapjogokkal. A továbbiakban az Alkotmánybíróság gyakorlatát veszem górcső alá annak megállapítása érdekében, hogy milyen keretek között érvényesülhet a munkavállaló lelkiismereti és vallásszabadsága a munkavégzési kötelezettség teljesítése során.

Az orvosi tevékenység ellátásával összefüggésben különösen problematikus lehet jelent az eutanázia és az abortusz megítélése. Elég csak a katolikus egyház tanítására gondolnunk, amely egyértelműen tagadja az élet kioltásával járó orvosi beavatkozások jogszerűségét. *"Az ártatlan emberi élet közvetlen és szándékos kioltása mindig súlyosan erkölcstelen."*⁴³ - szól II. János Pál pápa enciklikájában. Alappal merülhet fel bennünk a kérdés, hogy milyen mértékben kell egybeesnie a jogi szabályozásnak az egyház által elfogadott morális elvekkkel. Azaz jogszerű lehet-e az emberi (magzati) élet kioltásával járó munkáltatói utasítás megtagadása?

Az orvost akarata ellenére sem lehet a (passzív) eutanáziában való közreműködésre kötelezni - olvashatjuk az Alkotmánybíróság indokolásában. Az orvosnak ugyanis lelkiismereti és szakmai okokra hivatkozva szabadságában áll megtagadni azt, hogy egy adott beteg kezelése során - a beteg határozott és egyértelmű kérése ellenére - az életmentő és az életfenntartó kezelést megszüntesse. Ebben az esetben az orvos számára lehetővé kell tenni azt, hogy kilépjen a kezelési folyamatból, és más orvos lépjen be ebbe a halálhoz vezető folyamatba.⁴⁴

Hasonló álláspontra jutott az Alkotmánybíróság az abortusz megítélése kapcsán is.⁴⁵ A lelkiismereti szabadságot törvény csak más alapjog vagy alkotmányos kötelesség érvényesülése érdekében, s kizárólag a szükségesség és arányosság keretén belül korlátozhatja.

A lelkiismereti szabadsággal ellentétes munkáltatói utasítás végrehajtását dolgozó tehát megtagadhatja: ez az utasítás-megtagadás bírói jogvédelem alatt áll. Alaptalan azonban a lelkiismereti okra hivatkozás, amennyiben az azzal össze nem egyeztethető tevékenység a munkakör lényegéhez tartozik. Az orvosilag nem indokolt terhesség-megszakítás azonban nem szükségszerű része a szülés-nőgyógyászati munkakörnek, ezért az abortuszt ellenző orvos általában hivatkozhat a lelkiismereti szabadság jogára. Az államra pedig az a további kötelezettség hárul, hogy jogilag lehetővé tegye olyan munkahelyek létesítését, s szükség esetén szervezzen ilyeneket, ahol a nőgyógyász nem köteles lelkiismerete

⁴³ II. János Pál: *Evangelium Vitae*. II. János Pál enciklikája a püspököknek, a papoknak és diakónusoknak, szerzeteseknek és szerzetesnőknek, a laikus krisztushívőknek és minden jóakarátú embernek az emberi élet sérthetetlenségéről, 1995. március. 25., III. fejezet <http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=78> (2016-10-19)

⁴⁴ 22/2003. (IV. 28.) AB határozat

⁴⁵ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat

ellenére teresség-megszakításra.

Az orvosi tevékenységhez hasonlóan a sorkatonai szolgálat is erkölcsi problémákat vet fel. Ennek oroslása céljából azonban a jog lehetővé teszi, hogy azok, akik az emberi élet sérthetlenségét felfüggesztő rendkívüli helyzetben való részvételt nem tudják összeegyeztetni lelkiismeretükkel, ne teljesítsenek fegyveres katonai szolgálatot. A fegyver nélküli szolgálat és a polgári szolgálat intézménye elismerésének alapja a lelkiismereti szabadság biztosítása, nevezetesen a fegyveres honvédelmi kötelezettséggel való ellentét feloldása.⁴⁶ Az eddig vizsgált esetek mind-mind a lelkiismereti meggyőződés kiemelkedő jelentőségét sugallják: az általános személyiségi jogból folyó cselekvési szabadságnak ugyanis különös súlyt ad, ha a személyiség lényegét érintő lelkiismereti vagy vallási meggyőződésből fakad a cselekedet.⁴⁷

Téves lenne azonban mindezek alapján azt a következtetést levonni, hogy a lelkiismereti és vallásszabadság primátusa megkérdőjelezhetetlen érvényű állítás: nem alkotmányellenes ugyanis, hogyha az egyén, aki lelkiismerete szerint kíván cselekedni, olyan áldozatokra kényszerül, amelyek nem aránytalanok.⁴⁸ Ilyen elfogadható korlátozás példájául szolgál a következő eset: az Alkotmánybíróság elé került ügyben az indítványozók, a vallásos magyarországi zsidóság képviselői sérelmezték, hogy a Munka Törvénykönyve a munkaügyi minisztert hatalmazza fel a munkaidő beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt megváltoztatására, e változtatás során azonban vasárnap nem nyilvánítható munkanappá. A zsidó vallás legalapvetőbb szabályai közé tartozik a szombati munkavégzés tilalma. Ugyancsak aggályosnak tartották azt is, hogy húsvéthétfő és karácsony munkaszüneti nap, vagyis az állam a keresztény vallások legnagyobb ünnepein biztosítja azt, hogy ne kelljen munkát végezni. Az Alkotmánybíróság indokolásában deklarálta, hogy az Mt. alapvetően olyan ünnepeket nyilvánít munkaszüneti nappá, amelyeket a társadalom túlnyomó része - vallási meggyőződésétől függetlenül - ünnepnek tart, hozzájuk családi és népszokások kötődnek. A másik vizsgálandó alkotmányos szempont, hogy a szabályozás nem gátolja-e meg valamely vallás híveit hitük szabad gyakorlásában. Erre az Alkotmánybíróság szintén nemleges választ adott: az Mt. szerint a munkavállaló alapszabadsága egynegyedét⁴⁹ az általa meghatározott időpontban veheti igénybe, ezáltal biztosítja, hogy a vallásos munkavállalók legalább évi öt alkalommal minden indokolási kötelezettség nélkül a mások számára kötelező munkanapokon eleget tehessenek vallásuk előírásainak. Így valósul meg tehát a vallás szabad gyakorlásához való alkotmányos jog.⁵⁰

A vizsgált jog tehát szignifikáns szereppel bír, azonban mégsem korlátozhatatlan. Véleményem szerint ezt a felfogást tükrözi a hazai jogi szabályozás is: az utasítás megtagadásának jogát maga az Mt. is rögzíti⁵¹, habár ez

⁴⁶ 46/1994. (X. 21.) AB határozat

⁴⁷ 4/1993. (II. 12.) AB határozat

⁴⁸ 46/1994. (X. 21.) AB határozat

⁴⁹ A jelenlegi Mt. módosította ezt a rendelkezést. A hatályos szabályok értelmében: Mt. 122. § (2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

⁵⁰ 10/1993. (II. 27.) AB határozat

⁵¹ Mt. 54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más

a lehetőség jóval szűkebb, mint amelyet a korábbi szabályozás biztosított. Az "érdekeit védő jogszabály", mint megtagadásra lehetőséget nyújtó kritérium ugyan kikerült a törvényszövegből, azonban véleményem szerint ez sem emel gátat a lelkiismereti meggyőződés szabadsága elé. A munkajog általános alapvető rendszere, nevezetesen az együttműködési kötelezettség, vagy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mind-mind előmozdítják a lelkiismereti és vallási meggyőződés érvényre juttatását, korlátok közé szorítva a jogszerűtlen munkáltatói utasításokat.

5. A munkavállaló véleménynyilvánításának szabadsága és a munkáltató jó hírnévhez fűződő jogának kollíziója

„Nem szükséges mindenkivel közölni, amit tudsz... Az emberek nem szívesen viselik el az olyan társaságot, akik többet tudnak náluk.” /Harper Lee: Ne bántsátok a feketerigót/

A véleménynyilvánítás szabadságának érvényesülése számos kérdést vet fel a munkajogban: hiába tekinthető az egyik legkardinálisabb alapjognak, a munkáltatói gazdasági, szervezeti érdekek miatt mégsem lehet korlátlan a vélemény nyilvánosságra hozatala. Úgy gondolom, napjainkban, az online felületek elterjedésével párhuzamosan még inkább égető a kérdés: meddig terjed a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának határa?

A szabad véleménynyilvánításhoz való jog kimagasló helyet foglal el az Alaptörvény alapjogi rendjében. A véleményszabadság létjogosultsága több oldalról is alátámasztható: mind az egyén, mind pedig a közösség szempontjából különösen becses jogról van szó. A szabad szólás lehetősége egyrészt nélkülözhetetlen az egyéni autonómia kiteljesítéséhez, másrészt a szólásszabadság a demokratikus, plurális társadalom és közvélemény fundamentuma.⁵²

Éppen ezért a véleménynyilvánítás szabadságának kitüntetett szerepe van az alkotmányos alapjogok között, tulajdonképpen "anyajoga" többféle szabadsággognak, az ún. "kommunikációs" alapjogoknak. Történelmi tapasztalat, hogy mindannyiszor, amikor a véleménynyilvánítás szabadságát korlátozták, sérelmet szenvedett a társadalmi igazságosság, az emberi kreativitás, valamint csökkent az emberben rejlő képességek kibontakozásának lehetősége. Az eszmék és nézetek szabad kifejtése, a mégoly népszerűtlen vagy sajátos elképzelések szabad megnyilvánulása a fejlődni képes és eleven társadalom létezésének alapfeltétele.⁵³

A szabad véleménynyilvánítás jogának kitüntetett szerepe mégsem vezet arra, hogy ez a jog - az élethez, vagy az emberi méltósághoz való joghoz hasonlóan -

személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

⁵² 7/2014. (III. 7.) AB határozat

⁵³ 30/1992. (V. 26.) AB határozat

korlátozhatatlan lenne. Azt azonban le kell szögeznünk, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jognak valójában igen kevés joggal szemben kell csak engednie. A véleményszabadságot korlátozó törvényeket tehát megszorítóan kell értelmezni⁵⁴, azonban tekintettel kell lenni arra is, hogy az emberi méltóságból fakadó egyes jogoknak az Alaptörvény⁵⁵ önálló rendelkezésben is védelmet nyújt: ilyen például a magánélet és a jó hírnévhez fűződő jog.⁵⁶ Az emberi méltósághoz való alapjog, illetve annak nevesített elemeként szereplő jó hírnévhez való jog és a véleménynyilvánítás szabadságának egymáshoz való viszonya alkotmányos alapjogok versengését feltételezi. Az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy a jó hírnév védelme⁵⁷ a véleménynyilvánítás lehetséges, és adott körülmények között, kellő indokok alapján elfogadható korlátja.⁵⁸

Ezen két alapjog kollíziójának gyakori terepe a munkajog világa. Az Mt. 8. § (3) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Ez a jogszabályhely azonban számos kérdést vet fel: mikor minősül a véleménynyilvánítás súlyosan sértőnek? Hol húzódik a véleménynyilvánítás szabadságának határa? A kérdésre történő válaszadást bírósági esetjog bemutatásán keresztül kísérelem meg.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás⁵⁹ szerint a felperes, aki a 2006. január 13-ával megalakult szakszervezet elnökségi tagja, autógyári technikai végrehajtó munkakörben áll az alperes alkalmazásában. A szakszervezet működésével összefüggésben interjút készítettek a felperessel, ahol a következők hangzottak el: „Nem kívánt személyt nem akarnak elküldeni, hanem olyan helyzetbe is tudják hozni, hogy önként menjen el... Hát összevonnak teszem azt a meglévő álláshoz még egy-két műveletet, és azt már nem bírja fizikálisan csinálni és akkor vagy összerogyik, vagy elmegy”.

Az alperes a felperes nyilatkozatát a munkaviszonyból folyó kötelezettség szándékos megsértésének tekintette, kifejtve, hogy a felperes magatartásával a munkáltató helytelen megítélését idézte elő, kijelentése valótlan volt, és a munkáltatóra nézve kifejezetten sértő, jó hírnevét csorbító tartalmú tényállításnak minősült. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes, mint szakszervezeti tisztségviselő nem követett el vétkes kötelezettségszegést, mivel a valós tényeken alapuló kritikai véleményét nyilvánította ki a munkáltatójával szemben, a munkáltató ugyanis sérti a napi és a heti munkaidő, valamint a rendkívüli munkavégzés felső korlátjára vonatkozó előírásokat, ez pedig a felperes által előadottakat támasztja alá. Mindebből következően a munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperes, mint szakszervezeti tisztségviselő nem tett a munkáltatóra sértő, jó hírnevét csorbító nyilatkozatot, az általa elmondottak

⁵⁴ Uo.

⁵⁵ Alaptörvény VI. cikk (1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.

⁵⁶ 7/2014. (III. 7.) AB határozat

⁵⁷ A jó hírnévhez fűződő jogot - ellentétben az előbb vizsgált tulajdonjoggal – mind az alkotmányjog, mind pedig a polgári jog azonos értelemben fogja fel.

⁵⁸ 1/2015. (I. 16.) AB határozat

⁵⁹ Kúria Mfv.I.10.380/2007/3.szám

valóságtartalma bizonyítást nyert.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet megváltoztatását kérte, azonban a Legfelsőbb Bíróság az elsőfokú bíróság jogi érveit osztva megállapította, a szakszervezeti tisztségviselő e minőségében nagy nyilvánosság előtt is gyakorolhatja a tisztségéből folyó jogait, ideértve a munkavállalók jogainak védelmét. Ez a magatartás - amennyiben a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység keretein belül marad -, nem minősülhet munkavállalói kötelezettségzegésnek.⁶⁰

Egy másik ügyben⁶¹ az alperes a felperesnek szabályozástechnikai vezető műszerész munkakörben fennálló munkaviszonyát rendes felmondással megszüntette. A felperes keresetében a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását és annak jogkövetkezményei alkalmazását kérte. A kereset folytán eljáró bíróság a felmondás jogellenességét állapította meg. A tényállás szerint Oroszlány Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 2009. március 12-én közmeghallgatást tartott az alperes kísérleti energetikai hasznosítási engedélyének megvitatása tárgyában. A felperes a közmeghallgatáson a következőket mondta el a szemétegetéssel kapcsolatosan: „jó lenne ez a munkavállalóknak, jó lenne ez a városnak, hogyha lenne. Azt mondják, hogy a 2100 munkahelyet meg lehessen tartani, ezért még 20 milliárdot fizet az állam, hogy ez fennmaradjon. Ugyanakkor azt hallom, hogy 600 embert küldenek el nemsokára. Az uniós normák azt eredményezik, hogy a bányát mindenféleképpen be kell zárni, tehát ez további 1000 ember elbocsátását jelenti 2014-ben pedig további 1000 embert. Tehát akkor durván az erőműben megmarad olyan 100-200 személy munkavállaló. Most a 200 személy munkavállalóért hozunk létre egy hulladékégetést, és a 20000 ember meg igya meg annak a levét a későbbiekben. Nem tudom, mert ezeket az információkat hallottam, kérem, oszlassák el, hogyha esetleg rosszul jegyeztem meg.”

Az alperes a felperes közmeghallgatáson tett nyilatkozatát, mint az alperes gazdasági társaság érdekeit sértő, a munkavállalói minőséggel összeférhetetlen magatartást értékelte, és erre tekintettel adta ki a rendes felmondást. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a közmeghallgatáson az állampolgárok a szólás és véleménynyilvánítási jogukat rendkívül széles körben gyakorolhatják. Ennek megfelelően felperesnek nemcsak joga, hanem jogos érdeke is volt felszólalni a közmeghallgatáson, tehát felszólalása akkor sem képezhetné a munkáltatói felmondás jogszerű indokát, hogyha kizárólag ez vezetett volna olyan közhangulathoz, amely ellehetetlenítette az alperes által tervezett beruházást. A szólás és véleménynyilvánítás szabadságát nem korlátozhatja önmagában a cég gazdasági érdeke.

Nem tekinthető tehát az együttműködési kötelezettség megsértésének, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a közmeghallgatás témájához kapcsolódóan az előtte elhangzott adatokat összegzi, azt munkavállalói oldalról

⁶⁰ 1797/2008. számú munkaügyi elvi határozat

⁶¹ Kúria Mfv.I.11.059/2010/8.szám

megvilágítja.⁶²

Ebből a két esetből azonban nem következik az, hogy a munkavállaló korlát nélkül gyakorolhatja a véleménynyilvánítás jogát. Jelen ügyben⁶³ a felperes keresetében az alperes rendes felmondása jogellenességének megállapítását kérte. A munkaviszony megszüntetésére azzal az indokolással került sor, hogy a felperes az általa szerkesztett szakszervezeti lapban az alperes érdekeivel ellentétes, és azt súlyosan sértő és veszélyeztető publikációt jelentetett meg. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a felperes a lapban saját neve alatt egy olyan cikket jelentetett meg, amelyben részben burkolt, részben nyílt vádak fogalmazott meg a lapot működtető szakszervezettel és annak vezetőivel szemben.. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, a másodfokú bíróság ezzel szemben az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, megállapítva a rendes felmondás jogellenességét. Az alperes ezek után nyújtott be felülvizsgálati kérelmet a Legfelsőbb Bírósághoz. Álláspontja szerint a felperes, mint munkavállaló a lapot működtető szakszervezet, mint munkáltató működésével kapcsolatban olyan cikket jelentetett meg, amely a szervezet jó hírét sértette, túlzó, illetve valótlan és megalapozatlan állításokat tartalmazott. A Legfelsőbb Bíróság arra megállapításra jutott, hogy a felperes - függetlenül a kritika valóságtartalmától - a szabad véleménynyilvánítás jogával élve, de a munkavállalói kötelezettségét figyelmen kívül hagyva munkáltatója helytelen megítélésére alkalmas módon járt el. A munkáltatójával szemben tanúsított ilyen magatartása miatt az alperestől a további foglalkoztatás nem volt elvárható, a rendes felmondás indoka valós és okszerű. A munkavállalót, amint arra a felperes a perben helyesen hivatkozott, megilleti a véleménynyilvánítás alkotmányos joga, munkáltatóját kritikával illetheti, az a körülmény azonban, hogy véleményének szabadon hangot adhat, nem jelenti azt, hogy ezt a jogát az esetleg meglévő hiányosságoknak a sajtó nyilvánossága felhasználásával történő közzétételével a munkáltatója gazdasági és szervezeti érdekeivel ellentétesen, azt sértő, illetve veszélyeztető módon gyakorolhatja.⁶⁴

Úgy gondolom, a vizsgált esetek alátámasztják az Alkotmánybíróság véleménynyilvánítás jogával kapcsolatos tételeit: a szabadság korlátai a gyakorlatban is szűk körben érvényesülnek. Kérdés azonban, hogy a Facebook oldalakon és internetes portálokon történő véleménynyilvánítás milyen mértékben fog ezen változtatni: számottevő hazai gyakorlata még nem alakult ki ennek a jelenségnek, azonban Európa-szerte egyre több visszaélésre ad lehetőséget az online platformok elterjedése, amely egyben a véleménynyilvánítási jog tartalmának, korlátainak újragondolását is szükségszerűen maga után vonja.

6. Záró gondolatok

Végtére is - az vagy, mi vagy. Vendéghaját, ezer bodor fűrttel csináltass, csatolj magadra hosszú gólyalábat, maradsz örökre, ami vagy. /Goethe: Faust/

⁶² 2334/2011. számú munkaügyi elvi határozat

⁶³ Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.119/2003/3. sz.

⁶⁴ 1050/2004. számú munkaügyi elvi határozat

A dolgozatban említett jogok elemzése alapján megállapítható, hogy az egyént megillető elidegeníthetetlen jogok – nevezzük őket akár személyiségi, akár alapvető jogoknak - a munkajog világában is – kimagasló szereppel bírnak. A munkajog *differencia specificája*, azaz a munkáltató irányába történő egzisztenciális erőltetés és a személyi függőségen alapuló munkaviszony csak meghatározott elvek mentén előzheti meg a munkavállaló teljes kihasználását és kiszolgáltatottá tételét. A hatékonyság maximalizálásával szemben ugyanis a munkajog célkitűzései közé sorolható bizonyos absztrakt értékek védelme és érvényesülésük elősegítése, mint például az autonómia, az egyenlőség, a demokrácia, az emberi méltóság, a társadalmi befogadás és az osztó igazságosság eszméjének előmozdítása.⁶⁵

Az emberi jogi elvek bátyaként emelkednek a munkajogi szabályozás felé, s arra készítetik a jogalkotót, hogy a munkajog céljai között megjelenítse az egyéni képesség mind teljesebb körű kiterjesztésével az előbb említett értékek tiszteletben tartását.⁶⁶

Véleményem szerint akár a polgári jogi, akár az alkotmányjogi, vagy éppen a munkajogi személyiségvédelmet vesszük szemügyre, különbségeket csupán az egyes jogágakra jellemző terminológiában és az általuk alkalmazott eszközökben találhatunk. Élesen megkülönböztethető kategóriákat nem véltem felfedezni, olykor a polgári bíróságok személyiségi jogsérelmet állapítottak meg a Ptk.-ban személyiségi jogként nem nevesített, alkotmányos alapjogként rögzített jog kapcsán – gondoljunk itt például a munkához fűződő jogra. A dogmatikai nehézségek ellenére sem mondhatunk le ugyanis a személyiség minél szélesebb körű védelméről. Ennek magyarázata elsősorban abban rejlik, hogy a személy - a maga egyediségével és megismételhetetlenségével - nem marad meg az egyes jogágak keretein belül.⁶⁷ Az emberi személyiségnek - tekintve, hogy fogalmilag oszthatatlan - nem lehetnek külön jogágazati fogalmai. Noha a személyiséget közvetlenül vagy közvetve védeni hivatott jogintézményeket kivétel nélkül minden jogágban megtalálhatjuk, mégsem beszélhetünk egymástól független polgári jogi, büntetőjogi, alkotmányjogi, vagy éppen munkajogi személyiségről. Leghelyesebb az, ha belátjuk, hogy bár az alkotmányos jogok, a személyiségi jogok minden konkrét történelmi szituációban pontosan meghatározható ember- és társadalomképen alapulnak, a személyiség még sincs a jogba "bezárva". A jognak ugyanis nincs, és nem is lehet tartalmi, kényszerítő erejű mondanivalója a személyiségről.⁶⁸

⁶⁵ Guy Davidov: *Articulating Labour Law's Goals: Why and How*. In: Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016, Oxford University Press, 2016, 31. o.

⁶⁶ Jakab Nóra: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében*. Magyar jog, 2015. évi 1. sz., 18. o.

⁶⁷ Sólyom: i. m. 277. o.

⁶⁸ Lenkovics – Székely: i. m. 12. o.