

SÁNDOR Lénárd

Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi

Jelen tanulmány arra a rendhagyó feladatra vállalkozik, hogy a 2012. január elsején hatályba lépett új Munka Törvénykönyv (a továbbiakban: Mt.)¹ szabályainak tükrében megvizsgálja az emberi jogok szerepét a munkaviszonyban. E vállalkozás rendhagyónak elsősorban azért tekinthető, mert akár alkotmányjogi, akár nemzetközi jogi történeti eredetét és elméleti gyökereit tekintve az alapvető emberi jogok elsődlegesen az önkényes állami jogalkotással, illetve ilyen jellegű közhatalmi intézkedésekkel szemben nyújtanak védelmet. Ugyanakkor a jelenkor világát jellemző sajátosság a társadalom és a gazdaság nem állami szereplőinek, így különösen a vállalatok működésének megsokszorozódott befolyása, amely kétségkívül egyre összetettebb és egyre jelentősebb hatást gyakorol az emberi jogok érvényesülésére is.² Működésük egy jelentős szelete éppen a munka világát, a nemzetközi elismerést nyert munkajogi sztenderdeket fogja át és így jórészt munkavállalókat érinti.³

A munkáltatói intézkedések és politikák emberi jogokra gyakorolt intenzív hatását igazolja ezen kívül a munkaviszony egyensúlytalan természete, vagyis a munkaviszony abbéli sajátossága, hogy a felek egyfelől jellemzően nem mellérendelt, hanem sokkal inkább alá-fölérendelt viszonyban állnak egymással⁴, másfelől pedig a jogviszony abbéli karaktere, hogy munkaviszonyból fakadó feladatokat a munkavállaló személyesen köteles elvégezni.⁵ Ez utóbbi jellemző sajátóságból fakad, hogy a munkavállaló a munkaviszonyban egész személyiségével vesz részt, vagyis munkáltatójának intézkedései, kívánalmi életének számos olyan területét érintik, amelyeket egyidejűleg alapvető emberi jogi követelmények is áthatnak.⁶

E kérdés tárgyalásának időszerűségét igazolja, hogy a munkavállalók magatartási kötelezettségeit és cselekvési autonómiáját zsinórmérceszerűen kijelölő általános szabályok terén az új Mt. olyan jelentős változásokat hozott, amelyek a munkavállalók cselekvési autonómiáját és véleménynyilvánítási szabadságát is érintik.⁷ Ennek jelentősége abból fakad, hogy megsértésük alapot jelenthet a munkaviszony megszüntetésére akár felmondással, akár azonnali hatályú felmondással.

Jelen tanulmány az érintett jogágak, így a munkajog, az alkotmányjog és a nemzetközi jog keresztmetszetén keresztül törekszik részletesebb bepillantást engedni a munkajog magatartási zsinórmércéinek, illetve e mércéket érintő alapvető emberi jogi követelmények szerepébe. Ennek megfelelően elsőként a hazai bírói gyakorlat áttekintésén keresztül felvázolja a magatartási zsinórmércék korábbi és jelenleg hatályos szabályait (I.). Ezt követően megvizsgálja a munkavállaló cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását védelmező hazai és nemzetközi emberi jogi garanciákat (II), majd végül értékeli, hogy az általános magatartási szabályok mely

¹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

² Andrew CLAPHAM: *Human Rights Obligations of Non-State Actors* (Oxford University Press 2006) 4 - 8. és 195 - 199. oldalak.

³ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998 elérhető:

<http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.

⁴ A jogirodalom többségi álláspontja szerint a munkavégzés önállóan és függő jellege számít a legfontosabb elhatárolási ismérveknek a munkaszerződések és a munkavégzési kötelezettséget előíró polgári jogi szerződések, így különösen a vállalkozási és megbízási szerződések között, erről részletesen lásd: KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései* (Lícium-Art Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft. Miskolc 2007) 64 - 72. és 143 - 146. oldalait.

⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontja az alapvető munkavállalói kötelezettségek között írja elő a munka személyes elvégzését.

⁶ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (ELTE Eötvös Kiadó Budapest 2013) 19. oldal.

⁷ KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései* (Lícium-Art Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft. Miskolc 2007) 96 - 98. oldalai.

felfogása állhat összhangban az emberi jogi mércéből fakadó elvárásokkal (III.). A tanulmány célja, hogy hozzájáruljon annak feltáráshoz, vajon a munkajog általános magatartási zsinórmércéinek mely értelmezése állhat összhangban az alapvető emberi jogi követelményekkel.

A munkajog általános magatartási zsinórmércéi

1. A 2012. január elsejét megelőzően hatályban lévő, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: a korábban hatályban lévő Mt.) 3. §-ában foglalta össze a munkaviszonnal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályait. Ennek megfelelően a korábban hatályban lévő Mt. 3. § (1) bekezdése írta elő a felek kölcsönös együttműködési kötelezettségét, amely a további általános magatartási szabályok, így a felek tájékoztatási kötelezettségének [a korábban hatályban lévő Mt. 3. § (2) bekezdés], az alapvető adatvédelmi szabályoknak [a korábban hatályban lévő Mt. 3. § (4) bekezdés], valamint a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelmének [a korábban hatályban lévő Mt. 3. § (6) bekezdés] forrása.⁸ A munkajog e szabályai közül a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme számított legfontosabb általános magatartási zsinórmércének. Eszerint a munkavállalók a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely munkáltatójuk jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az általános magatartási klauzula egyfelől egyaránt irányadó mérceként szolgált a munkavállalók munkaidő alatt, illetve munkaidőn túl tanúsított magatartásának megítéléséhez, másfelől pedig valamennyi munkaviszonnal összefüggő munkavállalói magatartást átfogott.

A bírói gyakorlat olvasatában e zsinórmérce gyökere az együttműködési kötelezettség⁹, amely a munkavégzés személyes és tartós, valamint bizalmi jellegéből következően a munkajogot intenzívebben áthatja.¹⁰ A jogirodalomban ismert olyan nézet is, amely azt az álláspontot vallja, hogy a munkaviszony egyfajta hűségi kötelezettséget is jelent.¹¹ Az általános együttműködési kötelezettség tehát a szerződések teljesítésének mozdítóelve, amely megkívánja, hogy a felek magatartása mindig a szerződés teljesítésének irányába mutasson. Ezen általános magatartási zsinórmércétől sem munkaszerződés, sem pedig munkáltatói szabályzat nem térhet el, vagyis az általános együttműködési kötelezettséget bármelyik fél hátrányára indokolatlanul korlátozó munkaviszonyra vonatkozó szabály érvénytelen.¹²

A bírói ítéletek e zsinórmércét döntő részben a munkavállalók üzletrontó magatartásával, vagyis a versenyző piacon az ún. „konkurenciatilalommal” összefüggésben alkalmazták. Elsősorban azok az esetek vonhatók e körbe, amelyekben a munkavállaló a munkáltatóéval azonos tevékenységet folytató vállalkozásban személyes és tevékeny közreműködésével veszélyezteti saját munkáltatójának gazdasági érdekeit.¹³ Az üzletrontó magatartás további esetekre, ha a munkavállaló közreműködésével tevékenykedő konkurens vállalkozás azonos jellegű, de eltérő

⁸ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8. sorszámú ítélete.

⁹ HOVÁNSZKI Arnold: *A kölcsönös bizalom és együttműködés tartalma a munkajogban* (Munkaügyi Szemle 2005/5. szám) 46 - 48. oldalak.

¹⁰ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013) 75. oldal; a bírósági gyakorlatból lásd példaként a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.234/2010. számú ítéletét.

¹¹ RADNAY József: *Munkajog* (Szent István Társulat, Budapest, 2003) 85. és 109. oldalak.

¹² A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelet (a továbbiakban: rendelet) egyéni munkaszerződésekre vonatkozó 7 - 9. Cikkeinek értelmezésével összefüggésben a jogirodalomban van olyan nézet, amely szerint a rendelet 9. Cikkében foglalt imperatív szabályok felölelik a munkajogi alapelveket is, erről lásd: KOVÁCS Erika: *Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre* [Miskolci Jogi Szemle 6. évfolyam (2011), 2. szám] 121 - 122. oldalait.

¹³ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.078/1995. számú ítélete.

típusú termék forgalmazásába kezd,¹⁴ ha a munkavállaló a munkáltatóval versenyző társaság nevében tesz ajánlatot egy pályázatra,¹⁵ vagy ha a munkavállaló házastársa a munkáltatóval egyező tevékenységi kör ellátására alapít vállalkozást, de erről munkáltatóját nem tájékoztatja.¹⁶ Ugyanakkor az ítélkezési gyakorlat a munkaviszonyra vonatkozó eltérő megállapodás hiányában nem tekinti a munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetésének, ha a munkavállaló a munkáltatóéval egyező tevékenységi kört ellátó gazdasági társaság tagjává válik, ám személyes munkavégzéssel nem járul hozzá a társaság működéséhez, tevékenységéhez.¹⁷ Itt érdemes megjegyezni, hogy a vezető állású munkavállalók tekintetében mind a törvényszöveg, mind pedig az ítélkezési gyakorlat szigorúbb tilalmi követelményeket állapított meg, miszerint kizárt a vezető állású munkavállaló munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató, avagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságban való tulajdonszerzése.¹⁸ Ezen kívül az ítélkezési gyakorlat tág értelemmel érvényesíti a hasonló tevékenységi kör fogalmát.¹⁹

A „konkurenciatilalom” körén kívül a bírói gyakorlat leginkább olyan esetekben alkalmazza a zsinórmércét, amelyekben a munkavállaló harmadik személynek, avagy nyilvánosság előtt elhangzó kritikája alkalmas lehetett munkáltatója helytelen megítélésére,²⁰ valamint olyan esetekben, amelyekben üzemi és üzleti titok, illetve egyéb, alapvető fontosságú információ megosztása érinti hátrányosan a munkáltatót.²¹ Ezzel szemben ismert olyan döntés korábról, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit a közéleti véleménynyilvánítás követelményeire figyelemmel értelmezte, és ezért nem állapította meg az együttműködési kötelezettség megszegését abban az esetben, amikor a települési közmeghallgatáson a település polgáraként a munkáltatójának beruházásával összefüggésben környezetvédelmi és munkahely-teremtési kérdésekben szólalt fel a munkavállaló.²²

2. Az új Mt. miközben megőrizte a munkáltató jogos gazdasági érdekeit védelmező zsinórmércét [Mt. 8. § (1) bekezdés], és egyidejűleg újabb zsinórmércéket vezetett be, amelyek követelményt állítanak a munkavállaló munkaidején kívül tanúsítható magatartása [Mt. 8. § (2) bekezdés], valamint véleménynyilvánítása [Mt. 8. § (3) bekezdés] elé. E szabályok szerint a munkavállaló egyfelől munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére, másfelől pedig a véleménynyilvánítási jogát sem gyakorolhatja munkáltatója jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon. Az új rendelkezések kiegészülnek egy korlátozási szabállyal, amelynek értelmében a munkavállaló magatartása akkor korlátozható, ha ez a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos [Mt. 9. § (2) bekezdés]. A törvényjavaslat

¹⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.036/1998/4. számú ítélete; illetve a munkaviszony megszűnését követő gazdasági érdek veszélyeztetése kapcsán hasonlóan lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv.E.10.690/2005. számú ítéletét.

¹⁵ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.425/1995. számú ítélete.

¹⁶ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.958/2008. számú ítélete.

¹⁷ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.882/1995. számú ítélete. Az ítéleti indokolás úgy fogalmaz, hogy a korábban hatályos Mt. 108. § (2) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy munkaszerződés vagy kollektív szerződés eltérően rendelkezzen további jogviszony létesítésének lehetőségéről. Itt szükséges megjegyezni ugyanakkor, hogy a Mt. 108. § (2) bekezdése csak ugyanezen § (1) bekezdésének fényében nyerhet értelmet, amely szerint a munkavállaló, ha munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles munkáltatójának bejelenteni. Ebből az is következik, hogy a Mt. 108. § (2) bekezdése kizárólag a munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséhez, nem pedig társasági tulajdonosi részesedés szerzéséhez tette lehetővé szigorúbb szerződéses kikötések alkalmazását. Ezt az álláspontot erősíti a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.980/1995. számú ítélet indokolása is.

¹⁸ A korábban hatályos Mt. 191. § (2) bekezdését, illetve a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.770/2006. számú ítélete.

¹⁹ A Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.530/2007. számú, illetve a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.751/1998/3. számú ítéletei.

²⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.925/2003. számú, illetve Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.119/2003/3. számú ítélei.

²¹ Lásd a korábban hatályos Mt. 103. § (3) bekezdését; illetve a bírói gyakorlatból lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.795/1998. számú ítéletét.

²² Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010. számú ítélete.

részletes indokolása szerint ez a korlátozási klauzula érvényes a munkavállaló véleménynyilvánítási jogának korlátozására is. Ehhez szorosan kapcsolódó rendelkezés, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében, emberi méltóságát tiszteletben tartva ellenőrizheti, és a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető [Mt. 11. § (1) bekezdés].

Friss bírósági gyakorlat híján az új zsinórmércék értelmezésékor elsődlegesen a jogirodalom nyújt orientációs pontokat. Eszerint az újabb zsinórmércék mellett, hogy részletesebben állapítják meg a munkavállalótól elvárható általános magatartási követelményeket, egyértelműen a munkavállaló számára hátrányosabb, szigorúbb szabályozás irányába mutatnak.²³ Egyfelől ugyanis követelményeket támasztanak a munkaidőn kívül tanúsított magatartások tekintetében, amely a gazdasági érdekeinek veszélyeztetésén túl tilalmazza a munkáltató jó hírvéneke és a munkaviszony céljának veszélyeztetését, megsértését. Másfelől pedig külön mércék érvényesek véleménynyilvánítási szabadság megítéléséhez, amely súlyosan nem sértheti és nem is veszélyeztetheti munkáltatója jó hírnevét, illetve egyéb szervezeti érdekeit. A „munkaviszony célja”, a „munkáltató jó hírveve” illetve „a munkáltató szervezeti érdekei” kitételek eddig ismeretlen, ugyanakkor olyan tág fogalmak, amelyek a cselekvési autonómia és a véleménynyilvánítás erősebb korlátozására adnak lehetőséget. Ennek megfelelően a munkaviszony megszüntetése is szélesebb körben alapítható a zsinórmércék megsértésére.²⁴

A hazai és nemzetközi emberi jogi követelmények

1. Az általános zsinórmércék egyfelől egy-egy jogágban jelenlévő alapelvek, másfelől pedig hézagkitöltő szabályok, vagyis a jogalkalmazás során a konkrét életviszonyok megítéléséhez is nélkülözhetetlenek.²⁵ Ezen kívül az alkotmányban és a társadalomban jelenlévő értéket közvetítő funkcióval is rendelkeznek²⁶, vagyis az Alkotmánybíróság következetes értelmezése szerint az alkotmányban elismert alapvető emberi jogok a jogági generálklauzulákon keresztül érvényesülnek.²⁷ Éppen ilyen követelményt érvényesített az Alkotmánybíróság egy korai döntésében, amely szerint a közalkalmazott munkahelyén kívüli magatartása csak akkor minősülhet méltatlannak, ha munkakörére vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van és munkáltatója érdeksérelmével jár. Döntésének indokai szerint az emberi méltóságból fakadó „általános cselekvési szabadság” átfogja az egyéni autonómia védelmét, illetve szabadságát, és ennek megfelelően a magánszférát korlátozó foglalkoztatási szabályoknak és követelményeknek is ki kell állniuk az alapjogok korlátozásának alkotmányossági próbáját. Az Alkotmánybíróság végső következtetése szerint a differenciálatlan és rendkívül széles körre kiterjesztett egyéni autonómia korlátozása alkotmányellenes.²⁸

2. A szerényebb hazai alkotmánybírósági gyakorlattól eltérően, az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában 1950. november 4-én aláírásra megnyitott egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény) értelmezése²⁹ során kiterjedt és gazdag gyakorlatot alakított ki a munka világát érintő emberi jogi

²³ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.) 79 - 84. oldalai, valamint GYULAVÁRI Tamás és mások: *A Munka Törvénykönyve* (KOMPKOZULT Számítástechnikai és Tanácsadó Kft.) Budapest, 2015, 27. oldal.

²⁴ Mt. 66. § (2) bekezdés, illetve Mt. 78. § (1) bekezdés *b*) pontja.

²⁵ BÍRÓ György - LENKOVICS Barnabás: *Általános tanok* (Miskolc, 2002) 63. oldal.

²⁶ Az Alkotmánybíróság 801/B/2002. AB határozat, ABH 2008, 1899.; illetve 329/E/2010. AB határozat, ABH 2010, 2270.

²⁷ 8/2014. (III. 20.) AB határozat, Indokolás (56), illetve 34/2014. (XI. 14.) AB határozat, Indokolás (95).

²⁸ 56/1994. (XI. 10.) AB határozat, ABH 1994, 312.

²⁹ GRÁD András et al: *A strasbourgi emberi jogi bírósághoz kézikönyve* (HVG-Orac Lap-, és Könyvkiadó Kft. Budapest 2011) 26. oldal.

mércéket illetően. Ez különös jelentőséget nyer annak fényében, hogy az Alkotmánybíróság mind a korábban hatályos Alkotmányban, mind pedig az Alaptörvényben megfogalmazott alapvető jogok minimális mércéjeként határozta meg a Bíróság által nyújtott jogvédelmi szintet.³⁰ Az Egyezményben elismert szabadságok ugyan elsődlegesen a szerződő államok közjogi aktsaival, és közhatalmi intézkedéseivel szemben nyújtanak védelmet, a Bíróság az Egyezmény 1 Cikkében foglalt joghatósági szabály alapján mégis elismeri a Egyezményben biztosított jogok és szabadságok korlátozott érvényesülését a magánszféra alanyai között létrejött jogviszonyokban is. A Bíróság olvasatában az Egyezmény 1. Cikke olyan pozitív kötelezettséget hárít a szerződő államok bíróságaira, miszerint az Egyezményben foglalt jogok érvényesülését szükséges biztosítani a magánszemélyek közötti relációban is. Az Egyezmény megsértését jelenti, ha egy szerződő állam ezt a kötelezettséget negligálja.³¹

A vizsgált panaszügyek egy része egyezményesértésre hivatkozással a közszolgálati munkához jutással összefüggő panaszok alapján indult³², más részük szakmai kamarába való felvétel, és így egy-egy szakma, hivatás gyakorlásának megtagadását kifogásolta³³, míg ismét más panaszügyek a közszolgálati előmenetellel, illetve a közszolgálati munkaviszony megszüntetésével összefüggő jogvitákra alkalmazható tisztességes eljárás követelményeinek hiányát kifogásolták.³⁴

Ezen túl a Bíróság az Egyezményben biztosított több szabadságjog követelményeinek tükrében is vizsgálta mind a közszféra, mind pedig a magánszféra munkaviszonyainak munkáltatói megszüntetését, így többek között az Egyezmény 6. Cikkében foglalt tisztességes eljárás követelményrendszer alapján³⁵, az Egyezmény 8. Cikkében biztosított magán-, és családi élet tiszteletben tartásához fűződő jog alapján³⁶, az Egyezmény 9. Cikkében garantált gondolat-, lelkiismeret-, és vallásszabadság alapján³⁷, az Egyezmény 10. Cikkében elismert véleménynyilvánítási szabadság alapján³⁸, az Egyezmény 11. Cikkében foglalt egyesülési szabadság alapján³⁹, valamint az Egyezmény 14. Cikkében szabályozott hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján.⁴⁰

A Bíróság a magánszféra munkajogviszonyainak magatartási követelményeit döntő részben az Egyezmény 8. és 10. Cikkeiben elismert alapvető jogok követelményeinek tükrében vizsgálta. Az egyik legelső munkajogi magatartási szabályokkal összefüggő ügy indítványozója a korábbi Német Szövetségi Köztársaságban lévő Essen városban orvosként dolgozott egy katolikus egyház által működtetett kórházban.⁴¹ Ennek megfelelően a kérelmező munkaszerződéséből fakadó

³⁰ 61/2011. (VII. 13.) AB határozat (ABH 2011, 290); illetve 32/2012. (VII. 4.) AB határozat, Indokolás (41).

³¹ *Young, James and Webster v. United Kingdom*, Judgment of 13 August 1981, application nos. 7601/76; [7806/77](#). § 49.; illetve *Assanidze v. Grúzia*, Judgment of 8 April 2004, application no. 71503/01, § 146.

³² *Kosiek v. Germany*, Judgment of 28 August 1986, application no. 9704/82, §§ 33 - 39.; *Glasenapp v. Germany*, Judgment of 28 August 1986, application no. 9228/80, §§ 47 - 53.; *Leander v. Sweden*, Judgment of 23 March 1987, application no. 9248/81, §§ 52 - 67.; *Naidin v. Romania*, Judgment of 21 October 2014, application no. 38162/07, §§ 46 - 57.

³³ *Thlimmenos v. Greece* [GC], Judgment of 6 April 2000, application no. 34369/97, §§ 39 - 49.; *Alexandridis v. Greece*, Judgment of 21 February 2008, application no. 19516/06, § 33 - 41.

³⁴ *Vilho Eskelinen and Others v. Finland* [GC], Judgment of 19 April 2007, application no. 63235/00, §§ 43 - 62.

³⁵ *Cudak v. Lithuania* [GC], Judgment of 23 March 2010, application no. 15869/02, §§ 60 - 75.; *Sabeh El Leil v. France* [GC], Judgment of 29 June 2011, application no. 34869/05, § 55 - 68., illetve *Wallishausser v. Austria*, Judgment of 17 July 2012, application no. 156/04, §§ 61 - 73.

³⁶ *Özpinar v. Turkey*, Judgment of 19 October 2000, application no. 20999/04, §§ 67 - 79.

³⁷ *Larissis and Others v. Greece*, Judgment of 24 February 1998, applicaion nos. 140/1996/759/958-960, §§ 56 - 61.; *Eweida and Others v. the United Kingdom*, Judgment of 15 January 2013, application nos. [48420/10](#), [59842/10](#), [51671/10](#) and [36516/10](#), §§ 89 - 110.

³⁸ *Vogt v. Germany*, Judgment of 26 September 1995, application no. 1785/91, §§ 54 - 61., és *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98, §§ 44-50.

³⁹ *Redfearn v. the United Kingdom*, Judgment of 6 December 2012, application no. 47335/06, §§ 42 - 57.

⁴⁰ *Emel Boyraz v. Turkey*, Judgment of 2 December 2014, application no. 61960/08, §§ 38 - 46.; *I.B. v. Greece*, Judgment of 3 October 2013, application no. 552/10, §§ 67 - 74.

⁴¹ *Maximilian Rommelfänger v. the Federal Republic of Germany*, Judgment of 20 June 1986, application no. 12242/86.

magatartási szabályokra irányadóak voltak a katolikus karitás irányelvei is.⁴² Az irányelvek szabályai közé tartozott, hogy a kórházban alkalmazott orvosok hivatásukat munkáltatójukhoz lojálisan, és a keresztény szellemiségnek megfelelően gyakorolják. A kérelmező többedmagával, a német *Stern* magazin 1979 októberben megjelent egyik számában közösen jegyzett egy nyílt levelet, amelyben szabadabb abortusz szabályozás mellett tört lándzsát. A kórház ezt követően arra hivatkozva szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, hogy munkaviszonyából fakadó általános magatartási szabályt megsértette, mivel a nyilvánosság előtt szembehelyezkedett a katolikus egyház abortuszról kialakított tanításával. A kérelmező a hazai bírói fórumok előtt támadta meg a munkáltatói intézkedést. Más-más megfontolások alapján ugyan, de mind az első-, mind pedig a másodfokú bírói fórum helyt adott keresetének, a szövetségi munkaügyi bíróság pedig elutasította a munkáltató felülvizsgálati kérelmét. Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság érvelése szerint a kérelmező munkaköri tevékenységén kívül írta alá a nyílt levelet, így a vele szemben alkalmazott munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ezzel szemben a másodfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatói intézkedés azért érvénytelen, mert aránytalan, vagyis a kérelmező véleménynyilvánítási joga valóban korlátozható a munkaviszony alapján, ugyanakkor az adott ügyben a munkavállaló nyilvánosság előtt kifejtett véleménye nem a munkáltatója ellen irányult, abban nem is említi munkáltatóját, így vele szemben aránytalan munkáltatói intézkedést alkalmaztak. A szövetségi munkaügyi bíróság a másodfokú bíróság álláspontjára helyezkedett. Érvelése szerint az egyház az alkotmányban biztosított autonómiája alapján érvényesen követelheti meg munkavállalóitól, hogy valamennyi olyan nyilatkozattól tartózkodjanak, amely az egyház alapvető értékeivel és tanításával helyezkedne szembe. Ugyanakkor a munkáltatói intézkedés az ügy összes körülményének fényében mégis aránytalan volt.

A kórház alkotmányjogi panasszal támadta meg a német bíróságok döntéseit. E panasz alapján a Német Szövetségi Alkotmánybíróság megerősítette, hogy az egyházi autonómia, és az autonómiából fakadó értékrendet megalapozó szabályozási önállóság az egyházakon túl megilleti az egyházakhoz kötődő munkáltatókat is. Az önálló értékrend közvetítése ugyanis nélkülözhetetlen az egyház társadalmi hitelességének megőrzéséhez. A szóban forgó, abortuszról kialakított tanítás az egyház évezredek óta vallott és követett, jelentős tantétele. A Német Szövetségi Alkotmánybíróság mindezek figyelembevételével arra következtetett, hogy a munkaviszonyból fakadó magatartási szabályokat a német munkaügyi bíróságok nem megfelelően értelmezték, vagyis megállapította a munkaviszony megszüntetésének érvényességét.

A kérelmező az Egyezményben biztosított véleménynyilvánítási szabadságának sérelmére hivatkozva támadta meg a német alkotmánybírói döntést. A panaszügyben eljáró Emberi Jogok Európai Bizottsága ugyanakkor arra mutatott rá, hogy a munkaszerződéssel a kérelmező egy olyan „hűség” kötelezettség megtartását fogadta el, amely e körben korlátozza az Egyezmény alapján megillető véleménynyilvánítási szabadságát. A Bizottság érvelése szerint a Német Szövetségi Alkotmánybíróság mérlegre tette az adott ügyben felmerülő, egymással ellentétes érdekeket, vagyis a munkavállalót megillető véleménynyilvánítási szabadságot, valamint a munkáltató által képviselt értékrendből fakadó követelményeket, és helytálló mérlegelés mentén állapította meg, hogy a szóban forgó véleménynyilvánítás korlátozása nem tekinthető a munkaviszonyból fakadó ésszerűtlen korlátozásnak. Érvelésének lényege szerint ésszerű a kapcsolat a vélemény szabadságot korlátozó munkáltatói intézkedés és a munkaviszony természete, a munkaviszony általános magatartási szabályai, valamint a véleménnyel érintett kérdésnek az egyház tanításában megjelenő kiemelt szerepe között.

Bő negyed évszázaddal később a Bíróság hasonló kérdéssel szembesült, ám immáron az Egyezmény 8. Cikkében garantált magánszféra szabadsága alapján. A spanyol ügy kérelmezője egy

⁴² Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas-Verbandes.

cölibátusi fogadalma alól felmentett katolikus hit-, és erkölcs tanár, aki egy világi iskolában tanított. A Szentszékekkel kötött korábbi megállapodás alapján a katolikus vallás tanárok kinevezésére, illetve határozott idejű munkaszerződésük meghosszabbítására az egyházmegye elöljárója tesz javaslatot. A kérelmező egy olyan társadalmi szervezethez csatlakozott, amely a cölibátus ellen lép fel⁴³, és e társadalmi szervezet tevékenységét és elveit támogató demonstrációkon is részt vett, továbbá nyilvánossá tette, hogy azelőtt házasodott meg, mielőtt felmentést kapott volna cölibátusi fogadalma alól. A kérelmező lejárt munkaszerződését ezen indokok alapján nem hosszabbították meg.⁴⁴

A kérelmező tanár panasza alapján eljáró Bíróság Nagykamarájának érvelése szerint a hittanári munkaviszony óhatatlanul kihat a munkavállaló magánéletére, életvezetésére is, hiszen a hittanár nemcsak a tanórán elhangzó tanítással, hanem egész személyiségével is tanít, képviseli az egyházat, közvetíti az egyházi tanítás koherenciáját.⁴⁵ A Bíróság ennek megfelelően mérlegre tette a munkavállaló magánéletéhez való jogát, illetve a vallási szervezetek autonómiájából fakadó követelményeket, és vizsgálta, hogy az Egyezmény 8. Cikkében garantált szabadság korlátozását nyomós társadalmi érdek igazolja-e, és arányos-e a korlátozás az elérni kívánt céllal.⁴⁶ Ezek értékelése során figyelemmel van az Egyezményben érintett jog természetére, annak az egyén életében játszott szerepére, a korlátozás természetére és a korlátozás által elérni kívánt cél jelentőségére.⁴⁷ Az értékelés tere annál szűkebb, minél fontosabb szerepet játszik az érintett alapjog az egyén életében, és szélesebb, ha az Európa Tanács tagországai között nincs egyetértés az érintett jog kiemelt szerepét illetően. Következtetése szerint a vallási közösségek értékalapú meggyőződéséből fakadó autonómiája alapján a hitoktató munkavállalókkal szemben úgynevezett „fokozott hűségi kötelezettség” követelhető meg, hiszen tanítása és életvezetése közötti ellentmondás a hitelességét illető kételyeket ébreszt különösen olyan vallási tanítás esetében, amely híveinek magánéletében hivatott irányt mutatni. A kérelmező nyilvánosan szembehelyezkedett e „hűségi” kötelezettséggel, így munkaviszonyából fakadó magatartási kötelezettséget sértett meg. A Bíróság e felfogása egyébként összhangban áll az Európai Unió jogával is, amely lehetőséget teremt a meggyőződésen alapuló eltérő bánásmódra egyházak, vallási szervezetek foglalkoztatási jogviszonyainak kialakítása során.⁴⁸

A Bíróság más munkáltatók esetében is vizsgálta a munkaviszonyból fakadó magatartási kötelezettségek emberi jogi mércéit. Így például a *British Airways* légitársaság és egyik munkatársa közötti jogvitában, melyben a légitársaság megtiltotta munkavállalójának, hogy vallási meggyőződése jelképeként a nyakában keresztet viselhessen, mérlegre tette a vállalkozások egységes arculat kialakításához fűződő társasági érdekét, illetve a munkavállalók vallásszabadsághoz való jogát. Döntésében arra a következtetésre jutott, hogy a vallási szimbólumok viselésének általános, blanketta jellegű tilalmát pusztán az egységes társasági arculat kialakítása érdekében kimondó munkaköri szabályzat jogsértően korlátozza az egyén életében kiemelt szerepet játszó és az Egyezmény 9. Cikkében garantált vallásszabadságot.⁴⁹

⁴³ Movement For Optional Celibacy (MOCEOP).

⁴⁴ *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgment of 12 June 2014, application no. 56030/07, §§ 12 - 21.

⁴⁵ *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgment of 12 June 2014, application no. 56030/07, § 111.

⁴⁶ *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgment of 12 June 2014, application no. 56030/07, §§ 123 - 125.

⁴⁷ Hasonlóan lásd még: *Siebenhaar v. Germany*, Judgment of 3 February 2011, application no. 18136/02, §§ 36 - 48.

⁴⁸ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló a Tanács 2000/78/EK Irányelvének 4. Cikk (2) bekezdését. Hasonló következtetésre jut az Európa Tanács alkotmányjogi tanácsadó testülete, a Velence Bizottság is a vallási szervezeteket érintő törvényhozásról szóló, CDL(2004)061 számú jelentésében.

⁴⁹ *Eweida and Others v. the United Kingdom*, Judgment of 15 January 2013, applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, §§ 89 - 95. Hasonló következtetésre jutott az Egyesült Államok Legfelső Bírósága is a nemrég eldöntött *Equal Employment Opportunity Commission v. Abercrombie & Fitch Stores* ügyben, amelyben

Ugyanakkor, ezzel szemben, egy gerontológiai osztályon dolgozó nővér hasonló esetében már úgy fogalt állást, hogy a vallásszabadság mellett megjelenő egészségügyi és baleset-megelőzési okok már nagyobb súllyal esnek latba, és a vallásszabadság munkaviszonyból fakadó igazolható korlátait jelentik.⁵⁰ Szintén nem hivatkozhat vallási meggyőződésére az anyakönyvvezető, aki a munkaviszonyából fakadó kötelezettségét megsértve tagadja meg az azonos nemű párok regisztrálását, illetve az a terapeuta sem, aki visszautasítja az azonos nemű pároknak nyújtott tanácsadást. A Bíróság e két utóbbi esetben úgy érvelt, hogy a kérelmezők a munkaszerződésükben önkéntesen korlátozták meggyőződésük ilyen jellegű kifejezését.⁵¹ Szorosan kapcsolódik ehhez a Bíróság legfrissebb ilyen jellegű döntése is, amely szerint a francia állami kórházban dolgozó szociális munkásnak a francia állam semlegességéből fakadó kötelezettsége, hogy munkavégzése során tartózkodjék a muszlim fejkendő viselésétől.⁵²

A Bíróság hasonlóan gazdag gyakorlatot alakított ki a munkavállalókat a munkaviszonnyal összefüggésben megillető véleménynyilvánítási szabadság területén is.⁵³ A Bíróság ugyanis az Egyezmény 10. Cikkében biztosított véleménynyilvánítási szabadságra a személyiség szabad kibontakoztatásának, szellemi autonómiájának és önkifejezésének egyik zálogaként tekint.⁵⁴ A közszolgálati munkaviszonnyal összefüggő döntéseiben a Bíróság kimondta, hogy a demokratikus államok megkövetelhetik az alkotmányos rendjük iránti lojalitást, amely érvényes korlátja lehet a munkavállalók véleménynyilvánításának.⁵⁵ Ugyanakkor a Bíróság felfogása szerint nem egyeztethető össze az Egyezmény 10. Cikkében foglalt garanciával, ha ez a lojalitás a viselt tisztségtől, ellátott munkakörtől, valamint munkaidőtől függetlenül korlátlanul válik.⁵⁶ Továbbá nem egyeztethető össze az Egyezmény 10. Cikkében biztosított szabadsájjal, ha a munkáltatói joghátrány, nevezetesen a munkaviszony megszüntetése az elhangzott véleménnyel szemben nem áll arányban.⁵⁷

A Bíróság esetjoga a közszférán kívüli munkaviszonnyal összefüggésben is elismeri és a munkáltató érdekei mellett bizonyos mértékig védelemben is részesíti a véleménynyilvánítási szabadságot.⁵⁸ Másként fogalmazva a munkavállalót munkaviszonnyal összefüggő véleménye

alkotmányellenesnek ítélte az Abercrombie üzlet abbéli döntését, mely azért tagadta meg egy álláspályázó felvételét, mert muszlim fejkendőt viselt [[575 U.S.](#) (2015)].

⁵⁰ *Eweida and Others v. the United Kingdom*, Judgment of 15 January 2013, applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, §§ 96 - 101.

⁵¹ *Eweida and Others v. the United Kingdom*, Judgment of 15 January 2013, applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, §§ 102 - 110.

⁵² *Ebrahimian v. France*, Judgment of 25 November 2015, application no. 64846/11. §§ 66 - 72.

⁵³ A Bíróság gyakorlata mellett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) is kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkaviszonnyal összefüggésben elhangzott vélemény védelmének. Így az ILO 1944 májusi egyetemes értekezletén elfogadott philadelphiai nyilatkozat a véleményszabadságot a tartós haladás zálogaként jellemzi (elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf, 2015. augusztus 10. napi állapot szerint).

⁵⁴ *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, § 75.

⁵⁵ *Vogt v. Germany*, Judgment of 26 September 1995, application no. 17851/91, § 59.; *Ahmed and Others v. the United Kingdom*, Judgment of 2 September 1998, application no. 65/1997/849/1056, §§ 55 - 65.; *Wille v. Liechtenstein* [GC], Judgment of 28 October 1999, application no. 28396/95, §§ 61 - 70.; *Guja v. Moldova* [GC], Judgment of 12 February 2008, application no. 14277/04, §§ 70 - 78.; illetve *De Diego Nafria v. Spain*, Judgment of 14 March 2002, application no. 46833/09, §§ 35 - 43.; *Heinisch v. Germany*, Judgment of 21 July 2011, application no. 28274/08, § 64.

⁵⁶ *Vogt v. Germany*, Judgment of 26 September 1995, application no. 17851/91, §§ 59 - 60.; illetve *Vellutini and Michel v. France*, Judgment of 6 October 2011, application no. 32820/09, §§ 32 - 45. A Bíróság és az Alkotmánybíróság korábban ismertetett érvelése e körben megegyező, hiszen mindkettő tilalmazza a differenciálatlan korlátozást.

⁵⁷ *Guja v. Moldova* [GC], Judgment of 12 February 2008, application no. 14277/04, § 97.; *Bucur and Toma v. Romania*, Judgment of 8 January 2013, 40238/02, §§ 95 - 120.; illetve *Kudeshkina v. Russia*, Judgment of 26 February 2009, application no. 29492/05, §§ 98 -99.

⁵⁸ Ezt a védelmi kötelezettséget fogalmazza meg a szakszervezeti tevékenység során kifejtett véleménnyel összefüggésben az ILO Termination of Employment Convention (Munkaviszony megszüntetéséről szóló egyezmény) 5. Cikk a) pontja. Magyarország nem részes állama az egyezménynek.

miatt sújtó munkajogi joghátrányt is az Egyezmény 10. Cikkében rejlő mérce szerint kell megítélni. A Bíróság egyik első ilyen döntését a spanyol televíziónál mintegy negyven évig műsorszerkesztőként dolgozó *Fuentes Bobo* ügyében hozta meg.⁵⁹ A spanyol televízió munkatársai az 1990-es évek elején demonstráltak egyfelől a televíziónál tervezett létszámleépítés, másfelől pedig a televíziónál tapasztalható rendezetlenséggel és korrupcióval szemben. Ennek során *Fuentes Bobo* kollegájával közösen írt egy újságcikket, amelyben élesen bírálatot fogalmazott meg a televízió menedzsmentjének tevékenységét, valamint a televízió privatizálását érintően. A további nyilvános kritikát is megfogalmazó *Fuentes Bobo*-t végül elbocsátották a televíziótól.⁶⁰ A Bíróság az eset megítélésekor azonban figyelembe vette, hogy a megfogalmazott kritika egy közéleti jellegű munkaügyi vita során hangzott el, azt követően, hogy a munkáltató korlátozta a kérelmező műsoridejét. A joghátrány súlyára tekintettel ezért a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az intézkedés nem áll összhangban az Egyezmény 10. Cikkében biztosított véleménynyilvánítási szabadsággal.⁶¹

Magyarországot érintő hasonló tények alapján indult ügyben a kérelmező *Matúz Gábor*t azért bocsátották el a televíziótól, mert „*Az antifasiszta és a hungarista - Titkok a Magyar Televízióból*” címmel összegyűjtötte és kiadta azokat az interjúkat, amelyeket a televízió kulturális igazgatója nem engedett közölni, illetve azokat a levélváltásokat is, amelyek ezt tilalmat tanúsították. A Bíróság értékelése szerint ugyanakkor a kérelmező újságírói munkaköre, valamint szakszervezeti tisztsége alapján egy közéleti kérdést tárt a nyilvánosság elé, nevezetesen a televízióban jelen lévő cenzúra kérdését, amelyet az egyezmény értékrendjének tükrében nem lehet a munkáltatói érdekekkel való szembehelyezkedésként értékelni.⁶²

Mindemellett a Bíróság esetjoga alapján a munkaviszonyból fakadó úgynevezett „hűségi kötelezettség”, vagyis a munkáltató érdekei gátat szabnak olyan vélemények kifejezésének, amelyek a munkáltatót támadó, bántó vagy sértő megjegyzésekként értékelhetőek, illetve amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírvének vagy kedvező piaci megítélésének, üzleti reputációjának és versenyképességének csorbítása, avagy a munkáltató képviselőjét megillető jó hírnévhez való jog megsértése. Az ilyen jellegű vélemények közlése a munkaviszonyból fakadó magatartási szabályok megsértésének minősül, és így az erre alapított munkaviszony megszüntetése nem értékelhető a véleménynyilvánítás ésszerűtlen korlátozásának.⁶³

A Bíróság a munkaviszonnyal összefüggésben elhangzó egy-egy közlés megítélésekor az elmúlt években kialakított gyakorlata alapján jellemzően a következő szempontokra van figyelemmel: a vélemény közéleti kötődésére (1), a vélemény és forrásának hitelességére (2), ha munkáltatót kár érte, akkor e kár nagyságára (3), a munkavállaló jóhiszeműségére (4), a munkavállalóval szemben alkalmazott munkajogi joghátrány súlyára (5).⁶⁴

Az imént részletesen ismertetett esetek hűen igazolják, hogy a hazai és nemzetközi alapjogvédő fórumok gyakorlata „élő” jogvédelmi mércét alakított ki a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben tanúsított magatartása és elhangzott véleménye tekintetében. A tanulmány a következő részében értékeli, hogy a Mt. új általános magatartási követelményei megfelelnek-e, illetve milyen értelmezéssel felelhetnek meg ezen „élő” jogvédelmi mércének.

⁵⁹ *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98.

⁶⁰ *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98, §§ 13 - 32.

⁶¹ *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98, §§ 44 - 49.

⁶² *Matúz v. Hungary*, Judgment of 21 October 2014, application no. 73571/10, §§ 36 - 51.; hasonlóan lásd: *Wojtas-Kaletka*, Judgment of 16 July 2009, application no. 20436/02, §§ 45 - 47.

⁶³ *Palomo Sanchez and Others v. Spain* [GC], Judgment of 12 September 2011, applications nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, §§ 69 - 77.; *Matúz v. Hungary*, Judgment of 21 October 2014, application no. 73571/10, § 45.

⁶⁴ *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, §§ 83 - 91.; illetve *Matúz v. Hungary*, Judgment of 21 October 2014, application no. 73571/10, § 34.

Következtetések

1. A tanulmány előző részében felvázolt jogvédelmi mércére a munkajog zsinórszabályainak értelmezésekor is figyelemmel kell lenni. Vagyis a munkajogi zsinórmérce megsértésére alapított munkaviszony megszüntetésének megítélése során is szükséges értékelni a releváns alapjogi követelményeket.

Ezt a felfogást erősíti, hogy a Bíróság például kifejezetten vizsgálja, vajon a szerződő államok munkajogi zsinórmérceinek mely bírósági értelmezése áll összhangban az egyezmény hivatkozott Cikkelyével, így konkrét ügyben a Bíróság vizsgálta, hogy az a lett munkajogi keretszabály, amely szerint a munkavállalók a feladataikat a „jó erkölcs” követelményei szerint teljesítik mely értelemmel felel meg a egyezmény értékrendjének.⁶⁵ Ezek a követelmények egyaránt kijelölik a munkavállaló munkaidejében, illetve munkaidején kívül tanúsított magatartásának lehetséges korlátait.

Az ismertett jogvédelmi mércéből kitűnően a munkavállaló cselekvési és véleménynyilvánítási szabadsága a munkaviszony általános magatartási szabályai alapján korlátozható, és munkajogi joghátránnyal sújtható a munkáltató gazdasági-üzleti, illetve versenyképességi érdekei (1), a munkáltató értékrendje, értékalapú meggyőződése és üzletpolitikája (2), valamint a munkáltató, avagy képviselőjének jó hírneve és becsületvédelme érdekében (3).

A bírósági gyakorlat és a jogirodalom álláspontjának megfelelően ezek az esetek tartoznak az úgynevezett „hűségi kötelezettség” körébe, amely alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez.⁶⁶ A felek szabad szerződéses megegyezésétől is függően azonban ez a korlátozás nem lehet abszolút, vagyis a munkavállalót teljes mértékben nem rendelheti alá munkáltatója érdekeinek. Nem hagyhatja figyelmen kívül többek között a munkavállaló munkakörét, munkaidejét, a szóban forgó magatartás munkaviszonnyal való kapcsolatát és a magatartás okát és célját (vö. jelen tanulmány II/2. pontjával).

Egyértelmű a Bíróság gyakorlata abban, hogy az általános magatartási zsinórmérce munkavállalói megszegésére alapított munkaviszony megszüntetése minősül a munkajogi joghátrányok között a legsúlyosabbnak.⁶⁷ E munkajogi szankció alkalmazásának jogszerűségét éppen ezért csak olyan nyomós érdek igazolhatja („pressing social need”), amely összhangban áll és szükségesnek tekinthető egy plurális alapokon álló, demokratikus állam alapelveivel („necessity in a democratic society”).⁶⁸

2. A Mt. új magatartási zsinórmércéi a korábban hatályban lévőkhöz képest részletesebb szabályokat megállapítva egyfelől különböztetnek munkaidőben, illetve munkaidőn túl tanúsított zsinórmércék között, másfelől pedig külön-külön zsinórmércéket állapítanak meg a munkavállaló véleménynyilvánítását, illetve egyéb, a cselekvési autonómiájából fakadó magatartását, így például társadalmi szervezethez, egyházhoz való tartozását, vagy szellemi tevékenységét, önkifejezését illetően is. A munkavállalók cselekvési és véleménynyilvánítási szabadsága pedig a korábban hatályban lévő zsinórmércében nevesített „munkáltatói jogos gazdasági érdekek” oltalmán túlmenően is korlátozható a munkáltató „jó hírneve”, a „munkaviszony célja”, illetve a „munkáltató szervezeti érdekei” védelmében is.

Bár nagyjából a „konkurenciatilalom” értelmezésére összpontosító hazai bírói gyakorlat még nem töltötte meg konkrét tartalommal az új generális mércéket, mégis megállapítható, hogy az új szabályozás szövege többféle munkáltatói érdeket ismer el a munkáltató védelmére érdemes

⁶⁵ *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, §§ 80 - 82.

⁶⁶ RADNAY József: *Munkajog* (Szent István Társulat, Budapest, 2003) 85. és 109. oldalai.

⁶⁷ *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, § 92.

⁶⁸ *Erla Hlynisdóttir v. Iceland*, Judgment of 2 June 2015, application no. 54145/10, §§ 56 - 65.

érdekként, és ennek megfelelően több magatartási zsinórmércét vezet be. Ebből következően az új szabályozás, erre irányuló kifejezett munkaszerződéses kikötések híján is többfajta munkáltatói érdek erősebb védelméhez és érvényesítéséhez biztosít lehetőséget a munkavállalók cselekvési autonómiájával és véleménynyilvánítási szabadságával szemben.

Az új zsinórmércék tehát szélesebb lehetőséget nyújtanak a munkaviszony általános magatartási szabályokra alapított megszüntetéséhez is. Következésképpen a jogalkalmazói gyakorlat számára eddig ismeretlen zsinórmércék, nevezetesen a „munkaviszony célja”, illetve a „munkáltató szervezeti érdekei” azt a veszélyt hordozhatják magukban, hogy munkáltatói vagy akár bírói értelmezésük nem áll összhangban az Alaptörvényből, illetve a nemzetközi emberi jogi szerződésekből fakadó követelményekkel.

A „munkáltató szervezeti érdekei” kitétel tekintetében éppen erre a veszélyre hívja fel a figyelmet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is, amely a 2015. június 1 - 13. napjai között szervezett, 104. Egyetemes Munkaügyi Értekezlet keretében fogadta el a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Szakértői Bizottság (CEACR) Magyarországnak szóló ajánlását.⁶⁹ Az ajánlásban megfogalmazott közvetlen felhívás („direct request”) szerint a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát korlátozó Mt. 8. § (3) bekezdésében szereplő „munkáltató szervezeti érdekei” kitétel általános jellegű megszővegezése lehetőséget ad a munkavállaló véleménynyilvánítási korlátainak önkényes értelmezésére, és így az alapvető jog súlyos korlátozására is. Mindez sértheti a szakszervezetek érdekeit, és nem áll összhangban az ILO keretében elfogadott egyezmény rendelkezéseivel. A „munkáltató szervezeti érdekei” védelmében korlátozható véleménynyilvánítás az ismertetett nemzetközi alapjogi gyakorlattal leginkább akkor áll összhangban, ha a munkáltató értékalapú meggyőződését, értékeket közvetítő politikáját védelmezi, és e védelem érdekében szab erősebb korlátokat a munkavállalói véleménynyilvánításnak.⁷⁰

Önmagában nem tekinthető tehát érvényesnek a véleménynyilvánítás korlátozása a „munkáltató szervezeti érdekei” védelmében, ha a korlátozás nem állja ki azt a tesztet, amelyet a Bíróság esetjogában alakított ki, vagyis ha nincsen figyelemmel a vélemény közéleti kötődésére (1), a vélemény és forrásának hitelességére (2), ha munkáltatót kár érte, akkor e kár nagyságára (3), a munkavállaló jóhiszeműségére (4), a munkavállalóval szemben alkalmazott munkajogi joghátrány súlyára (5). Ennek megfelelően nem érvényes a korlátozás, ha valamilyen közéleti kötődésű szólás elfojtását, vagy vélemény kifejtésének megakadályozását célozza (vö. jelen tanulmány II/2. pontjával). Fontos ezért, hogy a hazai bíróságok a munkaügyi jogviták során a felvázolt emberi jogi mércével összhangban alkalmazzák a Mt. 9. § (2) bekezdésében foglalt alapjog-korlátozási klauzulát, mely szerint a korlátozás akkor elfogadható, ha a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A „munkáltató szervezeti érdekei” mellett hasonlóan homályos és tág fogalom a „munkaviszony célja” is, amelynek védelme érdekében immáron korlátozható a munkavállaló munkaidején túl tanúsított magatartása. A Mt. a munkaviszonyból fakadó egyes jogok és kötelezettségek szabályozásán túl azonban nem határozza meg pontosan, mit tekint „munkaviszony céljának”, így e kitétel azt a veszélyt hordozhatja magában, hogy a munkáltatói érdekek mellett teljesen elenyészhet a munkavállaló cselekvési szabadsága. Ugyanakkor mind a hazai Alkotmánybíróság, mind pedig a Bíróság felfogása szerint nem egyeztethető össze az Egyezmény értékrendszerével,

⁶⁹ A szakértői bizottság a 2014-es évben az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948-ban aláírásra megnyitott, Magyarország által 1957-ben ratifikált, majd a 2000. évi LII. törvényben kihirdetett nemzetközi egyezmény végrehajtásának ellenőrzése során a kollektív munkaügyi viták kontextusában vizsgálta a Mt. 8 - 9. §§-ban foglalt általános magatartási szabályokat.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3189906.

⁷⁰ *Maximilian Rommelfanger v. the Federal Republic of Germany*, Judgment of 20 June 1986, application no. 12242/86. és *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgement of 12 June 2014, application no. 56030/07.

ha a munkavállalótól elvárt lojalitás, hűségi kötelezettség a viselt tisztségtől, munkakörtől, valamint munkaidőtől függetlenül differenciálatlan, és abszolút jellegű.⁷¹

Az ismertetett alapjogi mércék alapján bizonyos szűk esetektől eltekintve érvényesen nem lehet korlátozni többek között a munkavállaló társadalmi szervezethez történő csatlakozását, vagy éppen ilyen szervezetben való részvételének elutasítását, a közösségi életben való részvételét, szellemi tevékenységét, önmaga, vagy vallási meggyőződésének kifejezését, illetve közéleti jellegű kérdésekben való megszólalását (vö. jelen tanulmány II/1-2. pontjaival). Különösen fontos ezért, hogy a hazai bíróságok a Mt. 8. § (2) bekezdésében szereplő munkaviszony céljának veszélyeztetésére „közvetlen és ténylegesen alkalmas” fordulatnak az ismertetett emberi jogi mércékkel egyező értelmet adjanak, és ennek megfelelően a „munkaviszony céljának veszélyeztetését” csak szűk esetekben állapítsák meg.

A munkáltató „jó hírneve” is olyan, a munkajogban újonnan nevesített érdek, amelyért a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága korlátozható. Bár a „jó hírnév” fogalma a hazai bírósági gyakorlatban nem ismeretlen, a munkáltató „jó hírnevét” védő új általános magatartási szabály alkalmazása során mégis szükséges új szempontokra figyelemmel lenni. Különösen a közéleti jellegű véleménynyilvánítások megítélésakor szükséges alkalmazni a Bíróság által e körben kimunkált korlátozási feltételeket. E korlátozási feltételek ugyanis sok esetben szűkebbek mint azok, amelyeket a hazai bíróságok a jó hírnév és becsületvédelem érdekében megállapítanak, így a Bíróság gyakorlata a hazai bíróságokéhoz képest nagyobb teret enged a közéleti kötődésű vélemények szabadságának (vö. jelen tanulmány II/2. pontjával).⁷²

Üdvözlendő ugyanakkor, hogy a Legfelsőbb Bíróság korábbi gyakorlatából fellelhető olyan eseti döntés is, amely a települési közmeghallgatás során környezetvédelmi és munkahelyek teremtésével összefüggő kérdésekben felszólaló munkavállaló véleményét védelemben részesítette a munkáltató által felhívott gazdasági érdek veszélyeztetésével szemben, és a munkaviszony ilyen okra alapított megszüntetését jogellenesnek mondta ki. Döntésének érvelésében a Legfelsőbb Bíróság közéleti jellegű és védelemre méltó véleménynek értékelte a közmeghallgatáson tárgyalt környezetvédelmi és munkahely-teremtési kérdéseket.⁷³

Mindezek tükrében összességében megállapítható, fennáll a veszélye annak, hogy a Mt. új zsinórmércéinek jogalkalmazói értelmezése túlságosan tágra nyithatja a munkavállaló általános magatartási szabályszegésére alapított munkaviszony megszüntetésének lehetséges eseteit, és ezért alapvető emberi jogi követelményekkel kerülhet ellentétbe. Éppen ezért a kifejtettek fényében kiemelten fontos, hogy a bíróságok olyan értelmet adjanak az új zsinórmércéknek, amely nem elszakad, hanem együtt olvassa és alkalmazza azokat a korábban ismertetett hazai és nemzetközi emberi jogi mércékkel.

⁷¹ Az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) AB határozat, ABH 1994, 312., illetve *Vellutini and Michel v. France*, Judgment of 6 October 2011, application no. 32820/09, §§ 32 - 45.

⁷² *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98., *Matúz v. Hungary*, Judgment of 21 October 2014, application no. 73571/10.

⁷³ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010. számú ítélete.