

HERDON ISTVÁN

PhD-hallgató (DE Marton Géza ÁJDI), ügyvédjelölt (Dr. Sipka Ügyvédi Iroda)

RAB HENRIETT

habilitált egyetemi docens (DE ÁJK)

HOGYAN ÍRHATÓ ELŐ KÖTELEZŐEN A VÉDŐOLTÁS A GAZDASÁGI MUNKAVISZONYOKBAN?*

1. BEVEZETÉS

A jogalkotó az elmúlt hetekben és hónapban a pandémia megfékezése érdekében számos, olykor meglepő intézkedést fogadott el. Mondhatni várható volt, de mégis nagy visszhangot keltett a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet [továbbiakban: 449/2021. (VII. 29.) kormányrendelet], amely az egészségügyben dolgozók számára tette kötelezővé a koronavírus elleni védőoltást. Emellett 2021 októberében a jogalkotó két különös és valamelyest vitatható lépést is tett. Egyfelől előírta a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről szóló 599/2021. (X. 28.) Korm. rendeletben [továbbiakban: 599/2021. (X. 28.) kormányrendelet] az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak számára a koronavírus elleni kötelező védőoltás felvételét, másfelől a munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X. 28.) Korm. rendeletben [továbbiakban: 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet] viszont felhatalmazta a kvázi – a személyi kör elemzésére a későbbiekben külön kitérünk – magánszféra munkáltatóit arra, hogy ha úgy ítélik meg, hogy a munkahelyi egészségvédelem a munkakör és a munkahely jellegéből kifolyólag megkívánja, előírassák a kötelező védőoltást az ott foglalkoztatottak számára. A jelen írásunkban elsősorban munkajogi szempontból elemezzük és számos helyen kritikával illetjük az 598/2021. (X. 28.) kormányrendeletet. Meglátásunk szerint ugyanis túl azon, hogy a – lényegében a magánszférára irányadó – rendelet nem felel meg a normavilágosság követelményének, a rendelet számos alkalmazási nehézséget hordoz a munkáltatóknak és a foglalkoztatottnak egyaránt. Bár tanulmányunk elsősorban munkajogi irányultságú, számos helyen mellőzhetetlen annak vizsgálata, hogy alkotmányjogi szempontból mit tartalmaz vagy éppen mit nem tartalmaz a hivatkozott

rendelet. A sorrendet tekintve ezért először azt vizsgáljuk, hogy élhetett-e az állam efféle felhatalmazással ott, ahol nem az állam a munkáltató. Ebben a körben elemzés alá vonjuk a felhatalmazás terjedelmét és az alkalmazásának problémáit is. Mindezeket követően térünk rá a kormányrendelet elemzésére, ahol bár rendkívül fontos a részletszabályok sokszor két- vagy többértelmű passzusainak a tisztázása, itt sem tartjuk mellékesnek azokat az alkotmányjogilag releváns kérdéseket, amelyek áthatják a szabályozás mögöttes tartalmát. Elemzésünk során törekszünk arra, hogy a felmerült dilemmákat gyakorlatorientált aspektusból is megközelítsük, ugyanis elméleti téren meglátásunk szerint unikális helyzetet teremtett e kormányrendelettel a jogalkotó.

Hozzá kell tenni az előbbiekhöz, hogy az elmúlt években és évtizedekben nemcsak hazánkban, de globálisan is jelen vannak azok az érvek, miszerint a gazdasági munkaviszony noha magánjogi gyökerű, de a munkavállalók foglalkoztatását védő szabályok okán közjogi viszony.¹ Meglátásunk szerint ebbe a tendenciába illeszkednek az ilyen és ehhez hasonló tartalmú jogalkotási termékek. A közjogi vonatkozások melletti érvelés éppen ezért akkor lehet következetes, ha elfogadjuk azt is, hogy a munkavállalói jogvédelem mellett a munkáltató is sajátos, államhoz hasonló felhatalmazást kaphat.

Tanulmányunkban a terjedelmi korlátok miatt nem vállalkozunk jogelméleti vagy joggyakorlattal foglalkozó munkák – akár hazai, akár nemzetközi – összehasonlító jogi elemzésére, illetőleg fontos leszögezzük azt is, hogy jelen írásnak nem célja az, hogy minden egyes kérdéskörrel kimerítően értekezzünk. E tanulmány megírásakor elsősorban az motivált bennünket, hogy nem vitatva a rendelet alapvető egészségvédelmi céljának szükségességét, becsatlakozzunk a tudományos diskurzusukba úgy, hogy a tisztán munkajogi nézőpontot egy szélesebb perspektívából közelítjük meg.

* A tudományos közlemény elkészítését az EFOP-3.6.3-VEKOP-16-2017-00007 azonosító számú, „Tehetségéből fiatal kutató” A kutatói életét támogató tevékenységek a felsőoktatásban című projekt támogatta.

2. ALKOTMÁNYOS ALAPOK

Ahogy a bevezetőben is rögzítettük, a munkajogi szempontból releváns dilemmák előtt elkerülhetetlennek véljük az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelettel kapcsolatosan felmerült alkotmányjogi problémáink rövid ismertetését. E problémaköröket meglátásunk szerint két aspektusból szükséges vizsgálni. Egyik megközelítés a „szövegpozitívista” jogi szemlélet, miszerint az Alaptörvény írott rendelkezései folytán nem megfelelő a hivatkozott kormányrendelet.² A másik megközelítés értelmében pedig álláspontunk szerint nem tételes alkotmányos normákat, hanem elvontabban szükséges az államszervezet működését, illetve ezzel összefüggésben az állam átruházhatatlan kötelezettségeit vizsgálni.

A kormányrendelettel az állam ugyanis felhatalmazást adott a foglalkoztatók számára, amely értelmében diszkrecionális joguk az, hogy kötelezővé teszik-e a hozzájuk kapcsolódó munkaszervezeten belül a védőoltást, avagy sem. Számos véleménycikk és interjú született az elmúlt napokban a sajtóban jogászok tollából, amelyek elsődlegesen azt a kardinális kérdést teszik fel, hogy valójában az állam vagy felhatalmazás alapján a munkáltató teszi, illetve teheti-e kötelezővé a védőoltás felvételét.³ A kérdés sem alkotmányos, sem munkajogi szempontból nem jelentéktelen. Tisztán alkotmányos dilemma esetén elsősorban az alapjogi nézőpontból ítélnéljük meg a felhatalmazás jogszerűségét, míg a munkajogi tárgyú megközelítés esetén munkavédelmi, munkaegészségügyi indokokra támaszkodhatunk. Azonban ebben az esetben sem mellőzhető az alkotmányos kérdések vizsgálata, mivel ilyenkor is a munkához való jog biztosítása a vizsgálatunk kiindulási alapja, továbbá a felmerülő személyiségi jogi kérdésekkel is szükséges foglalkoznunk.

A munkajog és azon belül a munkavédelmi szabályozás számára eddig sem volt ismeretlen a munkakörhöz kapcsolódó kötelező és ajánlott védőoltások jogi normába foglalása. A 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 9. §-a értelmében a munkáltató köteles a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető munkahelyi biológiai expozíciókat a külön jogszabályban foglaltaknak megfelelően felmérni. Ennek csökkentése érdekében – a foglalkoztatás feltételeként – a 61/1999. (XII. 1.) EüM rendeletet szerint biztosítani kell az adott veszélyeztetett munkakörben foglalkoztatott dolgozók védőoltását. Az EüM rendelet 13. § (3) bekezdése rögzíti, hogy becsléstől függően a munkáltatónak írásban kell meghatározni azoknak a munkavállalóknak a körét, akiknél speciális védelmi intézkedések szükségesek, így különösen a 3. számú melléklet szerinti védőoltások biztosítása indokolt. Mindezek mellett pedig az egyes munkakörhöz kapcsolódó oltásra nézve a Nemzeti Népegészségügyi Központ módszertani levele nyújt bővebb információt.⁴ Mi az előbbi kitekintés alapján határozottan arra az álláspontra helyezkedünk, amely szerint az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet eltér a munkajog által eddig ismert munkakörhöz kapcsolódó kötelező vagy ajánlott védőoltások rendszerétől, és olyan

eddig még nem látott felhatalmazást biztosít a munkáltatók számára, amely számos alkotmányjogi probléma gyökere lehet, annak ellenére, hogy a jogalkotó szándéka méltányolandó.

De mi is a probléma az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelettel? Véleményünk szerint elsődlegesen az, hogy a kormányrendelet a szabályozási módszere révén az Alaptörvénybe ütközik. A szövegpozitívista jogi érvelést előhívva rögzítendő, hogy a veszélyhelyzeti időszakban⁵ az Alaptörvény 54. cikke szerinti különleges jogrend szabályait kell alkalmazni. Ennek értelmében az alapvető jogok gyakorlása – az Alaptörvény II. és a III. cikkében, valamint a XXVIII. cikk (2)–(6) bekezdésében megállapított alapvető jogok kivételével – felfüggeszthető vagy az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti mértéken túl korlátozható. Az Alaptörvény II. cikke rögzíti az emberi méltóság sérthetetlenségét. Az egészségügyi önrendelkezési jogot az irodalom legtöbbször nem önálló alkotmányos jognak, hanem az emberi méltóság egy tartalmi elemeként ismeri el. Ennek értelmében „az alkotmánybírósági gyakorlatban az emberi méltósághoz való jog az általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinthető, szubszidiárius alapjog”.⁶ Fontos eleme az önrendelkezéshez való jog, amely az egyén autonómiáját, döntési szabadságát fejezi ki.⁷ Bár az önrendelkezési jog az emberi méltóságon belül helyezkedik el, mégis elképzelhető annak valamilyen mértékű törvényes korlátozása.⁸ Különleges jogrend idején álláspontunk szerint nem szükséges a törvényes korlátozás, ugyanakkor a tényleges alapvető jogkorlátozást az államnak és csakis annak szabad megvalósítani. Az Alaptörvény 54. cikke rögzíti, mennyiben lehet és mennyiben nem lehet eltérni az alkotmányos normáktól a különleges jogrend idején, de nem nevesíti, hogy ki a jogosultság címzettje. Véleményünk szerint itt egy helyes válasz lehet: az állam. A jogalkotás monopóliumával az állam rendelkezik, erre tekintettel az egyes alapvető jogok közvetlen korlátozása is állam közvetlen lehetősége. Meggyőződésünk szerint nincs arra lehetősége az államnak, hogy a jogkorlátozására vonatkozó felhatalmazását „kiszervezze” vagy másként fogalmazva „továbbruhazza”, különösen igaz ez a nem állami szektor esetében, a versenyszféra munkajogi viszonyaira (a közjogi felhatalmazás magánjogi viszonyokra való átültetése révén). Úgy gondoljuk, hogy ez egyértelműen levezethető az állam alapvető jogokra vonatkozó ún. objektív intézményvédelmi kötelezettségéből.⁹ Meglátásunk szerint az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet azért alaptörvény-ellenes, mert az alapjog korlátozását eredményező helyzetet anélkül teremti meg a munkáltatók számára, hogy annak érdemi kereteit, illetve korlátait megadná. Olyannyira, hogy azáltal, hogy a munkáltató a saját szervezetén belül maga is jogot alkothat, a munkáltató által megvalósítható alapjog-korlátozás érdemi határainak kijelölése több ponton jogszabály szintjén is szükséges volna. Hovatovább az állam lényegében nem kizárólag a normaalkotás jogát ruhazza át a munkáltatóra, de a legitim állami kényszer is több helyen legitim munkáltatói kényszerré transzformálódik, amelyet

szintén alaptörvény-ellenesnek vélünk. Ez levezethető az Alaptörvény C) cikk (3) bekezdéséből, miszerint az Alaptörvény és a jogszabályok érvényre juttatása érdekében kényszer alkalmazására az állam jogosult. A legitím munkáltatói kényszer pedig oly mértékben tág, hogy az önmagában közvetlenül további alapvető jogok sérelmét okozza. Bár ezek lentebb kifejtésre kerülnek, megemlítenénk előljáróban, hogy ilyenek tartjuk az azonnali hatályú megszüntetés folytán a múltban már megszerzett végkielégítéshez való jogtól való megfosztást, amelynek folytán a munkáltató egyébként jogszerű intézkedésének eredményeként valósul meg a tulajdonjog sérelme, illetve a munkához való jog sérelme. Látható tehát, hogy a munkáltató felhatalmazása e körben azért is problémás, mert a felhatalmazás egészével élve alapvető jogok sérelme merül fel, hiszen a védőoltás előírásával az egészségügyi önrendelkezési jog sérelme, amíg az előírt oltás be nem adásával és a szankcionálásával pedig a munkavállaló munkához való joga és a tulajdonhoz való joga sérül.

Ahogy már említettük, a formális jogi normákból levezethető érvelés mellett okkal tehető fel az a kérdés, hogy az állam átruházhatta-e az 598/2021. (X. 28.) kormányrendeletben meghatározott jogát a munkáltatóra? Úgy véljük, a kérdésre egyértelműen nemleges a válasz, ami következik az államszervezeti tanokból. Az állam közjogi pozíciója révén számos olyan jognak és kötelezettségnek a kizárólagos letéteményese, amelynek gyakorlása és teljesítése kizárólag az állam jogosultsága.¹⁰ Az egyes alapvető jogokat korlátozó normák meghozatala esetén ugyanis az állam rendelkezik kizárólag azzal az átfogó rálátással, amelynek birtokában képes lehet elvégezni a vonatkozó alapjogi tesztet. A konkrét esetre vonatkoztatva a védőoltás tekintetében a szükségesség és arányosság tesztje egy olyan alapvető jogot korlátozó formula, amelyhez szükséges információkkal az állam rendelkezik.¹¹ A munkáltatónak nincs a birtokában olyan adat, amely egy ilyen járványhelyzetben a munkakörök veszélyességét megmutatja, nem rendelkezik további olyan statisztikával, amely a veszélyeztetett foglalkoztatottakat kimutatja. Úgyszintén nem tud mérlegelni a munkáltató az egyes alternatív terápiaik sikerességéről és szintúgy nem kompetens abban, hogy esetleges védőoltások által okozott szövődmények gyakoriságát és súlyosságát megítélje.

Így annak a munkáltatóra telepítése, hogy eldöntse, mely munkavállalók tekintetében szükséges a munkaköre alapján a védőoltás előírása, meglátásunk szerint problémás lehet. Márpedig mivel nem általában véve kötelező védőoltásról, hanem elviekben munkavédelmi okokból elrendelhető oltásokról van szó, meggyőződésünk szerint a munkáltatónak minden munkavállaló vonatkozásában külön-külön kell mérlegelnie a szükségesség kapcsán még akkor is, ha egyébként a kötelezett munkavállalók egyazon munkakörben dolgoznak. Ehhez megítélésünk szerint legalább egy objektív kontroll – mint például kötelező, előzetes foglalkozás-egészségügyi szakorvosi terv elkészítése – szükséges lett volna.

3. MUNKAJOGI HELYZETKÉP – A MUNKAHELYEK KORONAVÍRUS ELLENI VÉDELMEÉRŐL SZÓLÓ 598/2021. (X. 28.) KORMÁNYRENDELET FŐBB RENDELKEZÉSEI

Ismét leszögezve, hogy alapvetően a védőoltás – sőt akár a kötelező oltás – szükségességével egyetértünk, mégis a kormányrendelet végrehajthatóságát számos aspektusból aggályosnak tartjuk.

A felhatalmazást tartalmazó preambulumbot követően már a rendelet 1. § (1) bekezdése is hagy maga után számos kivetnivalót. Az említett szakasz értelmében a rendelet célja annak biztosítása, hogy a munkaadók szervezeteinek javaslatára a cégek, vállalkozások és intézmények jogot kapjanak arra, hogy a munkavégzés feltételeként előírják a SARS-CoV-2 koronavírus elleni védőoltás felvételét a foglalkoztatottak számára, ha ezt szükségesnek látják az ott dolgozók biztonsága érdekében.

3.1. AZ ÉRINTETTEK MEGHATÁROZÁSA, AZAZ A SZEMÉLYI HATÁLY KÉRDÉSE

A hivatkozott rendelkezésekkel összefüggésben az első kritikai észrevételünk az, hogy már az alanyi kör sincs pontosan meghatározva, akit vagy amelyet a kormányrendelet védőoltás felvételének előírására irányuló jogosultsággal ruház fel. Ez a cégek, vállalkozások és intézmények felsorolás meglátásunk szerint a jogot alkalmazni kívánó foglalkoztatói szervezetek számára nem egyértelmű, nem teszi kétséget kizáróan beazonosíthatóvá azok körét, akik vagy amelyek élhetnek a felhatalmazással. Ha jogászai perspektívából vizsgáljuk – és elfogadjuk a személyi hatály illetően negatív meghatározását – az előbbi meghatározás még akkor sem mondható problémamentesnek. Az alanyi kör definiálása egyrészt történhet úgy, hogy kivesszük azt a kört, akire nem vonatkozik az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet, vagy pedig megpróbáljuk kijelölni az érintetti kört. Ennek érdekében néhány fogalmat tisztázunk. A cégek fogalmának jogi meghatározása a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény 2. §-a alapján adható meg, miszerint a cég – ha törvény eltérően nem rendelkezik – az a jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel, üzletszerű gazdasági tevékenység folytatása céljából jön létre. Ezzel szemben a vállalkozás fogalmának alapvetően nincsen jogszabályokból kiolvasható explicit definíciója. Az irodalom legáltalánosabb értelemben az Alaptörvény XII. cikkéből mint gazdasági alapjogból szokta levezetni.¹² A vállalkozások körében beszélhetünk egyéni és társas vállalkozási formákról, amelyek közös alapja úgy ragadható meg, hogy ezek üzletszerűen folytatnak önálló gazdasági tevékenységet.¹³ Látható, hogy a vállalkozás és a cég fogalma közül a vállalkozás fogalma a szélesebb, mivel magában foglalja a cégek körét is. A cég fogalmának használata abból a szempontból viszont nem felesleges, hogy a vállalkozások fogalma – ide nem értve az egyéni vállalkozást – konkrét jogszabályi háttérrel nem bír.

Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy sem a cég jogszabályi, sem a vállalkozás szűk értelemben vett irodalmi fogalmához nem sorolhatók be azon jogi személyek, amelyek nem üzletszerű gazdasági tevékenység végzésére jöttek létre. Idesorolja az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 1. §-a a Ptk. szerinti alapítványokat, egyesületeket, valamint a közhasznú szervezeteket, illetve az egyesülési jog alapján létrejött egyéb szervezeteket.

Az intézmények kormányrendelet szerinti fogalma az előbbiekhöz képest is nehezen értelmezhető. Ugyanakkor mind az előbbi két fogalom, mind pedig az intézmény fogalmánál különösen figyelembe kell venni a kihirdetett további, e tárgy körben született jogszabályokat. Az 599/2021. (X. 28.) kormányrendelet 1. § (1) bekezdése ugyanis meghatározza azokat a köznevelési, szakképzési, felsőoktatási és kulturális intézményeket, továbbá más szerveket, ahol az 599/2021. (X. 28.) kormányrendelet az irányadó. Szintén szűkíti a tárgyat az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet személyi hatályát az, hogy a 449/2021. (VII. 29.) kormányrendelet szintén meghatározza azt a személyi hatályt, amely körébe tartozó egészségügyi szolgáltatók kötelesek az ott foglalkoztatottak számára a védőoltást előírni.

Így kizárásos alapon nagyjából megadható az a személyi kör, aki vagy amely a felhatalmazást kapja az védőoltás előírására, ugyanakkor megjegyzendő, hogy a normavilágosság követelménye ezen a téren erősen csorbát szenvedett.

3.2. KI LEHET A FOGLALKOZTATOTT?

Az előbb bemutatottakat azokat a dilemmákat, amelyek a felhatalmazás alanyára nézve merültek fel, ugyanakkor legalább ilyen problémás a személyi hatály azon vonatkozása is, hogy valójában mely személyek számára írhatja elő a cég, vállalkozás, illetve intézmény a védőoltások felvételét.¹⁴ A tárgyat az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet ugyanis foglalkoztatottokról értekezik a fogalom közvetett vagy közvetlen meghatározása nélkül. Közvetlen meghatározásra oly módon kerülhetett volna sor, hogy a jogalkotó meghatározza legalább azt, hogy az adott személynek milyen jogviszonyban kell állnia. Ebben a körben a másik két, védőoltással kapcsolatos kormányrendelet szabályait kizárásos alapon szintén figyelembe lehet venni, amelyek közül az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet 1. § (2) bekezdése alapján az az 599/2021. (X. 28.) kormányrendeletre utal is.

Csábító – bár utaló szabály nélküli – lehetőségként kínálkozik az, hogy a társadalombiztosítási szabályok szerint jól ismert foglalkoztatotti fogalmat vegyük itt alapul.¹⁵ Ugyanakkor az előbbieket nem következhetnek okszerűen a jogalkotó feltett szándékából, hiszen az elemzés alá vett kormányrendelet alapvetően munkavédelmi tárgyú. Ebből kifolyólag álláspontunk szerint valamennyi, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja hatálya tartozó szervezett munkavégzés keretében előírható a védőoltás akkor, ha a foglalkoztató beleesik az általunk kifejtett fenti fel-

hatalmazotti kör személyi hatályába. A munkavédelmi nézőpont révén a kormányrendelet alkotmányosságának elismerése mellett éppen azzal érvelhetünk, hogy itt munkavégzési feltétel előírásáról van szó, nem pedig munkáltatói közjogi jogosítványról.¹⁶ Mindez azonban nem ad magyarázatot a foglalkoztató – fogalommeghatározás nélküli – újradefiniálására.

Az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet rögzíti emellett az „ott dolgozók” kifejezést, amely természetesen lehet csak pontatlan megfogalmazás, de utalhat a foglalkoztatóhoz kapcsolódó szervezett munkavégzésre. Ugyanakkor az sem lehet elvetendő érvelés – amely a szükségesség és arányosság alkotmányos tesztje szempontjából kifejezetten fontos –, hogy a jogalkotó az „ott dolgozók” alatt valójában a foglalkoztatott azon munkavégzési helyére gondolt, ahol több foglalkoztatott együtt végez szervezeten munkát.

Joggal merülhet fel a kérdés, hogy kinek nem írható elő a védőoltás. Mellőzve most azon esetköröket, ahol a foglalkoztatott orvosi indok alapján nem köteles magának a védőoltást beadatni, a munkavégzés feltételét szükséges rövid vizsgálat alá vonni. Bár ahogyan kifejtésre került, a foglalkoztatotti meghatározás rendkívül tág fogalom, példaként említhetők a klasszikus munkaviszony körében foglalkoztatott személyek. Mivel a jogviszonyukra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) rendelkezései az irányadók, úgy mindenképpen szükséges annak tárgyalása, hogy a munkavállaló mikor mentesül – tartósan – a munkavégzés alól. Ugyanis az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet értelmében a védőoltás kizárólag a munkavégzés feltételeként írható elő. Ebben a körben azért a tartós munkavégzés alóli mentesüléseket érdemes megemlíteni, mert a kormányrendelet szerint a védőoltás felvételének határidejét a munkáltató az erre vonatkozó utasításától legalább 45 napban köteles meghatározni. Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja szerinti keresőképtelenség – amelynek jogalapjait az 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44. §-a, illetve üzemi baleset esetén az Ebtv. 55. §-a adja meg – esetköre mindenképpen olyan körülmény, amely alatt bár foglalkoztatás alapjául szolgáló jogviszony fennáll a felek között, a védőoltás felvétele meglátásunk szerint az orvosi javallattól vagy ellenjavallattól függetlenül nem írható elő. Ugyanakkor a rendelet 2. § (12) bekezdése értelmében az már elvárható a foglalkoztatott személytől, hogy amikor mentesülést előidéző körülmény megszűnt, úgy a munkavégzési kötelezettség beállítását követően kötelezhető legyen a védőoltás beadatására.

Összegezve a fentieket, az természetesen elfogadható, hogy klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatott személy, illetve az őt foglalkoztató munkáltató mindenképpen beleesik a kormányrendelet személyi hatályába. Ettől függetlenül – különösen azért, mert alapjogkorlátozás is felmerül – a kormányrendelet egyértelműen nem felel meg a normavilágosság követelményének. Problémát jelent azon személyi kör meghatalmazása, aki vagy amely a felhatalmazást kapja, valamint annak meghatározása sem egyértelmű, hogy mely személyek munkavégzésével összefüggésben írható elő a védőoltás felvétele.

4. A KORMÁNYRENDELET CÉLJÁNAK KORLÁTOLTSÁGA

Bár a közbeszéd általában véve a munkáltató által előírható kötelező védőoltásról értekeznek, ez a jelen esetben közel sincs így. Meglátásunk szerint ugyanis – helyesen – tartalmazza a hivatkozott kormányrendelet azt a célt, amelyet a munkáltató a felhatalmazással élve megvalósíthat. Ez a cél pedig a rendelet 2. § (1) bekezdése értelmében az egészség megóvása, szűkítve ezt az 1. § (1) bekezdése alapján: a dolgozók egészségvédelme. Az előbbi cél megvalósítása során emellett a felhatalmazott munkáltató a munkahely és a munkakör sajátosságait köteles figyelembe venni.

A jogalkotó tehát a foglalkoztatotti jogviszony tartalmához rendelte a védőoltás szükségességének vizsgálatát, amely azért rendkívül fontos, mert az általános munkajogi rendelkezések értelmében a munkáltatónak számos lehetősége van arra, hogy a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartására is ráhatással legyen. Jó példa lehet erre az Mt. 8. § (2) bekezdése, amelynek értelmében a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezeteiben elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Bár alapjogi értelemben az egyén szabad cselekvésének rendkívüli korlátozását jelentené, mégis felmerülhetett volna az a szabályozási megoldás is, hogy a jelentős fertőző gócpontokat – egyébként pihe-nőidejében – látogató munkavállaló oltassa be magát, hiszen az esetlegesen elkapott fertőzés a munkáltató személyi szervezetére nézve bénító hatású lehet, veszélyeztetve ezzel a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A felhatalmazás értelmében ugyanakkor ezen általános szabályokat a védőoltás vonatkozásában mindenképpen lerontja az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet, amely értelmében a munkakör és a munkahely sajátosságait lehet kizárólag figyelembe venni a szükségesség kérdéskörének vizsgálata során.¹⁷

5. AZONNALI HATÁLYÚ MEGSZÜNTETÉS. DE MIKOR?

A kormányrendelet ugyanis egy cselekvést előíró normát tartalmaz, amely az oltás felvételében nyilvánul meg. Ahogyan ez fentebb kifejtésre került – orvosi ellenjavallat hiányában – a munkáltató egyoldalú döntése alapján ez általános munkaköri feltételként előírható. Ugyanakkor a jogalkotó – ellentétben számos veszélyhelyzeti kormányrendelettel¹⁸ – a jelen rendeletben nem zárta ki az általános szabályok alkalmazását, amelyek a munkaviszonyok tekintetében jelen esetben az Mt. rendelkezéseit jelentik leginkább. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjai értelmében a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít,

amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az a) pontra alapított első eset szerinti azonnali hatályú felmondás megalapozott lehet az Mt. értelmében a védőoltás felvételének elmulasztásával egyidejűleg, függetlenül attól, hogy a kormányrendelet 2. § (9) bekezdése szerint az azonnali hatályú megszüntetés a védőoltás elrendelésétől számított egy év elteltével – amelynél egy évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot rendelhet el – alkalmazható, ha a foglalkoztatott addig nem vette fel a védőoltást.

Ez következik abból, hogy amennyiben a jelen kormányrendelet alapján a munkáltató – a munkakörre tekintettel – elrendeli a védőoltás felvételét, úgy ha a munkavállaló annak nem tesz eleget, akkor valójában a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.¹⁹ Bár az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet az azonnali hatályú felmondást az esetlegesen elrendelt egyéves fizetés nélküli szabadság elteltéhez köti, a jogalkotó akarva-akaratlan nem zárta ki az Mt. általános szabályait, amely értelmében az azonnali hatályú felmondás joga a munkáltató részéről nemcsak a kormányrendelet, de az Mt. szerint is gyakorolható.

Az Mt. szerint gyakorolt azonnali hatályú felmondás során ugyanakkor figyelembe kell venni a kormányrendelet szabályait annyiban, hogy egyfelől a munkavállaló mentesülhet az oltás felvételének kötelezettsége alól, amely egyben kizárja a kötelezettségzegését. Másfelől pedig a kötelezettég megszegése a munkáltató munkavállalónak címzett, védőoltás felvételére irányuló indokolt utasítását követő legalább 45 nap elteltével következik be, hiszen az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint a munkavállalónak az erre irányuló munkáltatói utasítástól számítva 45 napja van az oltás felvételére, vagy arra, hogy igazolja a védőoltás ellenjavallott voltát. Ebből kifolyólag az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti tizenöt napos szubjektív és az egyéves objektív határidők is e 45 nap elteltétől számítandók.

Az előbbi általános rendelkezésekkel szemben a kormányrendelet 2. § (8)–(9) bekezdései speciális joggal ruházzák fel a munkáltatót. Ha a foglalkoztatott a védőoltást a munkáltató által meghatározott legalább 45 napos határidőn belül nem vette fel, a foglalkoztatott részére a munkáltató – az orvosi ellenjavallat esetkörét kivéve – fizetés nélküli szabadságot rendelhet el. A munkáltató – a foglalkoztatásra irányadó jogszabálytól eltérően – a foglalkoztatott jogviszonyát felmentéssel, illetve felmondással azonnali hatállyal megszüntetheti, ha a fizetés nélküli szabadság elrendelésétől számítva egy év eltelt, és a foglalkoztatott a védőoltás felvételét, vagy az oltás ellenjavallatát nem igazolta a munkáltató felé.

Álláspontunk szerint az Mt. azonnali hatályú megszüntetési szabályának „azonnali” alkalmazását az Mt. másik általános – alapelvi – szabálya, a joggal való visszaélés korlátozza, hiszen a kormányrendelet megállapítja azt a speciális szabályt, mely a fizetés nélküli szabadság elrendelésével a munkaviszony fenntartására irányul.²⁰ Nem beszélve arról, hogy egy ilyen munkavállalói magatartásnak komoly emberierőforrás-gaz-

dálkodási szempontú következményei is lehetnek és a munkaerőpiacot is megbolygathatja.²¹

A kormányrendeletből egy olyan lex specialis következik, amely nem zárja ki az Mt. szerinti legi generali szabályok alkalmazását. Álláspontunk szerint a kormányrendelet szerinti „felmondással azonnali hatállyal megszüntetheti” fordulat minden tekintetben meg egyezik az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás jogintézményével. A jogintézményi azonosság deklarálása azért sem mellőzhető, hiszen a kormányrendelet esetleges derogáló rendelkezései hiányában az Mt.-t véljük ennél a típusú azonnali hatályú megszüntetésnél is irányadónak. A rendelet 2. § (10) bekezdése szerint az azonnali hatályú megszüntetés okát és jogkövetkezményeit haladéktalanul közölni kell a foglalkoztatottal. E rendelkezés nem zárja ki ugyanakkor a munkáltatónak az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti, a gyakorlat által is megkövetelt „minőségi” indoklási kötelezettségét.

A határidőket tekintve is fontosnak véljük az Mt. 78. § (2) bekezdését itt is idézni. Mivel jogintézményi azonosság áll fenn a rendelet és az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondás között, meggyőződésünk szerint az egyéves fizetés nélküli szabadság elteltét követően tizenöt napos határidőn belül jogosult a munkáltató a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni. Véleményünk szerint e tekintetben a tizenöt napos határidő nemcsak szubjektív, hanem objektív is – az Mt. szerinti egyéves határidő helyett –, mivel a munkáltató a kormányrendelet szerinti fizetés nélküli szabadságot egy évig tarthatja fenn, és azt követően – illetve azt megelőzően is bármikor – meglátásunk szerint a munkáltató nemcsak jogosult, de köteles is nyilatkoznia a munkavállalót arra nézve, hogy a védőoltást beadatta-e már. Erre tekintettel az azonnali hatályú felmondást megalapozó körülményről a munkáltató szükségszerűen tudomást kell, hogy szerezzen az egyéves fizetés nélküli szabadság leteltéről, így szerintünk a szubjektív határidővel szemben érdemi ellenbizonyítás a munkáltató oldaláról nem lehet sikeres.

Összegezve a fentieket, úgy gondoljuk, hogy két olyan pont van a hatályos szabályokban, amikor a munkavállaló az oltatlanságára tekintettel „kijelthető” azonnali hatállyal a rendszerből. Az egyik a munkáltatónak a védőoltás felvételére irányuló utasításától számított legalább 45 napos határidőtől számított tizenöt napos tartam, valamint az egyéves fizetés nélküli szabadság leteltétől számított tizenöt napos tartam.

Bár az irodalomban²² felmerült olyan álláspont is, amely értelmében nem biztos, hogy a jogalkotó a jelen esetben az azonnali hatályú felmondásra gondolt, meglátásunk szerint ez mellékes abban a tekintetben, ha a következő pont szerinti tulajdonhoz való jogát vizsgáljuk a foglalkoztatottnak. Ugyanis, ha csupán felmondásra gondolt a jogalkotó, az kizárólag a munkavállaló magatartásán alapulhat, és amelyet szintén nem gyakorolhat a munkáltató az oltás elrendelését követően és a fizetés nélküli szabadság eltelte után is. Ebben és az azonnali hatályú felmondásban az a közös, hogy a munkavállaló magatartására alapított munkáltatói felmondás esetén is az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján a munkavállaló elesik a végkielégítéstől.

6. A FOGLALKOZTATOTT TULAJDONHOZ VALÓ JOGÁNAK SÉRELME

Az Alaptörvény XIII. cikke elvi élel rögzíti a tulajdonhoz való jogot. Ugyanakkor nem kizárólag a hazai jogrendszer, de a nemzetközi egyezmények szempontjából is különös védelem illeti a tulajdonhoz való jogot. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye Első Kiegészítő Jegyzőkönyvének 1. cikke értelmében minden természetes vagy jogi személynek joga van javai tisztelgésben tartásához. Ezt követően az Egyezmény rögzíti, hogy milyen esetben fosztható meg az adott személy mégis a tulajdonától, illetve milyen állami rendelkezés nem tartozik az előbbi cikk hatálya alá.

Véleményünk szerint maga az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet oltásfelvételi kötelezést előíró része, valamint a kormányrendelet 2. § (9) bekezdése sérti a foglalkoztatott – jogviszonytól függően, de ebben a körben leginkább a munkavállaló – tulajdonhoz való alkotmányos és az egyezményben biztosított jogát, tekintettel arra, hogy a végkielégítésre való jogát elveszíti.²³

Ahogy fentebb rögzítettük, mind az Mt., mind a kormányrendelet szabályai értelmében egyazon azonnali hatályú felmondást lehetővé tevő jogintézmény hívható fel. Az azonnali hatályú felmondás rendelkezései az Mt.-ből fakadnak, amely kapcsán a kormányrendelet derogációt nem tartalmaz. Amennyiben a munkáltató jogszerűen él ezzel a jogintézménnyel, úgy az kizárja, hogy a munkavállaló a (rendes) felmondás szerinti végkielégítésben részesüljön.

A tulajdonhoz való jogot a kormányrendelet a végkielégítés elvesztése révén sérti. A végkielégítés sajátossága abban áll, hogy a törvény előírásai szerint a munkáltató köteles azt honorálni, illetve méltányolni, hogy a munkavállaló a munkáltatói szervezetben hosszabb időt töltött el. Fontos ennek kapcsán hangsúlyozni, hogy a végkielégítés mindig a múltbeli és a jelenben, illetve a jövőben felmerülő „szolgálatot” honorálja.²⁴ A kormányrendelet 2. § (10) bekezdése ugyanakkor általánosan lehetővé tette azt, hogy a munkavállaló e korábbi munkavégzésére tekintettel összegyűjtött javadalmazását ex tunc hatállyal elveszítse, hiszen a munkáltató jogot kapott arra, hogy az egyéves fizetés nélküli szabadság leteltét követően a munkavállaló jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntesse. Az egészségügyben irányadó a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybeviteléről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (10) bekezdése bár kifejezetten rögzítette a végkielégítéshez való jog elvesztését – egyébként véleményünk szerint szintén alaptörvény-ellenesen –, meglátásunk szerint a jelen inkriminált kormányrendelet kifejezett rendelkezése nélkül is fennáll ez a helyzet. Ugyanis, ahogyan már többször rögzítettük, a kormányrendelet szerinti azonnali hatályú megszüntetés és az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondás között jogintézményi azonosság áll fenn, amelyre tekintettel magától értendőnek véljük azt, hogy az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet alkalmazásában sem jár a végkielégítés akkor, ha a fizetés nélküli szabadság leteltét követően a munkáltató azonnali hatállyal elbocsátja a munkavállalót.

Hovatovább az előbbiekből kiindulva természetesen akkor is sérül a munkavállaló tulajdonhoz való alapvető joga, ha a munkáltató az általános szabályokra alapítva, a legalább 45 napos határidő elteltét követően közöl a munkavállalóval azonnali hatályú felmondást. Ennek értelmében nem azt illetjük kritikával, hogy a munkaviszonyra vonatkozó új szabály lépett hatályba, hanem azt, hogy e szabály a munkavállaló alkotmányos alapjogait érinti. Így, ha a munkavállaló kitér az alapjogát korlátozó, számára sérelmes munkáltatói intézkedés alól, úgy egy másik alapvető joga sérül. Sőt: ha a munkához való jogot figyelembe vesszük, akkor az utóbbi esetben a tulajdonhoz való jog mellett a munkavállaló még ezen jog sérelmét is elszenvedí.

A kérdés olyannyira nem csak a mi dilemmánk és nem öncélú „jogászkodás”, hogy a védőoltást elrendelő jogszabálycsomag hatálybalépése óta eltelt rövid időben máris több alkotmányjogi panasz benyújtására került sor.²⁵

7. FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG: JÓL HANGZIK, DE VESZÉLYES!

A fizetés nélküli szabadság jogintézményét az 598/2021. (X. 28.) kormányrendeletet megelőzően már az Mt. is ismerte. Az általános szabályok szerinti fizetés nélküli szabadságot az Mt. 133. §-a értelmében a munkavállaló oldaláról felmerülő igény esetén kell alkalmazni. Ezen túlmenően tartalmaz az Mt. számos olyan fizetés nélküli szabadságot, amely valamilyen speciális státusz fennállása esetén jár a munkavállalónak. Ilyen például a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára, valamint a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – igénybe vehető fizetés nélküli szabadság.

Ugyanakkor az általában vett, munkavállaló által igényelt külön speciális állapot hiányában felmerülő fizetés nélküli szabadság problémaforrás lehet a társadalombiztosítási szabályok szerint. A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: új. Tbj.) 16. § a) pontja értelmében szünetel a biztosítás a fizetés nélküli szabadság ideje alatt.

A jelen tanulmány által elemzés alá vett kormányrendelet 2. § (8) bekezdése szerint, ha a foglalkoztatott a védőoltást a munkáltató által meghatározott határidőn belül nem vette fel, a foglalkoztatott részére a munkáltató fizetés nélküli szabadságot rendelhet.

Álláspontunk szerint a fizetés nélküli szabadság alapvetően nem volna rossz megoldás a jogalkotó részéről, hiszen végső soron törekedett arra, hogy a védőoltást felvevő munkavállaló elviekben ne legyen azonnali hatállyal elbocsátható. Bár rámutattunk fentebb, hogy ez sajnos az általános szabályok folytán mégsem teljesül, ugyanakkor üdvözlendő, hogy a jogalkotó legalább látszólag nem a jogviszony eliminálását mint legradikálisabb eszközt választotta. Ugyanakkor nem lehet elmenni amellett, hogy a jogalkotó szándékosan, vagy véletlenül, de mellőzte a fizetés nélküli szabadság társadalombiztosítási jogkövetkezményeit. A fentebb ismertetett új. Tbj. értelmében ugyanis erre a

fizetés nélküli szabadságra is az általános szabályok az irányadók,²⁶ így ezalatt a foglalkoztatott biztosítási jogviszonya szünetel. A biztosítás szünetelése legalább annyira értelemben azt jelenti, hogy „a biztosított személynek nem áll fenn járulékfizetési kötelezettsége és ezzel összhangban – a biztosított jogállásából fakadó – ellátási jogosultsága sem”.²⁷ Fontos rögzíteni, hogy a biztosítás szünetelése valamennyi biztosítás alapú ellátásra hatással van, ugyanis a biztosítás szünetelésének időtartama nem számít biztosításban töltött időszakknak, illetve a szünetelés időtartama alatt nem minősül biztosítottnak az érintett személy. Ez ismét visszavezethet bennünket a szociális biztonsághoz való jog sérelméről keresztül a tulajdonhoz való jog sérelmének kérdéséhez.

Végső soron pedig az sem mellékes, hogy a foglalkoztatott a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 25. § (1) bekezdés b) pontja szerinti álláskereső járadék feltételül megszabott jogosultsági időbe a fizetés nélküli szabadság nem számít bele. Az Flt. álláskereső járadék szabályai értelmében 3 éven belül 360 nap jogosultsági időt (biztosított időt) nem veszélyeztet a fizetés nélküli szabadság időtartama, azonban a maximálisan megszerezhető 90 napos ellátási időt a 27. § (2)–(3) bekezdései alapján már hátrányosan befolyásolja, ha 3 év alatt csak 730 napot tud megszerezni a munkavállaló. Hiszen így csak 73 nap jogosultsági idő megszerzésére van lehetősége. A védőoltás megtagadása, így nemcsak a munkaviszonyára van negatív hatással, hanem az annak megszűnését követő foglalkoztatáspolitikai ellátására is. Ahogyan a társadalombiztosítási jogosultságaira is.

Ezek után joggal teendő fel a kérdés, hogy az így bekövetkező alkotmányos sérelem okozására ténylegesen felhatalmazhatja a jogalkotó a munkáltatót, ennek felelősségét is rá telepítve? Egy kötelező védőoltás elrendelésével a munkajogi döntések következményei is elkerülhetők, így az alkotmányos sérelem is kevesebb, az alapjogok szűkebb körét érintően merülhet fel, arról nem is beszélve, hogy az egészségügyi önrendelkezési jog korlátozásának joga is az államot illeti meg.

8. MUNKAJOGI IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS

Bár számos olyan problémát látunk a kormányrendelet vonatkozásában, amely alkotmányjogi relevanciával bír, ennek a kérdéskörnek a részletes vizsgálatát már csak terjedelmi okok miatt is meghagynánk az alkotmányjogi kutatók számára. Mindenesetre látható egy tendencia,²⁸ miszerint a védőoltást egészségügyi dolgozók számára kötelezővé tevő 449/2021. (VII. 29.) kormányrendelet és a védőoltást állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak számára kötelezővé tevő 599/2021. (X. 28.) kormányrendelet kapcsán előterjesztett alkotmányjogi panaszok az előbbi esetben befogadásra, az utóbbi esetben pedig nyilvántartásba vételre kerültek. Meglátásunk szerint ez a tendencia a 598/2021. (X. 28.) kormányrendeletet is jellemezni fogja, hiszen ott leginkább a magánszféra foglalkoztatottjai vannak jelen.

Rátérve a munkajogi igényérvényesítésre, véleményünk szerint ez két síkon jelenthet problémát. Egyfelől felmerülhet a védőoltás elrendelésével, valamint az elrendelt és beadott védőoltásból eredő sérelmek és károk kompenzációjával kapcsolatos igényérvényesítés kérdése. Másfelől a sérelemdíj és a kártérítés iránti igény a lent írtak alapján ugyanakkor olyan esetben is felmerülhet a munkavállaló oldalról, amikor a munkáltató éppen, hogy elmulasztotta a védőoltás munkaköri feltételként való megállapítását.

Előszörban érdemes kitérni arra az esetre, amikor a munkáltató az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet 2. § (1) bekezdése értelmében az egészség megóvása érdekében a munkahely és a munkakör sajátosságaira is figyelemmel megállapítja a védőoltás szükségességét vagy azt, hogy a védőoltás nem szükséges. Amennyiben a munkáltató a védőoltást szükségesnek ítéli meg, úgy köteles meghatározni a védőoltás felvételének határidejét. Mindezekről a munkáltató elektronikus úton vagy papír alapon tájékoztatja a foglalkoztatottat. Alapvetően e körben egyértünk a Kozma–Pál szerzőpáros azon álláspontjával,²⁹ hogy a munkáltató ezen aktuálisan nehezen támadható bíróság előtt, hiszen az utasításadási jog a munkáltatót jellemző egyoldalú hatalmasság, alakító jog. Az előbbi szerzőpáros ugyanakkor kifejti, hogy az oltás felvételére vonatkozó munkáltatói utasítás csak akkor támadható meg, ha a foglalkoztatott az utasítás teljesítését megtagadja és a munkáltató az utasítás megtagadását szankcionálja.³⁰ Ezen utóbbi szankció jogalapját – például a fizetés nélküli szabadságot, vagy (azonnali hatályú) felmondást – ugyanakkor a foglalkoztatott az illetékes munkaügyi bíróság előtt már megtámadhatja. Meglátásunk szerint ebben a körben nem a védőoltás elrendelése ellen felhozott érvek lehetnek sikeresek, hanem azon körülmények foglalkoztatotti előadása, amelyek adott esetben rámutatnak arra, hogy a védőoltás elrendelése az adott munkakör, munkahely, sőt a foglalkoztatott személyes vonatkozásában szükségtelen volt.

Bár látszólag ez mindössze egy munkáltatói utasítás,³¹ azonban ez egy olyan kötelezést tartalmazó – cselekvésre bíró – egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat, amelynek az érvénytelensége önmagában – jelen esetben szankció nélkül – alkalmas lehet arra, hogy a munkajogi igény alapját képezze. Ha ugyanis a munkáltató a foglalkoztatott álláspontja szerint *contra legem* nem, vagy nem megfelelően folytatta le a kormányrendelet által megkövetelt szükségesség vizsgálatát, úgy a munkáltatói aktus érvénytelen, amelyre az Mt. 15. § (3) bekezdése alapján a megállapodás érvénytelenségére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Sikeres megtámadás esetén a munkáltatói egyoldalú jognyilatkozatból az Mt. 29. § (4) bekezdése értelmében jogok és kötelezettségek nem származnak.³²

Álláspontunk szerint az előbbi, úgynevezett *ex lege* jogellenességi esetek mellett, ez az önálló érvénytelenséget okozó körülmény is felmerülhet a jogalkalmazás során. A munkajogban – tekintettel a felek sajátos helyzetére – különös jelentősége van az általános magatartási követelményeknek, amelyek közül jelen esetben a joggal való visszaélés tilalma, a méltányos mérlegelés

elve, illetve az egyenlő bánásmód elvei legjelentősebbek. Mivel mérlegelési jogkörben hozott döntésről van szó, a szakirodalom szerint ugyanúgy fennállhat a rendeltetésellenes joggyakorlás. Hovatovább a munkáltató – ha rendeltetészerűen is gyakorolja a jogát – köteles a munkavállaló érdekeit méltányosan figyelembe venni, így a teljesítés módjának – jelen esetben a teljesítés mikéntjének – az egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkáltató ebben a körben tehát az általánosan elvárható magatartásnál szigorúbb mérce szerint és a foglalkoztatottra szabottan köteles eljárni.³³

Érdekes kérdés lehet a védőoltás elrendelése kapcsán az oltás felvételének az előírása. Bár látszólag a munkáltató a munkakör és a munkahely mint tárgyi körülmények figyelembevételére köteles, véleményünk szerint éppúgy figyelembe kell vennie az olyan személyi körülményeket is, mint a foglalkoztatott egészségügyi állapota. Sőt vannak más olyan, egyébként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-a szerint védett tulajdonságok, amelyekre tekintettel épp, hogy szükséges a megkülönböztetés a jelen esetben. Ugyanis az összehasonlítható helyzet vizsgálatakor az életkoron alapuló megkülönböztetés meglátásunk szerint nem hogy tilos, hanem a munkáltató kötelezettsége. Ugyanis az oltás szükségességének megítélése szempontjából az alapvető egészségügyi állapot és az életkor meghatározott fontossággal bír.³⁴

Ki kell emelnünk azt is, hogy bár a közvélemény ebben a szabályozásban tipikusan a foglalkoztatotti oldal sérelmét látja, nem lehet elmenni amellett, hogy a munkáltató oldal is bizonyos értelemben kiszolgáltatott helyzetbe kerül a rendelet alkalmazása folytán. Ugyanis bár a munkavállalókat érintő oltási szövegmények képezik leginkább a közbeszéd tárgyát, arról már kevesebben értékeznek, hogy a mi a helyzet akkor, ha a munkáltató nem írja elő a munkavégzés feltételeként a védőoltás felvételét és erre tekintettel a munkavállalót a koronavírus-megbetegedés folytán éri sérelem és/vagy kár. Ezen utóbbi esetben ugyanis jogosnak vélhető az a munkavállalói hivatkozás egy munkáltatóval szemben kezdeményezett munkaügyi perben, hogy a jogalkotó maximálisan eleget tett annak – a felhatalmazás révén –, hogy a munkáltató biztosíthassa az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos foglalkozást, ám a munkáltató ezzel nem élt. Így amennyiben a munkáltató indokolatlanul nem írta elő a munkakörben való foglalkoztatás feltételeként a védőoltást, úgy meglátásunk szerint ebben az esetben is helye lehet a munkáltatóval szembeni igényérvényesítésnek. Ezek mentén felmerült bennünk az is, hogy az állam végső soron az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 58. § (10) bekezdése szerinti saját kártalanító felelősségét kívánta kizárni azzal, hogy a munkáltatókra ruházta az elrendelhetőség jogát.

Hozzá kell tenni ellenérvként azt is, hogy a védőoltás az egyéni védelem biztosítása érdekében bárki bármikor felveheti, így meglátásunk szerint a károsult foglalkoztatott vétkes közrehatásának lehet minősíteni azt a körülményt, hogy ő maga nem élt a védőoltás önkéntes

felvételével. Ugyanakkor foglalkozási megbetegedésekért a munkáltató felelőssége objektívizált,³⁵ így a munkáltató, mint a munkakör és a munkafolyamatok ismerője esetében a felelősség kérdése felmerülhet. Végső soron az sem elképzelhetetlen, hogy maga az állam működik közre abban, hogy ahol mindenképpen szükséges, vezesse be a munkáltató a kötelező védőoltást, hiszen ahogyan a jogszabály is hivatkozik rá, ez valójában egy munkavédelmi kérdés.

9. DE LEGE FERENDA JAVASLATOK

Ahogy fentebb megállapítottuk, a hivatkozott kormányrendelettel formális és tartalmi értelemben is számos probléma van. Meggyőződésünk, hogy a gyakorlat és jogtudomány felvetései alapján a jogalkotó ezeket az alkotmányos szintet is elérő problémákat észleli vagy észlelni fogja. A pandémia idején persze számos, ehhez hasonló ellentmondásos megítélésű jogalkotási termék született, ugyanakkor ezt a kormányrendeletet eltérően ítéljük meg. Itt ugyanis a munkaerőpiac résztvevőinek helyzetét befolyásolva hozott a jogalkotó egy döntést, amelynek valójában sérelem, sőt alapjogsérelem nélkül egyik fél – a munkáltató és a foglalkoztatott – sem tud megfelelni.

Mindezekre tekintettel elsődlegesen az az álláspontunk, hogy a kormányrendeletet az ismertett alkotmányjogi problémák miatt pontosítani szükséges. E módosítás körében kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy megállapításra kerüljön a felhatalmazás időbeli hatálya, azaz, hogy meddig van joga a munkáltatónak ilyen döntéseket hozni és ettől meg talán fontosabb a következményeket alkalmazni. Ebben a körben fontosnak véljük az átmeneti intézkedések meghozatalát.

Mindemellett szükséges annak az újragondolása, hogy kik is kötelezhetőek a védőoltás beadatására. Ebben a körben sokkal részletesebb szabályok és szempontrendszer megalkotása szükséges, amennyiben az állam to-

vábbra is úgy véli, hogy a munkáltatókon keresztül kívánja az egyes munkakörökben és munkahelyeken kötelezővé tenni a védőoltást. Ugyanakkor meglátásunk szerint a helyes eljárás az volna, ha ezzel a jövőben az állam élne anélkül, hogy e jogát másra telepítené.

10. ZÁRÓ GONDOLATOK

Szeretnénk ismételt hangsúlyozni, hogy a jelen kritikai hangvételű tanulmányunk nem az 598/2021. (X. 28.) kormányrendelet céljának – a védőoltások előírásának – szükségességét vonja kétségbe. E közvetett cél megvalósításának keretében értelmezésünk szerint a jogalkotó akarata általánosan arra irányult, hogy minél több személy legyen az oltások által védett állapotban a pandémia felívelő szakaszában. E közvetett cél szükségességével vitába szállni nem szeretnénk. Meglátásunk szerint – bár a szabályozási metodika unikális – a hivatkozott kormányrendelet éppenséggel beleeshet abba a globális tendenciába, amely a korábban tisztán magánjogi alapokon álló munkajogot és munkaviszonyt a közjog felé tereli. Ennek a folyamatnak a részeként eddig jellemzően kizárólag olyan jogalkotási termékeket láthattunk, amelyek a munkavállalói jogvédelmet mozdítják elő oly módon, hogy nem teszik a próbára a munkavállalót egyébként is megillető alapvető jogait.³⁶ Nem tagadható, hogy a jelen kormányrendelet – tekintettel arra, hogy a munkavédelmi tárgyú – a foglalkoztatotti jog-, illetve egészségvédelmet kívánja előmozdítani. Ugyanakkor meglátásunk szerint e jogvédelem ára most túl nagy. A jogalkotó ugyanis bizonytalan határok mentén olyan felhatalmazást adott a munkáltatónak, amilyen jogosítványokkal legfeljebb csak az állam maga élhetne. Az sem mellékes, hogy ez a felhatalmazás nem kizárólag a foglalkoztatotti, hanem a munkáltatói oldalról is vitatható, hiszen a felhatalmazás egyben egy jogalkotói elvárás is a munkáltatók felé, miszerint a munkáltatók kötelezettsége az, hogy a jelenleg terjedő megbetegedéseket megállítsák.

Jegyzetek

- 1 A munkajog közjogias vonatkozásait a legtöbb irodalom elismeri, ugyanakkor az már vita tárgyát képezi, hogy a közjogi elemek milyen mélységben befolyásolják a munkajogot, gondolva itt arra, hogy csak a munkajogi normákban vagy a felek a konkrét viszonyában is érvényesül-e. L. pl. Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2000. 1. sz. 15. o.; Lábady Tamás: A magyar magánjog (polgári jog) általános része. Dialóg Campus, Budapest–Pécs 2002. 44. o.; Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés, ELTE ÁJK, Budapest 2016. 283. o., Kun Attila: A munkához való jog. In: *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (szerk. Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor). HVG-ORAC, Budapest 2021. 1. o., 6. o., és 21. o. <https://ijoten.hu/uploads/a-munkahoz-valo-jog.pdf> (2021. 11. 20.)
- 2 Pokol szerint a szövegpozitívista vagy más néven a törvénypozitívista jogkonceptió értelmében „a jog egyenlő e koncepció szerint a mindenkori jogszabálysözeeggel, ahogy az adott ország elismert jogforrásaiban az megjelenik.” Pokol Béla: *Jogelmélet Társadalomtudományi trilogia II. Századvég Kiadó, Budapest 2005. 77. o.* Emellett a szövegpozitívizmus kifejezést használja Ficsor is, amikor különbséget tesz a jogi formalizmus és a szöveg szerinti jogértelmezés között. Ficsor Krisztina: *Jogi formalizmus*. In: *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (szerk. Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor). HVG-ORAC, Budapest 2021. <https://ijoten.hu/szocikk/jogi-formalizmus> (2021. 11. 20.) 6. o.
- 3 L. pl. Schiffer András: A Big Pharma találkozása a neoliberalis immunreakcióval. <https://index.hu/velemeny/2021/11/08/a-big-pharma-talalkozasa-a-neoliberalis-immunreakcioval/> (2021. 11. 20.); Kovács Gábor: Azonnal ki lehet rúgni, aki nem oltja be magát, nem kell várni egy évet. https://hvg.hu/gazdasag/20211104_kotelezo_oltas_munkajog_covid (2021. 11. 20.)
- 4 A Nemzeti Népegészségügyi Központ módszertani levele a 2021. évi védőoltásokról. https://www.antsz.hu/data/cms100122/VML_2021_NNK.pdf 23-26. o. (2021. 11. 17.)
- 5 A veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet.
- 6 36/2000. (X. 27.) AB határozat.
- 7 Béky Ágnes Enikő: A páciensjogok, mint az egészségügyi ellátást igénybe vevő személyek nevesített jogai. *Jogtudományi Közöny* 2013. 10. sz. 497. o.
- 8 „Mindebből az következik, hogy az emberi méltósághoz való alapjog részjogosítványaként megjelenő egészségügyi önrendelkezési jog korlátozásának eseteit érintően fennáll a törvényi szintű szabályozás alkotmányos követelménye.” 30/2013. (X. 28.) AB határozat.

- 9 *Halmi Gábor – Tóth Gábor Attila*: Emberi jogok. Osiris Kiadó, Budapest 2003. 105–106. o.
- 10 Kaszás szerint „a jogi norma forrása a szuverén hatalom, az állam, amely a jogalkotás és a jogérvényesítés monopóliumát is birtokolja.” Kaszás Ágnes: A jogalkotó és jogalkalmazó viszonyának egyes elméleti és összehasonlító jogi kérdései az Európai Unió Bírósága ítélezési gyakorlatának tükrében különös tekintettel a villamosenergia-szektorra (Doktori disszertáció). Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar Doktori Iskola, Budapest 2011. 17. o.
- 11 *Szente Zoltán*: Érvelés és értelmezés az alkotmányjogban. Budapest–Pécs, Dialóg Campus 2013. 202–203. o.; A szükségesség és arányosság tesztjét a magyar joggyakorlatba pedig általános jogkorlátozási tesztként Sólyom László vezette be a 2/1990. számú AB határozathoz fűzött különvéleményében. Kártyás szerint „éppen ennek a szükségességi-arányossági tesztnek a kimunkálása lett volna a jogalkotás feladata, amelyet teljes egészében elmulasztott.” Kártyás Gábor: A Covid védőoltásra kötelezés munkajogi kérdései. <https://ado.hu/munkaugyek/a-covid-vedooltasra-kotelezes-munkajogi-kerdesei/> (2021. 11. 20.)
- 12 *Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László*: Nagykomentár a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez. Wolters Kluwer, Budapest 2019. Az Mt. 1. §-ához fűzött magyarázat.
- 13 *Vékás Lajos – Gárdos Péter*: Nagykomentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez. Wolters Kluwer, Budapest 2021. A Ptk. 6:238. §-ához fűzött magyarázat; illetve erre vonatkozó utalás olvasható ki a Civiltv. 2. § 11. pontjából.
- 14 A Kozma–Pál szerzőpáros szerint is „megjósolható tehát, hogy a Rendelet hatályának értelmezése a gyakorlatban nagyon nagy valószínűséggel okoz majd vitákat, hiszen már most látható, hogy az egyes jogviszonyok tekintetében korántsem egyértelmű a Rendelet alkalmazhatósága”. *Kozma Anna – Pál Lajos*: A védőoltásra kötelezés feltételei a munkajogviszonyban. *Munkajog* 2021. 4. sz.
- 15 Már csak azért is, mert az új Tbj. értelmében a foglalkoztatott, aki nem minősül egyéni, illetve társas vállalkozónak és foglalkoztatója biztosítással járó jogviszony keretében foglalkoztatja. Ebből pedig adódna az, hogy a foglalkoztatói oldalon az egyéni, illetve társas vállalkozások – a cégek, vállalkozások és intézmények állnak, míg a foglalkoztatotti oldalon az új Tbj. szerinti fogalom.
- 16 *Kozma–Pál*: i. m.
- 17 Találó Kártyás példája a tekintetben, hogy nem vehető figyelembe közegészségügyi szempont. Ennek értelmében „a vendéglátásban, szépségiparban jelenleg jogszabály nem írja elő a vendég védelme érdekében, hogy a szolgáltatót személyesen nyújtó foglalkoztatott oltott legyen. Ezért ezt – saját hatáskörben – a munkáltató sem mérlegelheti”. Kártyás: i. m.
- 18 A korábbi veszélyhelyzeti jogalkotásról és azok dilemmáiról értekezett Berke is. *Berke Gyula*: Munkajog veszélyhelyzetben. In: *Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer, Budapest 2020. 21–41. o.
- 19 A kommentáriródalom szerint lényeges kötelezettségzegésnek minősül a Legfelsőbb Bíróság Mfv.10390/2010/4. számú határozata értelmében az, ha a munkavállaló az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjából is eredő, a munkaviszonyra vonatkozó utasításokat, protokollokat és előírásokat megszegi. *Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos*: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC, Budapest 2020. 306. o.
- 20 Nem mellékes az, hogy a munkáltató a diszkrecionális jogait is gyakorolhatja rendeltetésellenesen. L. *Tercsák Tamás*: A joggal való visszaélés. HVG-ORAC, Budapest 2018. 501–502. o.; *Petrovics Zoltán – Halmos Szilvia*: Munkajog. Nemzeti Közszerkesztési Központ, Budapest 2014. 54. o.
- 21 Az állam felelősségének kérdésköre önálló tudományos kutatás alapja lehet. Ebben körben Ferencz Jácint egy tanulmányában foglalkozott már az állam felelősségével a munkaerőpiac adekvát működése kapcsán. L. *Ferencz Jácint*: Az állam felelőssége a munkaerőpiac adekvát működése kapcsán. In: *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére* (szerk. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán). HVG-ORAC, Budapest 2019. 103–118. o.
- 22 Kártyás: i. m.
- 23 Analógia útján meglátásunk szerint kiváló példa az Emberi Jogok Európai Bírósága előtt folyamatban volt R.Sz. kontra Magyarország ügy (41838/11. sz. kérelem). Ezen ügyben lényegében a magyar jogalkotó végkielégítésre kiszabott 98%-os „büntetőadóját” kellett megítélnie a Bíróságnak, amely kapcsán deklarálta, hogy ez sérti a Kérelmezőnek az Egyezményben biztosított tulajdonhoz fűződő jogát.
- 24 *Nádas György – Prugberger Tamás*: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. CompLex Kiadó, Budapest 2014. 389. o.
- 25 L. Tájékoztató a koronavírus-oltásokra vonatkozó jogszabályi rendelkezések elleni alkotmányjogi panaszokkal kapcsolatban (frissítve: 11.19.) <https://alkotmanybirosag.hu/kozlemeny/az-alkotmanybirosag-megkezdte-a-vedettsegi-igazolvanlyal-kapcsolatos-alkotmanyjogi-panaszok-erdemi-vizsgalatat> (2021. 11. 20.)
- 26 A kommentáriródalom is idesorolná, amennyiben alapesetben létezne a munkáltató által elrendelhető fizetés nélküli szabadság jogintézménye. L. *Gergely Katalin – Kiss Zoltán*: Kommentár a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások. Wolters Kluwer, Budapest 2020. 16. §-hoz fűzött magyarázat.
- 27 *Gergely–Kiss*: i. m., a Tbj. 16. §-ához fűzött magyarázat.
- 28 Tájékoztató a koronavírus-oltásokra vonatkozó jogszabályi rendelkezések elleni alkotmányjogi panaszokkal kapcsolatban (frissítve: 11.19.) <https://alkotmanybirosag.hu/kozlemeny/az-alkotmanybirosag-megkezdte-a-vedettsegi-igazolvanlyal-kapcsolatos-alkotmanyjogi-panaszok-erdemi-vizsgalatat> (2021.11.20.)
- 29 *Kozma–Pál*: i. m.
- 30 Mt. 54. §.
- 31 Utasításadási jog kapcsán I. *Nádas György*: A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség? In: *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai* (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer, Budapest 2019. 23. o.
- 32 „A jogirodalomban uralkodó felfogás a munkáltatói utasítás jogellenességének eseteit (Mt. 54. §) is érvénytelenségi tényállásokként kezeli, mivel ezekben az esetekben is a nyilatkozat alaki vagy tartalmi hibájáról van szó.” Érvénytelenség a munkaviszonyban (Összefoglaló vélemény): https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenség_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeny_am_0.pdf (2021. 11. 20.) 6. o.; valamint *Cséffán József*: Az érvénytelenség munkajogi szabályozása (Áttekintés). In: *Érvénytelenség a munkaviszonyban (Összefoglaló vélemény)*. 82. o.,
- 33 *Kun Attila*: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban – méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog* 2017. 12. sz. 734. és 736. o.
- 34 *Zaccaria* hangsúlyozza, hogy életkor alapján hátrányos megkülönböztetés kizárólag akkor valósulhat meg, ha az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között differenciál objektív és észszerű indok nélkül. *Zaccaria Márton Leó*: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban (Doktori disszertáció). *Mariton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola*, Debrecen 2014. 208. o.
- 35 *Sipka Péter*: A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében. HVG-ORAC, Budapest 2015. 98–99. o.
- 36 *Zaccaria Márton Leó*: Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban. HVG-ORAC, Budapest 2021. 289–314. o.