

**„Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány**

**„Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási  
tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok”  
c. pályázat**

## **A jogellenes munkajogviszony megszüntetés szabályozásának egyed dilemmái:**

Az új általános magatartási zsinórmércék értelmezésének kérdései a  
munkaviszony megszüntetésének tükrében

BUDAPEST  
2015

Történeti útját és fejlődését tekintve a munkajog a klasszikus magánjog alapjain álló, ámde attól elkülönült jogterület. A munkajog ennek megfelelően a hagyományos fogalom-meghatározás szerint az önállóan és függő, a munkáltató irányítása alatt végzett munkát szabályozza, amelyet a munkavállaló tipikusan hosszabb időn keresztül, személyesen lát el. A munkaviszony ebből fakadó jellemző sajátága, hogy keretjellegű jogviszony, amelyet mindig a munkáltató részletes utasításai töltenek meg pontos kötelezettségekkel és elvárásokkal. Vagyis a munkavállaló nem egy előre pontosan meghatározott feladat elvégzésére vállalkozik, hanem jellegében körülírt munkakör ellátására a munkáltató utasítása szerint és ellenőrzése mellett. A munkáltató ilyen jellegű irányítási és utasítási jogosítványai a munkaviszony egyensúlytalanságát idézik elő, vagyis a munkajogviszony további jellemzője, hogy a felek nem mellérendelt, hanem sokkal inkább alá-fölérendelt viszonyban állnak egymással.<sup>1</sup> A munkaviszonyból fakadó feladatokat a munkavállaló mindemellett személyesen köteles elvégezni.<sup>2</sup> Ennek megfelelően a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló között jellemzően személyes és bizalmi kapcsolat alakul ki, vagyis a munkavállaló a munkaviszonyban az egész személyiségével vesz részt.<sup>3</sup> A munkavégzés függő jellegéből és személyes kötelezettségéből pedig következik, hogy a munkavállalók cselekvési autonómiáját, szabadságát, így magatartását, véleményét a munkaviszony szabályai nemcsak érintik, de szükségszerűen korlátozzák is. A munkaviszonyból fakadó szabályok egy része a munkaviszony jellegéből adódóan a munkavállalók Alaptörvényben és nemzetközi emberi jogi egyezményekben is elismert alapvető jogait korlátozza, vagy ilyen alapjog-korlátozásra ad lehetőséget. A munkavállalók magatartási kötelezettségeit zsinórmérceszerűen kijelölő általános munkajogi szabályok megsértése pedig alapot jelenthet a munkaviszony megszüntetésére akár felmondással, akár azonnali hatályú felmondással.<sup>4</sup> A 2012. január elsején hatályba lépett Munkatv. jelentős változásokat hozott a munkavállalók cselekvési autonómiáját és véleménynyilvánítási szabadságát korlátozó általános magatartási zsinórmércék terén, amely jelentős hatású a munkaviszony megszüntetésének munkavállaló magatartására alapított okai tekintetében is. Éppen ezért időszerű és fontos e változásokat egyfelől mélyrehatóbban, másfelől pedig valamennyi érintett jogág szabályain, elvein és bírósági gyakorlatán keresztül vizsgálni.

Hogyan szabályozza az új Munkatv. a munkavállalók általános magatartási zsinórmércéit, és melyek e mércék alkalmazásának első gyakorlati tapasztalatai? Vajon a Munkatv.-ben szabályozott magatartási zsinórmércék megfelelnek a nemzetközi emberi jogi és a hazai alkotmányjogi követelményeknek? Vajon e magatartási zsinórmércék megsértésére alapított felmondások mely esetben állhatnak összhangban az alapjogi követelményekkel? Mindezek tükrében milyen módosítási javaslatok és ajánlások fogalmazhatóak meg a jövőben? Jelen tanulmány a munkajog ezen időszerű kérdéseire keresi a választ úgy, hogy igyekszik egy

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Munkatv.) 52. § (1) bekezdés c) pontja az alapvető munkavállalói kötelezettségek között írja elő a munka személyes elvégzését.

<sup>3</sup> GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 19. oldal.

<sup>4</sup> Másfelől ugyanakkor a munkajog általános magatartási zsinórmércéi kijelölik a munkavállaló cselekvési autonómiájának terét, így például garantálják a munkavállaló emberi méltóságának tiszteletben tartását, erről lásd: KENDERES György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései, Lícium-Art Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft., Miskolc, 2007, 96 - 98. oldalait.

keresztmetszetet adni az érintett jogágakról, így a munkajog, az alkotmányjog és a nemzetközi jog releváns szabályairól, elveiről és bírói gyakorlatáról. Ennek megfelelően elsőként áttekintést nyújt a munkaviszonyból fakadó általános magatartási zsinórmércék korábbi és jelenleg hatályos szabályairól, majd bemutatja az e magatartási zsinórmércéket értelmező hazai bírói gyakorlatot (I.). Ezt követően megvizsgálja a munkavállaló cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását védelmező hazai és nemzetközi emberi jogi garanciákat (II), majd végül következtetésében értékeli, hogy a munkajog általános magatartási szabályainak mely felfogása állhat összhangban az emberi jogi mércéből fakadó elvárásokkal, és összegzi, hogy az új munkajogi magatartási szabályok mely kitételei indokolhatnak jogalkotói pontosítást vagy változtatást, avagy melyek érdemesek a jogalkalmazók fokozott figyelmére és körültekintő jogértelmezésére (III.). A tanulmány célja egyfelől, hogy a hazai és nemzetközi fórumok ítélkezési gyakorlatának értékelésén keresztül rámutasson a jelenleg hatályos szabályozás esetleges visszaélésekre lehetővé teremtő fordulataira, így a jogellenes munkaviszony megszüntetésekre is okot adó rendelkezéseire. Másfelől a tanulmány hozzá kíván járulni annak feltárásához is, hogy a munkajog általános magatartási zsinórmércéinek mely értelmezése állhat összhangban a nemzetközi emberi jogi, valamint az alkotmányjogi követelményekkel.

## I.

### 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 Munkatv.) 3. §-ában foglalta össze a munkaviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályait. Ennek megfelelően a korábban hatályban lévő Munkatv. 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 Munkatv. 3. § (2) bekezdés], az alapvető adatvédelmi szabályoknak [a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (4) bekezdés], valamint a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelmének [a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (6) bekezdés] forrása.<sup>5</sup> A munkajog e szabályai közül a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme határozott meg a munkavállalóknak egy általános magatartási zsinórmércét. Eszerint a munkavállalók a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely munkáltatójuk jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az általános magatartási klauzula egyaránt irányadó mérceként szolgált a munkavállalók munkaidő alatt, illetve munkaidőn túl tanúsított magatartásának megítéléséhez. A magatartási keretszabály továbbá a munkavállaló valamennyi munkaviszonnyal összefüggő magatartását, így többek között munkavégzését, véleménynyilvánítását, és munkaidőn kívüli, szabadidős tevékenységét egyaránt átfogta.

A következőzetes bírósági gyakorlat értelmezése szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekeit védelmező általános magatartási zsinórmérce a munkáltató és munkavállaló

---

<sup>5</sup> A bírósági gyakorlat a munkajog általános magatartási szabályait a felek együttműködési kötelezettségének alapelvéből olvassa ki. Erről lásd példaként a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8. sorszámú ítéletét.

együttműködési kötelezettségét alapelveként előíró szabályból fakad. Az általános zsinórmérce ilyen olvasata mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy a munkavégzés személyes és tartós jellegéből következően a munkaviszony a magánjog többi jogviszonyához képest a felek szorosabb kapcsolatára, erősebb kötelékére és tiszteletére épül, vagyis mélyebb bizalmat igényel a felek között.<sup>6</sup> A munkaviszonyra jellemző kölcsönös bizalom alapvető előfeltétele a szerződéses kötelezettségek hatékony, kölcsönös előnyszerzésen és kármegelőzésen alapuló teljesítésének.<sup>7</sup> A felek általános együttműködési kötelezettségéből ennek megfelelően egyfajta „hűség kötelezettség”<sup>8</sup> fakad, amely szerint a munkaviszony fennállása alatt, illetve ilyen irányú megállapodás esetén a munkaviszony megszűnését követően nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, vagy jogos érdekét sértené. Ez a kérdés a legnagyobb arányban a versenyző piacon működő nyereségorientált munkáltatók gazdasági tevékenységét, és üzleti érdekeit érinti. Ezt tükrözi vissza a hazai bírósági gyakorlat is, amely döntő részben a munkavállaló kifejezett üzletrontó magatartásaival, az úgynevezett „konkurenciatilalommal” összefüggésben tárgyalja a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető egyes eseteket. Így a Legfelsőbb Bíróság állandó gyakorlata szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti az a munkavállaló, aki olyan hasznot hajtó gazdasági, vállalkozási tevékenységbe kezd, amely egybeesik munkáltatójának gazdasági tevékenységével. A bírói gyakorlat szerint ennek tipikus példája, ha a munkavállaló a munkáltatóéval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban személyes és tevékeny közreműködésével veszélyezteti saját munkáltatójának gazdasági érdekeit.<sup>9</sup> A bírósági döntések ebbe a körbe vonják, ha a munkavállaló a munkáltatóval versenyző társaság nevében tesz ajánlatot egy pályázatra, vagy munka elvégzésére.<sup>10</sup> Megállapítható a munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetése akkor is, ha a munkavállaló közreműködésével tevékenykedő konkurens vállalkozás azonos jellegű, de eltérő típusú termék forgalmazásába kezd.<sup>11</sup> Szintén a „konkurenciatilalomhoz” kapcsolódik az a bírósági döntés, amely szerint munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti az a munkavállaló, akinek házastársa a munkáltatóval egyező tevékenységi kör ellátására társaságot alapít. A bírói gyakorlat ilyen esetben akkor állapítja meg a munkáltatói jogos gazdasági érdek veszélyeztetését tilalmazó zsinórmérce sérelmét, ha a munkavállaló erről nem tájékoztatja munkáltatóját.<sup>12</sup> Ugyanakkor a bírói gyakorlat a munkaviszonyra vonatkozó eltérő megállapodás hiányában nem tekinti a munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetésének, ha a munkavállaló a munkáltatóéval

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> HOVÁNSZKI Arnold: A kölcsönös bizalom és együttműködés tartalma a munkajogban, Munkajogi Szemle 2005/5. szám, 46 - 48. oldalak. Az általános együttműködési kötelezettség a szerződések teljesítésének mozgatóelve, 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. Egyebekben 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, ez utóbbiról 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.

<sup>8</sup> RADNAY József: Munkajog, Szent István Társulat, Budapest, 2003, 85. és 109. oldalak.

<sup>9</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.078/1995. számú ítélete.

<sup>10</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.425/1995. számú ítélete.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.958/2008. számú ítélete.

egyező tevékenységi kört ellátó gazdasági társaság tagjává válik, ám személyes munkavégzéssel nem járul hozzá a társaság működéséhez, tevékenységéhez.<sup>13</sup> E körben szükséges megjegyezni, hogy az úgynevezett vezető állású munkavállalók tekintetében a korábban hatályos Munkatv. szigorúbb „konkurenciatilalmi” keretszabályokat állapított meg. Ennek megfelelően a korábban hatályos Munkatv. 191. § (2) bekezdése tilalmazta, hogy a vezető állású munkavállaló a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató, avagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságban tulajdont szerezhessen.<sup>14</sup> Ehhez kapcsolódóan elsősorban a vezető állású munkavállalók tekintetében a bírói gyakorlat az általános magatartási mérce alkalmazása során tág értelmet ad a munkáltató gazdasági tevékenységének, így ideért valamennyi olyan tevékenységi kört, amely a létesítő okiratban szerepel, illetve amelyet a cégjegyzékben feltüntettek, függetlenül attól, hogy a szóban forgó üzleti tevékenységet a munkáltató ténylegesen gyakorolja-e.<sup>15</sup> E bírói gyakorlatból következik az is, hogy a munkavállaló megsérti a magatartási zsinórmércét, ha olyan vállalkozásban kezd dolgozni, amely ugyan ténylegesen nem végez a munkáltatójához hasonló tevékenységet, ám a vállalkozás cégjegyzékben mégis a munkáltatóval egyező tevékenységi körök szerepelnek.

Az úgynevezett „konkurenciatilalom” körén kívül megállapítja a bírói gyakorlat a munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetését akkor is, ha a munkavállaló tulajdonában álló társaság üzleti kapcsolatban áll munkáltatójával, és a teljesítés feltételeit a munkáltató nevében a munkavállaló ellenőrzi. Ebben az esetben ugyanis a munkavállaló egyidejűleg több, egymással ellentétes, egymással versengő gazdasági érdek képviselőjére kényszerül: egyfelől a saját tulajdonában lévő társaság érdekeit szükséges szem előtt tartania, másfelől pedig munkáltatója érdekeit, mely utóbbit így végső soron veszélybe sodorja.<sup>16</sup> Szintén sérti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit a munkavállaló, ha a munkavégzését érintő kifogásait nem saját felettesével, hanem bántó hangnemben a munkáltatójának felügyeletére jogosult szervezet ellenőrével közli.<sup>17</sup> Ugyancsak veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, ha munkavállalója a nyilvánosság előtt megjelenő éles hangvételű, olyan kritikát fogalmaz meg munkáltatójával szemben, amely alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére.<sup>18</sup> A Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntése szerint ugyanakkor nem állapítható meg a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, ha a munkavállaló a települési közmeghallgatáson a település polgáraként munkáltatójának beruházásával összefüggésben szólal fel, és ennek során elemzi a beruházás munkahelyteremtési, illetve

---

<sup>13</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.882/1995. számú ítélete. Az ítéleti indokolás úgy fogalmaz, hogy a korábban hatályos Munkatv. 108. § (2) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy munkaszerződés vagy kollektív szerződés eltérően rendelkezék további jogviszony létesítésének lehetőségéről. Itt szükséges megjegyezni ugyanakkor, hogy a Munkatv. 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 Munkatv. 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.

<sup>14</sup> A bírói gyakorlatból lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.770/2006. számú ítéletét.

<sup>15</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.530/2007. számú ítélete, illetve kifejezetten vezető állású munkavállalók tekintetében fogalmazza meg ezt a szabályt a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.751/1998/3. számú ítélete.

<sup>16</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.980/1995. számú ítélete, illetve hasonlóan lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.037/1998. számú ítéletét.

<sup>17</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.925/2003. számú ítélete.

<sup>18</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.119/2003/3. számú ítélete. Ítéleti indokolásában a Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra, hogy a munkavállaló a véleménynyilvánítás alapvető jogát a munkáltató gazdasági érdekeinek figyelembe vételével szükséges gyakorolnia.

környezetvédelmi hatásait. Nem tekinthető az együttműködési kötelezettség megszegésének, ha a munkavállaló ilyen közéleti jellegű kérdésekben a véleménynyilvánítás jogával él.<sup>19</sup>

A munkáltató jogos gazdasági érdeke emellett védelmet nyújt a munkáltató működésével összefüggő üzemi és üzleti titok, valamint valamennyi egyéb, alapvető fontosságú információ megőrzéséhez is. Ennek megfelelően a munkavállaló nem közölhet illetéktelen személlyel olyan információt, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra hátrányos következményekkel járna.<sup>20</sup>

2. A 2012. január elsején hatályba lépett, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Munkatv.) megőrizte a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését tilalmazó általános magatartási zsinórmércét [Munkatv. 8. § (1) bekezdés]. Szintén megőrizte a vezető állású munkavállalókra érvényes szigorúbb tilalmi szabályokat [Munkatv. 211. § (1) és (2) bekezdései]. Ugyanakkor a Munkatv. ezeken felül további, új magatartási zsinórmércéket határoz meg. Külön szabályozza a munkavállaló munkaidején kívül tanúsítható magatartási mércéjét. Ennek megfelelően a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére [Munkatv. 8. § (2) bekezdés]. Az új szabályok értelmében a munkavállaló magatartása a személyhez fűződő jogokra vonatkozó szabályok szerint, vagyis abban az esetben korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A korlátozásról írásban előzetesen szükséges tájékoztatni a munkavállalót. Ehhez kapcsolódó rendelkezés, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében, emberi méltóságát tiszteletben tartva ellenőrizheti, és a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető [Munkatv. 11. § (1) bekezdés]. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme átfogja mindazoknak az információknak, és adatoknak a védelmét is, amelyeket a munkavállaló munkakörének ellátásával összefüggésben ismert meg. Ennek megfelelően a Munkatv. általánosságban tilalmazza olyan adatok közlését, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a munkavállaló tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre nézve hátrányos következményekkel járna [Munkatv. 8. § (4) bekezdés]. A Munkatv. új szabályai külön rendelkeznek a munkavállaló véleménynyilvánítását korlátozó általános magatartási mércéről. Eszerint a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát nem gyakorolhatja a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon [Munkatv. 8. § (3) bekezdés]. A T/4796. számú, a Munka Törvénykönyvéről szóló törvényjavaslat részletes indokolása szerint a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadság nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnal, illetve a Munkatv. 9. § (2) bekezdésében foglalt személyiségi jogokat korlátozó klauzula irányadó a munkavállalói véleménynyilvánítás korlátozása során is, vagyis a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból, feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

<sup>19</sup> Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010. számú ítélete.

<sup>20</sup>Lásd a korábban hatályos Munkatv. 103. § (3) bekezdését; illetve a bírói gyakorlatból lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.795/1998. számú ítéletét.

Az új magatartási szabályok tartalmának megítéléséhez friss munkaügyi bírósági gyakorlat híján elsődlegesen a szabályokat tárgyaló kommentárokhoz érdemes fordulni. A jogirodalom egyöntetű álláspontja szerint az újabb magatartási zsinórmércék mellett, hogy részletesebben állapítják meg a munkavállalótól elvárható általános magatartási követelményeket, egyértelműen a szigorúbb szabályozás irányába mutatnak.<sup>21</sup> Ezt igazolja, hogy az új szabályok a munkaidőn kívül tanúsított magatartások tekintetében is magatartási mércét állapítanak meg, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésén kívül tilalmazza a munkáltató jó hírnevének, valamint a munkaviszony céljának veszélyeztetését, illetve ezek megsértését is. Ezen kívül külön általános magatartási szabályok érvényesek a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságának korlátai tekintetében. Így a munkavállaló a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésén túl véleménynyilvánításával súlyosan nem sértheti vagy veszélyeztetheti sem munkáltatója jó hírnevét, sem pedig munkáltatója szervezeti érdekeit. A „munkaviszony célja”, a „munkáltató jó hírneve” illetve „a munkáltató szervezeti érdekei” kitételek olyan tágabb jogi fogalmak, amelyek eddig ismeretlenek voltak a munkajogban és a munkajogi szabályokat értelmező bírósági gyakorlatban. Mindezek eredményeként az új szabályok alapján a munkáltató a munkaviszony megszüntetését szélesebb körben alapíthatja a munkavállaló általános magatartási kötelezettségzegésére, vagyis a munkaviszony megszüntetése során is szélesebb körben hivatkozhat az általános magatartási követelmények megsértésére. Ez egyaránt igaz az azonnali hatályú felmondás [Munkatv. 66. § (2) bekezdés], és a felmondás tekintetében is [Munkatv. 78. § (1) bekezdés *b*) pontja].

## II.

### A hazai és nemzetközi emberi jogi követelmények

1. Egy-egy jogág, vagy jogterület alapelvei között jelennek meg az általános magatartási zsinórmércék, amelyeket az adott jogág többi rendelkezéseivel összefüggésben szükséges alkalmazni. Mindemelllett az általános magatartási zsinórmércéknek hézagkitöltő szerepük is van, amely a jogalkalmazás során a konkrét életviszonyok megítéléséhez nélkülözhetetlen.<sup>22</sup> Az általános magatartási szabályok ezen kívül olyan értékeket közvetítenek, amelyek egyfelől az alkotmány és a nemzetközi jogi szerződések, másfelől pedig a társadalom erkölcsi értékrendjét tükrözik vissza.<sup>23</sup> Mindebből következik, hogy egy-egy jogág alapelveit, és általános magatartási szabályait csak az alkotmány értékrendszerével összhangban lehet értelmezni. Másként fogalmazva az alkotmányban is elismert alapvető jogok és szabadságok az adott jogágban megengedett szerződéses szabadság tiszteletben tartása mellett a jogági generálklauzulákon keresztül érvényesülnek. Az Alkotmánybíróság ezt a rendszerváltozást követően kimunkált tételét tartotta fenn az Alaptörvény hatályba lépését követően is az úgynevezett devizaalapú kölcsönszerződések rendezésével összefüggő jogszabályok

<sup>21</sup> Erről lásd: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013., 79 - 84. oldalait, valamint GYULAVÁRI Tamás és mások: A Munka Törvénykönyve, KOMPKOZULT Számítástechnikai és Tanácsadó Kft., Budapest, 2015, 27. oldalát.

<sup>22</sup> BÍRÓ György - LENKOVICS Barnabás: Általános tanok, Miskolc, 2002, 63. oldal.

<sup>23</sup> Lásd: 801/B/2002. AB határozat, ABH 2008, 1899.; illetve 329/E/2010. AB határozat, ABH 2010, 2270.

megítélése során. Eszerint az Alaptörvényben foglalt jogok a magánjog generálklauzuláin keresztül szűrődnek be a magánjog jogviszonyaiba.<sup>24</sup>

A hazai Alkotmánybíróság a foglalkoztatási jogviszonyok általános magatartási szabályainak alkalmazása során is elismeri az alkotmányos követelmények érvényesülését. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság csak kevés alkalommal hozott döntést a foglalkoztatási jogviszonyban érvényesülő magatartási követelmények alkotmányosságát illetően. Ezen döntések egyike a közszféra munkajogában érvényesülő magatartási szabályokat vizsgálta és kimondta, hogy a közalkalmazott munkahelyén kívüli magatartása csak akkor minősülhet a közalkalmazotti jogviszonyhoz méltatlan magatartásnak, ha ez a magatartása munkakörére vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van és munkáltatója érdeksérelmével jár.<sup>25</sup> Az Alkotmánybíróság döntésének indokolásában arra hivatkozott, hogy az emberi méltóságból fakadó „általános cselekvési szabadság” átfogja az egyéni autonómia védelmére szolgáló magánszféra szabadságát. Határozatának érvelése szerint a magánszférát korlátozó foglalkoztatási szabályoknak is meg kell felelniük az alapjogot korlátozó normákkal szemben támasztott alkotmányossági feltételeknek. Nem állja ki tehát az alkotmányosság próbáját a foglalkoztatási jogviszonyból fakadó, differenciálatlan és rendkívül széles körre kiterjesztett egyéni autonómia korlátozása. A közszolgálati jogviszonyhoz méltatlan munkahelyen és munkaidőn kívüli magatartás csak akkor járhat az alkalmazotti jogviszonyt sújtó jogkövetkezményekkel, ha a magatartás a munkáltató érdekeit hátrányosan befolyásolta, illetve közvetlenül és valóságosan hat a közalkalmazotti jogviszonyra.

2. Magyarország részes állama az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában 1950. november 4-én aláírásra megnyitott egyezménynek (a továbbiakban: Egyezmény), amelyet az 1993. évi XXXI. törvénnyel hirdetett ki. Az Egyezmény egy nemzetközi keretszerződés.<sup>26</sup> Ennek megfelelően az Egyezményben foglalt jogok pontos tartalmát a nemzetközi szerződés értelmezésére strasbourgi székhellyel felállított Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) esetjogi gyakorlatában kötelező erővel állapítja meg.<sup>27</sup> Bár az Egyezményben elismert alapjogok elsődlegesen a szerződő államok nemzetközi emberi jogokat sértő közjogi aktsaival, vagy intézkedéseivel szemben nyújtanak védelmet, a Bíróság elismeri a Egyezményben biztosított jogok és szabadságok korlátozott érvényesülését a magánszféra alanyai között létrejött jogviszonyokban is. A Bíróság erre a következtetésére mindig az Egyezményben foglalt, érintett szabadságjog és az Egyezmény 1. Cikkében foglalt abbéli szabály közös értelmezésével jut, amely szerint az Egyezményben biztosított szabadságjogok érvényesülését a szerződő államok a joghatóságuk alá tartozó valamennyi személlyel szemben biztosítják.<sup>28</sup> Első ilyen jellegű döntésében a Bíróság az Egyezmény 1. Cikkének közvetítésével találta az egyesülés szabadságába ütközőnek többek között azokat a brit vasútnál érvényben lévő szakszervezeti megállapodásokat, amelyek a

<sup>24</sup> Lásd: 8/2014. (III. 20.) AB határozat, Indokolás (56), illetve 34/2014. (XI. 14.) AB határozat, Indokolás (95).

<sup>25</sup> 56/1994. (XI. 10.) AB határozat, ABH 1994, 312.

<sup>26</sup> GRÁD András et al: A strasbourgi emberi jogi bírászkodás kézikönyve, HVG-Orac Lap-, és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2011, 26. oldal.

<sup>27</sup> Az Alkotmánybíróság mind a korábban hatályos Alkotmányban, mind pedig az Alaptörvényben megfogalmazott alapvető jogok és szabadságok minimális mércéjeként határozta meg a Bíróság által a nemzetközi szerződés alapján nyújtott jogvédelmi szintet; erről elsőként lásd: 61/2011. (VII. 13.) AB határozat (ABH 2011, 290); illetve 32/2012. (VII. 4.) AB határozat, Indokolás (41).

<sup>28</sup> A egyezmény 1. Cikke: „[a] Magas Szerződő Felek biztosítják a joghatóságuk alatt álló minden személy számára a jelen Egyezmény I. fejezetében meghatározott jogokat és szabadságokat.”

szakszervezeti tagság megtagadását a munkaviszony megszűnésével szankcionálták.<sup>29</sup>

A Bíróság eddigi esetjogában kiterjedt és gazdag gyakorlatot alakított ki a munka világával összefüggő ügyekben. A vizsgált panaszügyek egy része egyezményesítésre hivatkozással a közszolgálati munkához jutással összefüggő panaszok alapján indult<sup>30</sup>, más részük szakmai kamarába való felvétel, és így egy-egy szakma, hivatás gyakorlásának megtagadását kifogásolta<sup>31</sup>, míg ismét más panaszügyek a közszolgálati előmenetellel, illetve a közszolgálati munkaviszony megszüntetésével összefüggő jogvitákra alkalmazható tisztességes eljárás követelményeinek hiányát kifogásolták.<sup>32</sup> További panaszügyekben a kérelmezők munkaviszonyaiknak egyezményesítő megszüntetését kifogásolták. 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 követelményrendszerére alapján<sup>33</sup>, az Egyezmény 8. Cikkében biztosított magán-, és családi élet tiszteletben tartásához fűződő jog alapján<sup>34</sup>, az Egyezmény 9. Cikkében garantált gondolat-, lelkiismeret-, és vallásszabadság alapján<sup>35</sup>, az Egyezmény 10. Cikkében elismert véleménynyilvánítási szabadság alapján<sup>36</sup>, az Egyezmény 11. Cikkében foglalt egyesülési szabadság alapján<sup>37</sup>, valamint az Egyezmény 14. Cikkében szabályozott hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján.<sup>38</sup>

A Bíróság a magánszféra munkajogviszonyainak magatartási követelményeit egyfelől az Egyezmény 8. Cikkében biztosított magán-, és családi élet tiszteletben tartásához való jog, másfelől pedig az Egyezmény 10. Cikkében elismert véleménynyilvánítási szabadság 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.<sup>39</sup> Ennek megfelelően a kérelmező munkaszerződéséből fakadó magatartási szabályokra irányadóak

---

<sup>29</sup> *Young, James and Webster v. United Kingdom*, Judgment of 13 August 1981, application nos. 7601/76; 7806/77, § 49. A Bíróság értelmezése szerint a egyezmény 1. Cikke pozitív kötelezettségeket hárít a szerződő államok hatóságaira, és bíróságaira, amelyek szerint azok megakadályozzák, illetve orvoslást nyújtanak a magánszemélyek egyezményt sértő magatartásaiért. A egyezmény megsértését jelenti, ha egy szerződő állam ezt a kötelezettséget negligálja, erről lásd például: *Assanidze v. Grúzia*, Judgment of 8 April 2004, application no. 71503/01, § 146.

<sup>30</sup> Lásd például: *Kosiek v. Germany*, Judgment of 28 August 1986, application no. 9704/82, §§ 33 - 39.; *Glaserapp 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., illetve legutóbbról lásd: *Naidin v. Romania*, Judgment of 21 October 2014, application no. 38162/07, §§ 46 - 57.

<sup>31</sup> Ezzel összefüggésben lásd: *Thlimmenos v. Greece* [GC], Judgement of 6 April 2000, application no. 34369/97, §§ 39 - 49.; *Alexandridis v. Greece*, Judgment of 21 February 2008, application no. 19516/06, § 33 - 41.

<sup>32</sup> Összefoglalóan lásd: *Vilho Eskelinen and Others v. Finland* [GC], Judgment of 19 April 2007, application no. 63235/00, §§ 43 - 62.

<sup>33</sup> Lásd például: *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.

<sup>34</sup> Lásd például: *Özpinar v. Turkey*, Judgment of 19 October 2000, application no. 20999/04, §§ 67 - 79.

<sup>35</sup> *Larissis and Others v. Greece*, Judgment of 24 February 1998, applicaion nos. 140/1996/759/958-960, §§ 56 - 61.; illetve legutóbbról lásd: *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.

<sup>36</sup> Lásd például: *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.

<sup>37</sup> Lásd például: *Redfearn v. the United Kingdom*, Judgment of 6 December 2012, application no. 47335/06, §§ 42 - 57.

<sup>38</sup> Lásd például: *Emel Boyraz v. Turkey*, Judgment of 2 December 2014, application no. 61960/08, §§ 38 - 46., illetve *I.B. v. Greece*, Judgment of 3 October 2013, application no. 552/10, §§ 67 - 74.

<sup>39</sup> *Maximilian Rommelfanger v. the Federal Republic of Germany*, Judgment of 20 June 1986, application no. 12242/86.

voltak a katolikus karitás irányelvei is.<sup>40</sup> Az irányelvek szabályai közé tartozott, hogy a kórházban alkalmazott orvosok hivatásukat munkáltatójukhoz lojálisan, és a keresztény szellemiségnek megfelelően gyakorolják. A kérelmező többedmagával, a „Stern” magazin 1979 októberben megjelent egyik számában, egy közösen jegyzett nyílt levelet írt alá, amelyben a szabadabb abortusz szabályozás mellett tört lándzsát. A kórház ezt követően arra hivatkozva szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, hogy megsértette a munkaviszonyából fakadó általános magatartási szabályt, 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.<sup>41</sup> A munkáltató 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 szabályozási önállóság nemcsak az egyházakat, hanem az egyházakhoz kötődő intézményeket, munkáltatókat is megilleti. Ebből következően az egyházi autonómiához tartozik a vallási meggyőződést, illetve értékrendet érvényre juttató belső szabályok, így a munkaviszonyhoz kapcsolódó szabályok megalkotása is, amely 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 alapján arra a következtetésre jutott, hogy a munkaviszonyból fakadó magatartási szabályokat a német munkaügyi bíróságok nem megfelelően értelmezték, így megállapította a munkaviszony megszüntetésének érvényességét. A kérelmező az Egyezményben biztosított véleménynyilvánítási szabadságának sérelmére hivatkozva támadta meg a német alkotmánybírósági 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 bizonyos mértékig korlátozza az Egyezmény alapján megillető véleménynyilvánítási szabadságát. A Bíróság érvelése szerint a Német Szövetségi Alkotmánybíróság mérlegre tette az adott ügyben felmerülő, egymással ellentétes érdekeket, vagyis a kérelmezőt megillető véleménynyilvánítási szabadságot és az egyházi intézmények autonómiájából fakadó követelményeket, és kellő indokok alapján állapította meg, hogy a szóban forgó véleménynyilvánítás korlátozása nem tekinthető a munkaviszonyból fakadó ésszerűtlen korlátozásnak. Érvelésének lényege szerint ésszerű a kapcsolat a véleményszabadságot korlátozó munkáltatói intézkedés és a munkaviszony természete, a munkaviszony általános magatartási szabályai, valamint a véleménnyel érintett kérdésnek az egyház tanításában megjelenő kiemelt szerepe között.

---

<sup>40</sup> Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritas-Verbandes.

<sup>41</sup> Az essenai 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 másodfokon eljáró düsseldorfi 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 is megillető autonómiája alapján érvényesen követelheti meg munkavállalóitól, hogy tartózkodjanak olyan nyilatkozatoktól, amelyek az egyház alapvető értékeivel és tanításával helyezkednek szembe. Ugyanakkor a munkáltatói intézkedés az ügy összes körülményének fényében mégis aránytalan volt.

Bő negyed évszázaddal később a Bíróságnak hasonló kérdést kellett megítélnie, ám immáron az Egyezmény 8. Cikkében garantált magánszféra szabadsága alapján. A spanyol ügy kérelmezője egy cölibátusi fogadalma alól felmentett katolikus hit-, és erkölcsan paptanár, aki egy világi iskolában tanított. A Szentszékkel kötött korábbi megállapodás alapján a katolikus vallásánárok kinevezésére, illetve határozott idejű munkaszerződésük meghosszabbítására az egyházmegye elöljárója tesz javaslatot. A kérelmező egy olyan társadalmi szervezethez csatlakozott, amely a cölibátus ellen lép fel<sup>42</sup>, és a társadalmi szervezet tevékenységével összefüggő demonstrációkon is részt vett, továbbá nyilvánossá tette, hogy azelőtt házasodott meg, mielőtt felmentést kapott volna cölibátusi fogadalma alól. A kérelmező lejáró munkaszerződését ezen indokok alapján nem hosszabbították meg.<sup>43</sup> 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 tanóráján elhangzó tanítással, hanem egész személyiségével is tanít, képviseli az egyházat, közvetíti az egyházi tanítás koherenciáját.<sup>44</sup> A Bíróság ennek megfelelően mérlegre tette a munkavállaló magánélethez 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.<sup>45</sup> Következtetése szerint a vallási közösségek értékalapú meggyőződéséből fakadó autonómiája alapján a hitoktató munkavállalókkal szemben úgynevezett „fokozott hűségű 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 „hűségű” 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.<sup>46</sup>

A Bíróság más jellegű munkáltatók esetében is vizsgálta a munkaviszony általános magatartási kötelezettségeinek egyes emberi jogi mércéit. Így például a *British Airways* légitársaság és egyik munkatársa közötti jogvitában, miszerint a társaság 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

---

<sup>42</sup> Movement For Optional Celibacy (MOCEOP).

<sup>43</sup> *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgement of 12 June 2014, application no. 56030/07, §§ 12 - 21.

<sup>44</sup> *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgement of 12 June 2014, application no. 56030/07, § 111.

<sup>45</sup> *Fernández Martínez v. Spain* [GC], Judgement of 12 June 2014, application no. 56030/07, §§ 123 - 125. Ezek értékelése során szükséges figyelemmel lennie a egyezményben foglalt érintett jog természetére, annak az egyén életében játszott szerepére, a korlátozás természetére és a korlátozás által elérni kívánt cél jelentőségére. 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. Hasonló érveléshez lásd még: *Siebenhaar v. Germany*, Judgment of 3 February 2011, application no. 18136/02, §§ 36 - 48.

<sup>46</sup> Lásd: 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.

korlátozza az egyén életében kiemelt szerepet játszó és az Egyezmény 9. Cikkében garantált vallásszabadságot.<sup>47</sup> Ugyanakkor egy gerontológiai osztályon dolgozó nővér hasonló esetben 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.<sup>48</sup> Szintén nem hivatkozhat vallási meggyőződésére az 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.<sup>49</sup>

A Bíróság hasonlóan gazdag gyakorlatot alakított ki a munkavállalókat a munkaviszonnyal összefüggésben megillető véleménynyilvánítási szabadság területén is.<sup>50</sup> A Bíróság ugyanis az Egyezmény 10. Cikkében biztosított véleménynyilvánítási szabadságra a személyiség szabad kibontakoztatásának, szellemi autonómiájának és önkifejezésének egyik zálogaként tekint.<sup>51</sup> A közszolgálati munkaviszonnyal összefüggő, irányadó döntéseiben a Bíróság kimondta, hogy a demokratikus államok megkövetelhetik az alkotmányos rendjük iránti lojalitást, amely érvényes korlátja lehet a munkavállalói véleménynyilvánításnak.<sup>52</sup> 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 abszolút mértékű.<sup>53</sup> Továbbá nem egyeztethető össze az Egyezmény 10. Cikkében biztosított szabadságjoggal, ha a munkáltatói joghátrány, nevezetesen a munkaviszony megszüntetése az elhangzott véleménnyel szemben nem arányos munkajogi szankció.<sup>54</sup> A Bíróság esetjoga a közszférán kívül eső munkaviszonyokkal összefüggésben is elismeri és bizonyos mértékig védelemben is részesíti a véleménynyilvánítási szabadságot a munkáltató érdekei mellett.<sup>55</sup> Másként fogalmazva a munkavállalót munkaviszonnyal összefüggő véleménye miatt sújtó munkajogi joghátrányt is az Egyezmény 10. Cikkében rejlő mérce szerint kell megítélni. A

---

<sup>47</sup> Lásd: *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.

<sup>48</sup> Lásd: *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.

<sup>49</sup> Lásd: *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.

<sup>50</sup> 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf), 2015. augusztus 10. napi állapot szerint).

<sup>51</sup> Legutóbból lásd: *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, § 75.

<sup>52</sup> Lásd például: *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.

<sup>53</sup> Lásd például: *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.

<sup>54</sup> Erről lásd: *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.

<sup>55</sup> 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.

Bíróság egyik első ilyen döntését a spanyol televíziónál mintegy negyven évig műsorszerkesztőként dolgozó *Fuentes Bobo* ügyében hozta meg.<sup>56</sup> 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 bírálta a televízió menedzsmentjének tevékenységét, valamint a televízió privatizálását. A további nyilvános kritikát is megfogalmazó *Fuentes Bobo*-t végül elbocsátották a televíziótól.<sup>57</sup> A Bíróság az eset megítélésakor 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.<sup>58</sup> Magyarországot érintő hasonló tények alapján indult ügyben a kérelmező *Matúz Gábort* 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 a cenzúrát 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.<sup>59</sup>

Mindemellett a Bíróság esetjoga alapján a munkaviszonyból fakadó úgynevezett „hűség kötelezettség”, vagyis a munkáltató érdekei gátat szabnak olyan vélemények kifejezésének, amelyek a munkáltatót támadó, bántó vagy sértő megjegyzéseként 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 általános magatartási szabályok megsértésének minősül, és így az erre alapított munkaviszony megszüntetése, illetve a munkaviszony megszüntetését érvényesnek elfogadó állami bíróság döntése nem értékelhető az európai emberi jogi egyezmény megsértéseként sem.<sup>60</sup> A Bíróság a munkaviszonnyal összefüggésben elhangzó egy-egy közlés megítélésakor 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).<sup>61</sup>

Az imént részletesen ismertettek tehát hűen igazolják, hogy a hazai és nemzetközi alapjogvédő fórumok gyakorlata egy „élő” jogvédelmi mércét alakított ki a munkavállaló

<sup>56</sup> *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98.

<sup>57</sup> *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98, §§ 13 - 32.

<sup>58</sup> *Fuentes Bobo v. Spain*, Judgment of 29 February 2000, application no. 39293/98, §§ 44 - 49.

<sup>59</sup> *Matúz v. Hungary*, Judgment of 21 October 2014, application no. 73571/10, §§ 36 - 51.; hasonlóan lásd még: *Wojtas-Kaletka*, Judgment of 16 July 2009, application no. 20436/02, §§ 45 - 47.

<sup>60</sup> Erről lásd például: *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.

<sup>61</sup> Erről lásd: *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.

munkaviszonnal összefüggésben tanúsított magatartása és elhangzott véleménye tekintetében. A tanulmány a következő részében értékeli, hogy a Munkatv. új általános magatartási követelményei megfelelnek-e, illetve milyen értelmezéssel felelhetnek meg ezen „élő” jogvédelmi mércének.

### III.

#### Következtetések

1. A tanulmány előző részében felvázolt jogvédelmi mércét a munkavállalók általános magatartási szabályainak értelmezése során nem lehet figyelmen kívül hagyni. Vagyis az általános magatartási zsinórmérce megsértésére alapított munkaviszony megszüntetésének megítélése során is szükséges értékelni a releváns alapjogi követelményeket. A munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak tehát a munkaviszonyban irányadó magatartási keretszabályok megsértésére alapított munkaviszony megszüntetésének elbírálásakor az általános magatartási szabályokat együtt kell értelmezni és együtt kell alkalmazni a releváns hazai és nemzetközi alapjogi mércével. Ezt a felfogást erősíti, hogy a strasbourgi Bíróság például kifejezetten vizsgálja, hogy a szerződő államok munkajogi zsinórmércéinek mely bírósági értelmezése áll összhangban az egyezmény hivatkozott Cikkelyével.<sup>62</sup> Ez az „élő” jogvédelmi mérce egyaránt meghatározza a munkavállaló munkaidejében, illetve munkaidején kívül tanúsított magatartásának lehetséges korlátait. Az ismertetett 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).<sup>63</sup> A felek szabad szerződéses megegyezésétől is függően azonban ez a korlátozás nem lehet abszolút jellegű, vagyis a munkavállalót teljes mértékben nem rendelheti alá munkáltatója érdekeinek. E korlátozás tehát nem hagyhatja figyelmen kívül többek között a munkavállaló munkakörét, munkaidejét, a szóban forgó magatartás munkaviszonnal 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.<sup>64</sup> 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”).<sup>65</sup>

<sup>62</sup> Konkrét ügyben a strasbourgi 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, erről lásd: *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, §§ 80 - 82.

<sup>63</sup> 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, erről lásd: RADNAY József: *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2003, 85. és 109. oldalait.

<sup>64</sup> Lásd például: *Rubins v. Latvia*, Judgment of 13 January 2015, application no. 79040/12, § 92.

<sup>65</sup> Legutóbból lásd: *Erla Hlynisdottir v. Iceland*, Judgment of 2 June 2015, application no. 54145/10, §§ 56 - 65.

2. A Munkatv. új magatartási zsinórmércéi részletesebben szabályozzák a munkavállalók általános magatartási kötelezettségeit. A jelenlegi keretszabályok a korábban hatályban lévőkhöz képest ugyanis egyfelől különbséget tesznek a munkaidőben, illetve munkaidőn túl tanúsított általános magatartási követelmények között. Másfelől az új általános magatartási szabályok külön-külön zsinórmércéket állapítanak meg a munkavállaló véleménynyilvánítását, illetve egyéb, a cselekvési autonómiájából, szabadságából 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 magatartási keretszabályokban nevesített „munkáltatói jogos gazdasági érdekek” védelmén 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 rendelkezéseket, mégis megállapítható, hogy az új szabályozás szövege többféle munkáltatói érdeket ismer el a munkajog védelmére érdemes 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, munkavállalói megszegésük esetén tehát szélesebb lehetőséget nyújtanak a munkaviszony általános magatartási szabályokra alapított megszüntetéséhez is akár felmondás, akár azonnali hatályú felmondás alapján. Következésképpen az eddigi jogalkalmazói gyakorlat számára ismeretlen magatartási szabályok, nevezetesen a „munkaviszony célja”, illetve a „munkáltató szervezeti érdekei” azt a veszélyt hordozhatják magukban, hogy munkáltatói vagy akár bírósági 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.<sup>66</sup> 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 Munkatv. 8 - 9. §§-ban foglalt általános magatartási szabályokat. Az ajánlásban megfogalmazott közvetlen felhívás („direct request”) szerint a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát korlátozó Munkatv. 8. § (3) bekezdésében szereplő „munkáltató szervezeti érdekei” kitétel általános jellegű megszővegezése lehetőséget ad a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságkorlátozásának önkényes értelmezésére, és így az alapvető jog súlyos korlátozására is. Mindez sértheti a szakszervezetek érdekeit is, és nem áll összhangban az ILO keretében elfogadott egyezmény rendelkezéseivel. A „munkáltató szervezeti érdekei” védelmében korlátozható munkavállalói véleménynyilvánítás az ismertett nemzetközi alapjogi gyakorlattal leginkább akkor áll összhangban, ha a munkáltató

<sup>66</sup> Elérhető: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3189906](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3189906), 2015. augusztus 15. állapot szerint.

értékalapú meggyőződését, értékeket közvetítő politikáját védelmezi, és e védelem érdekében korlátozza a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadságot.<sup>67</sup> Önmagában nem tekinthető tehát érvényesnek a véleménynyilvánítás korlátozása a „munkáltató szervezeti érdekei” védelmében, ha a korlátozás nem állja ki azt az ötlépcsős tesztet, amelyet a strasbourgi Bíróság az 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 Munkatv. 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 Munkatv. 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 strasbourgi Bíróság felfogása szerint nem egyeztethető össze az egyezmény értékrendszerével, ha a munkavállalótól elvárt lojalitás, hűség kötelezettség a viselt tisztségtől, ellátott munkakörtől, valamint munkaidőtől függetlenül differenciálatlan, és abszolút jellegű.<sup>68</sup> 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 megtagadását, a közösségi életben való részvételét, szellemi tevékenységét, önkifejezését, 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 Munkatv. 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, védendő 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 megítélésekor szükséges alkalmazni a strasbourgi Bíróság által e körben kimunkált korlátozási feltételeket. E korlátozási feltételek ugyanis sok esetben szűkebbek, szigorúbbak mint azok, amelyeket a

<sup>67</sup> Lásd: *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.

<sup>68</sup> Lásd: 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.

hazai bíróságok a jó hírnév és becsületvédelem érdekében megállapítanak, így a strasbourgi Bíróság gyakorlata a hazai bíróságokéhoz képest nagyobb teret enged a közéleti kötődésű véleménynyilvánítási szabadságának (vö. jelen tanulmány II/2. pontjával).<sup>69</sup> Üdvözlendő ugyanakkor, hogy a Legfelsőbb Bíróság korábbi gyakorlatából fellelhető olyan eseti döntés, amely a települési közmeghallgatás során környezetvédelmi és munkahelyteremtési kérdésekben megszólaló munkavállaló véleményét védelemben részesítette a munkáltató által felhívott gazdasági érdek veszélyeztetésével szemben, és a munkaviszony ilyen okra alapított megszüntetését jogellenesnek mondta ki.<sup>70</sup>

Mindezek tükrében összességében megállapítható, fennáll a veszélye annak, hogy a jogalkalmazói gyakorlatban a Munkatv. új generális rendelkezései túlságosan tágra nyithatják a munkavállaló általános magatartási szabályszegésére alapított munkaviszony megszüntetésének lehetséges eseteit, és ezért ellentétbe kerülhetnek az Alaptörvényből, illetve a nemzetközi emberi jogi egyezményekből fakadó követelményekkel. A tanulmányban kifejtettek fényében érdemesnek látszik ezért a jogalkotónak újragondolnia a munkáltatói érdekeket védelmező új általános szabályrendszer pontosítását. Ennek hiányában pedig kiemelten fontos, hogy a bíróságok olyan értelmet adjanak a generális rendelkezéseknek, amely nem elszakad, hanem együtt olvassa és alkalmazza azokat a jelen tanulmányban ismertetett hazai és nemzetközi emberi jogi mércékkel.

Sándor Lénárd  
sandor@mkab.hu

---

<sup>69</sup> *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.

<sup>70</sup> Lásd: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010. számú ítéletét. Döntésének érvelésében a Legfelsőbb Bíróság közéleti jellegű véleménynyilvánításnak értékelte a közmeghallgatáson tárgyalt környezetvédelmi és munkahelyteremtési kérdéseket.