

# JOGGYAKORLAT

*Fürjes Annamária – Rózsavölgyi Bálint – Szabó Anna*

## **Az Emberi Jogok Európai Bíróságának munkaügyi témájú legújabb joggyakorlata**

### **I. Bevezetés**

Magyarország Európa tanácsi taggá válását egyesek a jogállamiság irányába tett egyik első és legfontosabb lépésnek tartják.<sup>1</sup> 1990. november 6-án, a Varsói Szerződés államai közül elsőként csatlakozott Magyarország az Európa Tanácshoz és írta alá az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről Szóló Egyezményt (a továbbiakban: EJEE vagy Egyezmény).<sup>2</sup> Az EJEE kötelezi a részes államokat, hogy biztosítsák a benne meghatározott jogokat és szabadságokat a joghatóságuk alatt élő minden személy számára.

Az eltérő jogtudományi értelmezések ismertetésétől eltekintve az mindenképpen kijelenthető, hogy a következetes, egymásra épülő „strasbourgi esetjogot” célszerű követni, ismerni és figyelembe venni annak érdekében, hogy a hasonló tárgyú jogvitákban megelőzhető legyen Magyarország esetleges marasztalása.

Fontos tehát a magyar bírácoknak is megismerkedniük az Egyezmény alkalmazása körében az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság vagy EJEB) a gyakorlatával, amely lényegében az egyetlen autentikus módját jelenti az EJEE értelmezésének.

Az EJEB több, a munkaügyi ítékezést is érintő nagyobb horderejű, Nagykamaráig jutott döntést is kiadott már, melyekben az általa kidolgozott tesztekkel segíti a jogalkalmazást. Ezek közül csak példaként említve a munkáltatói ellenőrzést érintő *Bărbulescu kontra Románia* [GC] és a *López Ribalda és mások kontra Spanyolország* [GC] ügyeket, vagy a visszaéléseket bejelentő személyek védelme (whistleblowing) területével kapcsolatos *Guja kontra Moldova* ügyet. E három esetet maga az EJEB is külön kiemelte, mint követendő gyakorlatot azáltal, hogy úgynevezett „key case”-nek minősítette azokat.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BÁRD Károly – BÁRD Petra: *Összhang vagy kollízió? Hol tart Magyarország 25 évvel az EJEE-bez való csatlakozás után a strasbourgi elvárásoknak való megfelelésben?* In: Állam- és Jogtudomány LVIII. évfolyam, 2017. 4. szám Budapest MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet 2017 10. o.

<sup>2</sup> Kihirdette: Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény.

<sup>3</sup> ELEK Balázs, GUBA Veronika Rita, JUHÁSZ Dorottya, TÓTH László, ZÉTÉNYI András: Az EJEB ítéleteinek közvetlen és közvetett hatálya a hazai jogalkalmazásra, EJSZH LWP 9. o. (megjelenés alatt)

Tanulmányunk célja az, hogy a Bíróság legújabb, a 2017-2022 közötti időszakban meghozott azon érdekesebb döntéseit ismertessük, amelyeknek az alapja a nemzeti bíróságok által elbírált jogvita, munkaügyi természetű volt, a kérelmező(k) foglalkoztatásával függött össze. Nyilvánvaló területi okokból a meghatározott időszakon túli döntéseket nem állt módunkban feldolgozni, azonban azokra – a lehetőségekhez mérten – utaltunk.

Ennek érdekében kiemeltük az Egyezményben, mint alapjogi katalógusban megtalálható azon jogokat, amelyekre történő hivatkozás munkaügyi jogvitában felmerülhet, illetve amelyekkel kapcsolatban a Bíróság esetjoga meghatározó lehet és támpontul szolgálhat a magyar jogalkalmazó előtt lévő azon perekben, ahol alapjogi érintettség, alapjogi kollízió merül fel.

## II. A tisztességes tárgyaláshoz való jog

Az Európai Unión belül a tagállamokban a tisztességes tárgyaláshoz és a hatékony jogorvoslathoz való jognak, mint alapvető jogoknak kettős gyökere van. Az egyik az EJEE, a másik a 2000. december 7-én Nizzában elfogadott Európai Unió Alapjogi Chartája, amelynek 47. cikke szintén tartalmazza a hatékony jogorvoslathoz és tisztességes eljáráshoz való jogot.

Az EJEE 6. cikke így fogalmazza meg a tisztességes tárgyaláshoz való jog követelményét:

*1. Mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja, és hozzon határozatot polgári jogi jogai és kötelezettségei tárgyában, illetőleg az ellene felhozott büntetőjogi vádak megalapozottságát illetően. Az ítéletet nyilvánosan kell kihirdetni, a tárgyalóterembe történő belépést azonban meg lehet tiltani a sajtónak és a közönségnek a tárgyalás teljes időtartamára vagy egy részére annyiban, amennyiben egy demokratikus társadalomban ez az erkölcsök, a közrend, illetőleg a nemzetbiztonság érdekében szükséges, ha e korlátozás kiskorúak érdekei, vagy az eljárásban résztvevő felek magánéletének védelme szempontjából szükséges, illetőleg annyiban, amennyiben ezt a bíróság feltétlenül szükségesnek tartja, mert úgy ítéli meg, hogy az adott ügyben olyan különleges körülmények állnak fenn, melyek folytán a nyilvánosság az igazságszolgáltatás érdekeit veszélyeztetné.*

*2. Minden bűncselekménnyel gyanúsított személyt mindaddig ártatlannak kell vélelmezni, amíg bűnösségét a törvénynek megfelelően meg nem állapították.*

*3. Minden bűncselekménnyel gyanúsított személynek joga van – legalább – arra, hogy*

- a) a legrövidebb időn belül tájékoztatásuk olyan nyelven, amelyet megért, és a legrészletesebb módon az ellene felhozott vád természetéről és indokairól;*
- b) rendelkezzenek a védekezésének előkészítéséhez szükséges idővel és eszközökkel;*
- c) személyesen, vagy az általa választott védő segítségével védekezhessenek, és ha nem állnak rendelkezésére eszközök védő díjazására, amennyiben az igazságszolgáltatás érdekei ezt követelik meg, hivatalból és ingyenesen rendelkezjenek ki számára ügyvédet;*
- d) kérdéseket intézzen vagy intéztesen a vád tanúhoz és készkérdezőlhesse a mentő tanúk megidézését és kihallgatását ugyanolyan feltételek mellett, mint ahogy a vád tanúit megidézik, illetve kihallgatják;*
- e) ingyenes tolmács álljon rendelkezésére, ha nem érti vagy nem beszéli a tárgyaláson használt nyelvet.*

A fenti megfogalmazásból látható, hogy az EJEE 6. cikke a tisztességes tárgyaláshoz való jogot a civiljogi igényekre és kötelezettségekre vonatkozó jogviták

körében, illetve a büntetőeljárásokban biztosítja. A definícióból következően közigazgatási ügyekben az EJEE 6. cikke nem alkalmazható, azonban körültekintően kell megvizsgálni azt, hogy az adott közigazgatási jogvita nem esik-e mégis a 6. cikk hatálya alá, mivel például egy adójogvita vagy a szociális juttatásokkal kapcsolatos jogviták adott körülmények között az alkalmazási körbe tartozhatnak. Azt, hogy egy konkrét ügy a 6. cikk alkalmazási körébe tartozik-e vagy sem, azt a bíróságok autonóm módon, önállóan értelmezhetik és dönthetik el.

A polgári jogi – és így munkajogi – jogvitákra való alkalmazás feltétele, hogy a jogvita valódi legyen, és ne csak jogelméleti kérdés, emellett a valós jogvitának előreláthatóan eredményesnek is kell lennie. Nem döntő szempont azonban, hogy az adott kérdés a tényállás vagy a jogkérdés legjelentősebb része-e, avagy sem.

Az EJEE alapján civiljogi jogvitának minősülnek azok az ügyek, ahol a döntésnek tulajdonra, ingatlanokra, hivatásra, illetve a hivatás gyakorlásának a szabadságára, keresőképességre van hatása, illetve civiljogi jogvitának minősülhetnek azok az ügyek is, ahol a polgári jogi és a közigazgatási jogi aspektusok között kell mérlegelni, mint pl. a szociális jogi igények (táppénz, nyugdíj és egyéb szociális ellátás). Nem tartoznak azonban a civiljogi jogviták közé a választójogi, a gyülekezési jogi, a menekültügyi és tartózkodási joggal kapcsolatos, valamint az állampolgársággal és a hadkötelezettséggel kapcsolatos jogviták.

Az EJEE 6. cikkének első bekezdése a polgári jogi jogok és kötelezettségek biztosításáról szól. Ennek tartalma a következő:

1. a bírósághoz való hozzáférés joga,
2. a nyilvános és szóbeli tárgyalás,
3. a bíróság általi meghallgatás joga,
4. független és pártatlan bíróság,
5. ésszerű és megfelelő eljárási időtartam,
6. fegyverek egyenlősége,
7. a bírósági döntések indokolásának kötelezettsége,

#### 1. A bírósághoz való hozzáférés joga

A bíróság alatt az EJEE minden olyan tagállami rendes bíróságot, illetőleg döntéshozó szervet ért, amelynek joga van arra, hogy jogilag szabályozott és megfelelő garanciák mellett, a hatályos jogszabályok mentén eldöntse az adott jogvitát úgy, hogy a döntésüknek kötelező ereje legyen. Mindenképpen szükséges tehát, hogy az adott szerv bírói feladatokat lásson el a belső jog szerinti felhatalmazás alapján és a döntése a vitás felekre kötelező erejű legyen. Fontos, hogy a hozzáférés joga a bírósághoz és nem egy adott bírósági szinthez való hozzáférést garantálja. A tagállamok kötelesek arra, hogy olyan jogvédelmi rendszert hozzanak létre és tartsanak fenn, amely ténylegesen biztosítja mindenki számára a bíróságokhoz való hozzáférést. A bírósághoz való hozzáférés ugyan korlátozható, de a korlátozásoknak arányosnak kell lennie (például határidők betartása vagy kötelező jogi képviselő szükségessége miatt, de ilyen rendelkezés az is, amikor az eljárási költségek viseléséhez csak nyereséi esély esetén nyújt egy állam segítséget).

## 2. Nyilvános és szóbeli tárgyalás

A nyilvánosság garanciája két eljárési szakaszra vonatkozik: a szóbeli tárgyalás lefolytatására, illetve az ítélet szóbeli indokolásának szakaszára, tehát az eljárás megindítása előtti nyomozásra a nyilvánosság garanciája nem vonatkozik. Ez a jog magába foglalja a hírközlési médiumok tárgyaláson történő részvételének lehetőségét is, de ettől a kérdéstől el kell választani azt, hogy az eljárásról kép és hangfelvétel készíthető-e, avagy sem, mivel a szóbeli eljárás lehetősége nem jelent korlátozhatatlan jogot, a peres felek személyiségi jogának védelme érdekében például jogszerű korlátozások vezethetők be.

## 3. A bíróság általi meghallgatás joga

A bíróság általi meghallgatás joga azt jelenti, hogy minden félnek megfelelő lehetőséget kell arra biztosítani, hogy az esetét előadhassa. A bíróságok kötelesek a felek által előadottakat, illetőleg az általuk bemutatott bizonyítékokat megfelelően és teljeskörűen értékelni. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a bíróságnak mindenre ki kell térnie, amit a felek jelentősnek tartanak, és – ez az, amit a legtöbb kérelmező félreért – ez a jog nem jelenti azt sem, hogy a bíróságnak a felek által előadottakat mindenben követnie kellene.

## 4. Független és pártatlan bíróság

A bíróságnak függetlennek kell lennie, ami a bírák kiválasztásának módjára, az általuk viselt hivatal időtartamára, a külső befolyásolás tilalmára, illetőleg a függetlenség külvilág felé történő megnyilvánulására vonatkozik. A bírácoknak elmozdíthatatlannak kell lenniük, és a bírói feladataik ellátása során nem utasíthatóak. A bíróságnak pártatlannak kell lennie, ez a bírói magatartás objektivitásának követelményét jelenti. A pártatlanság vizsgálata objektív és szubjektív szempontok szerint történik: objektív elem a bíróságok belső szervezete és a bírák eljárásban betöltött funkciója, míg szubjektív elem az elfogultság kérdése, azzal, hogy a bírák már az elfogultság gyanúja esetén sem tárgyalhatják az adott ügyet.

## 5. Ésszerű és megfelelő eljárési időtartam

Ez a hatékony bírói jogvédelem követelményét jelenti. Az ésszerű időtartam mindig az adott egyedi ügy körülményei alapján állapítható meg. Ennek során vizsgálni kell az ügy komplexitását, a bíróságok és az érintettek magatartását, a hatóságok és bíróságok inaktivitásának különböző fázisait, továbbá azt, hogy ennek az eljárásban milyen jelentősége volt. Az EJEE azt várja a tagállamoktól, hogy a bírósági szervezeteiket úgy állítsák fel és úgy működtessék, hogy a túlzottan elhúzódó eljárési időtartamokat hatékonyan elkerüljék. Itt csak utalunk a tanulmány 6. pontjában részletesen ismertetett Gzsó kontra Magyarország, (48322/12, 2015. július 16.) ügyre, ami az ésszerű pertartam megállapításával kapcsolatban ad iránymutatást.

## 6. Fegyverek egyenlősége

Ez annak követelményét jelenti, hogy a feleket az eljárás során azonos módon kell kezelni: minden körülményről azonos módon kell tájékoztatni őket, és egyforma mértékben lehetőségük kell, hogy legyen arra, hogy előadják az általuk fontosnak tartott tényeket és a bizonyítékaikat.

Ez tehát kizárja, hogy bármelyik fél előnyben részesüljön a másikkal szemben, például a bizonyítási eljárás során. Megjegyzendő, hogy a büntetőeljárásokra vonatkozóan a 6. cikk (3) bekezdése további konkrét feltételeket határoz meg.

## 7. A bírósági döntések indokolásának kötelezettsége

Alapvetően a bíróságoknak meg kell indokolniuk a döntésüket, ez az alapelv azonban nem korlátozhatatlan. A felsőbb bíróságok az indokolási kötelezettségeiket teljesíthetik azáltal is, hogy az alsóbb fokon eljáró bíróságok indokolására utalnak, az államok legfelsőbb bíróságainak pedig nem kötelező indokolást adniuk.

Az alábbiakban egy olyan újabb, 2018 után hozott, munkaügyi tárgyú EJEB ítéletet ismertetünk, ami a tisztességes tárgyaláshoz való joggal kapcsolatos értelmezés irányát mutatja be:

A *López Ribalda és társai kontra Spanyolország*<sup>4</sup> ügy tényállása szerint az öt kérelmező egy szupermarketláncnál dolgozott pénztárosként és eladóként. Miután több ezer eurós hiány keletkezett, a munkáltató 2009. június 15-én térfelügyelő kamerákat szerelt fel. Néhány látható kamera a szupermarket be- és kijárataira volt irányítva. Emellett nem látható kamerák figyelték a pénztárgépeket, hogy rögzítsék az alkalmazottak viselkedését. A munkavállalókat azonban csak a látható kamerák elhelyezéséről tájékoztatták, és a nem látható eszközöket az üzemi tanács elől is eltitkolták. 2009. június 25-én és 29-én minden lopással gyanúsított alkalmazottat egyéni megbeszélésre hívtak be. E találkozók során, a szakszervezet képviselőjének és a vállalat jogi képviselőjének jelenlétében a kérelmezők elismerték, hogy részt vettek a lopásokban. Amint az a videofelvételeken látható volt, megengedték, hogy a vásárlók és a kollégák kifizetetlen áruval távozzanak az üzletből, illetve a pénztárgépben az áruk beolvasása után is törölték az eladásokat. Néhányan közülük maguk is loptak árut. Ennek eredményeképpen még aznap elbocsátották őket.

Az EJEB előtti eljárásban kérelmezők azt kifogásolták, hogy a spanyol bíróságok a titkos kamerával készített felvételt felhasználták bizonyítékként a munkaviszonyuk megszüntetésének jogszerűségének alátámasztására, valamint, hogy jogszabályi követelmény ellenére sem kaptak előzetes értesítést a megfigyelésről. Álláspontjuk szerint a magánélethez való joguk sérelmével keletkezett bizonyítékok bírósági eljárásban történő felhasználása sértette az Egyezmény 6. cikkében rögzített, a tisztességes eljáráshoz való jogukat.

Ítéletében a Bíróság először is rögzítette, hogy a 6. cikk nem tartalmaz szabályokat a bizonyítékok elfogadhatóságára vonatkozóan, mert ennek szabályozása elsősorban a nemzeti jogra tartozó kérdés. Ezért az EJEB azt vizsgálhatja csak, hogy a jogsértő módon megszerzett bizonyítékok felhasználása az eljárás egészét

<sup>4</sup> López Ribalda és társai kontra Spanyolország, 1874/13 és 8567/13, 2019. október 17.

tisztességtelenné tette-e. Ezt pedig az ügy összes körülményének figyelembevételével kell értékelni. Jelen ügyben azonban a szóban forgó kamerafelvétel nem az egyetlen bizonyíték volt, amelyen a tagállami bíróság megállapításai alapultak, hanem a tagállami bíróság hivatkozott a szupermarket vezetőjének, a jogi képviselőnek, a vállalat képviselőjének és a szakszervezet képviselőjének a vallomásaira is – akinek a kérelmezők beismerték a kötelességzegésüket –, továbbá egy szakértői jelentésre, ami összehasonlította a rögzített képeket a pénztárgépek nyugtóival. A pénztárgépek nyugtóit objektív bizonyítéknak minősültek, amelyek igazolták, hogy számos vásárlást fizetés nélkül töröltek. Mindezek alapján a jogsértő kamerafelvételek, mint bizonyítékok az eljárás egészének tisztességességét nem befolyásolták – állapította meg ítéletében az EJEB Nagykamarája.

Az 1952-es Pp.<sup>5</sup> nem tartalmazott szabályokat a jogsértő bizonyítási eszközök perbeli felhasználhatóságára vonatkozóan. Ezt a szabályozási hiányt az új Pp.<sup>6</sup> pótolja azzal, hogy a 269. §-ban meghatározza a jogsértő bizonyítási eszköz fogalmát. A jogirodalomban régóta vitatott volt, hogy a jogsértő módon keletkezett bizonyítékok felhasználhatóak-e a bizonyítási eljárásban, vagy nem. A bírói gyakorlat a dr. Kengyel Miklós által képviselt elvet követte, ami szerint a bíróságnak mérlegeléssel kell eldöntenie azt, hogy a bizonyíték megszerzésében megnyilvánuló jogellenesség összemérhető-e az ellenérdekű fél esetleges jogsértő magatartásával (viszonylagossági vagy viszonyossági elv). Az új Pp. ezt az elvet, illetve a *López Ribalda és társai kontra Spanyolország* ügy jogsértő bizonyítékokkal kapcsolatos megállapításait követve először rögzíti a tiltó szabályokat, ezután pedig szűk körben és kizárólag bírói mérlegelés alapján megengedi a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználását a polgári perben.

### III. A magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog

Az Egyezmény 8. cikke<sup>7</sup>, a 9. cikke<sup>8</sup>, a 10. cikke<sup>9</sup> és a 11. cikke<sup>10</sup> tartalma alapján az un. minősített jogok közé tartozik, mely azt jelenti, hogy minden egyes cikk 2. bekezdése minősíti az 1. bekezdésben rögzített jog tartalmát azzal, hogy meghatározza korlátozhatóságának feltételeit.<sup>11</sup> Ezen korlátozás azt jelenti, hogy az állam nem avatkozhat be a jogok gyakorlásába 2. bekezdésben foglaltaknak meg nem felelő módon, vagyis jogszabályi felhatalmazás, legitim cél és szükségesség-arányosság nélkül (negatív kötelezettség). Az állam ugyanakkor köteles a biztosított jogokat érintő korlátozásokkal szemben fellépni és minden szükséges lépést megtenni annak érdekében, hogy az emberi jogok védelmét az egyén szintjén biztosítsák, az egyes versengő érdekek között megteremtse a tisztességes egyensúlyt (pozitív kötelezettség). A határvonal nem teljesen egyértelmű, az alkalmazandó alapelvek azonban hasonlóak. Mindkét

<sup>5</sup> a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény

<sup>6</sup> a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény

<sup>7</sup> magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog

<sup>8</sup> gondolat-, lelkiismeret-, és vallásszabadság

<sup>9</sup> véleménynyilvánítás szabadsága

<sup>10</sup> gyülekezés és egyesülés szabadsága

<sup>11</sup> Bővebben: DUDÁS Dóra Virág: Emberi Jogi Kézikönyv az EJEB gyakorlata alapján 106-107. o., Andrew Legg: The Margin of Appreciation in International Human Rights Law: Deference and Proportionality. Oxford University Press, Oxford, 2012, 200. o.

összefüggésben különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy tisztességes egyensúlyt teremtsenek az egyén és a társadalom versengő érdekei között és ennek során mindig tiszteletben kell tartani az állam mérlegelési szabadságát.<sup>12</sup> A mérlegelési mozgástér a szubszidiaritás elvének tükröződéseként az Egyezményben részes államok szabadságát jelenti az Egyezmény által védett jogok korlátozásában. Bizonyos tényezők döntik el, hogy szűkebb vagy tágabb-e ez a mozgástér. A mérlegelési mozgástér mértékétől függően több és súlyosabb indok szükséges (szűk mozgástér), avagy kevesebb és gyengébb is elégséges (széles mozgástér) egy adott jog korlátozásához, vagyis az egymással versengő jogok és érdekek közötti arányossági vizsgálat során a „helyes egyensúly” felállításához.<sup>13</sup>

Az Egyezmény 8. cikke rögzíti a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jogot,<sup>14</sup> mely szerint mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák. A 8. cikkben korlátként jelenik meg, hogy a jog gyakorlásába a hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges. A fentiek szerint láthatjuk, az Egyezmény előírja, hogy „tiszteletben kell tartani” a személyes autonómia négy védett dimenzióját: a magánéletet, a családi életet, az otthon és a magánlevelezést.

A négy dimenzió közül a magánélet összetett fogalom, amelyet nem lehet pontosan meghatározni.<sup>15</sup> Az EJEB tág értelmezésre hajlik, és ügyenként dönti el, hogy egy adott helyzet a magánülethez tartozik-e. Általában véve azt a szférát lehet magánületnek tekinteni, melyben minden egyén szabadon felépítheti és élheti személyiségét, valamint kapcsolódhat mind mások, mind pedig a külvilág irányába. A magánélet egyik része tehát az az intim privát szféra, amelyből teljesen ki akarjuk zárni a külvilágot, a másik része pedig más emberi lényekkel, a külvilággal kialakított kapcsolat.<sup>16</sup> Figyelemmel arra, hogy a technika nyújtotta lehetőségek miatt egyre könnyebben lehet mások magánületébe „bekukucsálni”, a munka és magánélet egyre jobban összemósódik (például home office) kiemelt jelentőséggel bír, hogy a munkaviszonyban egymással alá-fölé rendeltségben lévő felek között is megtaláljuk azokat a garanciákat, amelyek a 8. cikkben lefektetett jogokat biztosítják, legfőképpen a családi élet, az otthon és a magánlevelezés védelmében.

A hazai jogszabályi környezetben az Alaptörvény VI. cikke mondja ki, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez. Az Alaptörvényen túl a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:42-

<sup>12</sup> Ashby Donald and Others kontra Franciaország, 39. bek.

<sup>13</sup> DUDÁS *i. m.* 12. o.

<sup>14</sup> Egyezmény 8. cikk: 1. Mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák. 2. E jog gyakorlásába hatóság csak a törvényben meghatározott, olyan esetekben avatkozhat be, amikor az egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a közbiztonság vagy az ország gazdasági jóléte érdekében, zavargás vagy bűncselekmény megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, avagy mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükséges.

<sup>15</sup> Costello-Roberts kontra Egyesült Királyság, 13134/87, 1993. március 25.

<sup>16</sup> Niemietz kontra Németország, 13710/88, 1992. december 16.

2:54. §-a, az információs önrendelkezési jogról és információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.), valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 9-11. §-a szabályozzák a munkavállalók személyiségi jogait és a személyes adataik kezelésének szabályait.

Az EJEB gyakorlatában jól megfigyelhető, hogy miképpen tágult, bővült a 8. cikk alkalmazási köre és miképpen került be a munkahely (üzleti hely), a munkahelyen folytatott tevékenység a magánélet kategóriája alá a cikk értelmezésében.<sup>17</sup> Ezen korábbi nagy jelentőséggel bíró döntéseken felül, a tanulmány vizsgálati időszakában a Bíróság a munkahelyi ellenőrzés kapcsán a telefon- és internethasználat, a munkahelyi számítógépen tárolt személyes dokumentumoknak a munkavállaló távollétében történő megvizsgálása, a kamerával történt megfigyelés jogszerűsége és zaklatási ügyekben hozott döntést a 8. cikk érintésével.

A cikk értelmezése kapcsán talán az egyik legfontosabb ítélet a sokat emlegetett és alkalmazott EJEB Nagykarája 2017. szeptember 5-én hozott ítélete, amelyben összegezte azokat a feltételeket, amelyek vizsgálata szükséges annak a megítéléséhez, hogy a munkáltató jogszerűen ellenőrizte-e a munkavállaló munkaidőben folytatott tevékenységét és ezzel összefüggésben a szükséges és arányos mértékben korlátozta-e a magánélethez, a magánlevelezéshez fűződő jogát.<sup>18</sup>

Az un. Bărbulescu-teszt értelmében a nemzeti bíróságoknak vizsgálniuk kell, hogy egyértelműen és előzetesen tájékoztatták-e a munkavállalót az ellenőrzés lehetőségéről, idejéről és módjáról, hogy milyen mértékű az ellenőrzés, hogy tartalmi vagy csak adatforgalmi, minden kommunikációra kiterjed-e, vagy csak bizonyos formáira, azt, hogy meddig tart az ellenőrzés és az eredményeit ki ismerheti meg, hogy indokolt-e, szükséges-e, a jogszerűség szempontjából igazolható-e a magánszférát korlátozó megfigyelés, hogy a jogszerű cél érdekében van-e más, a magánszférát kevésbé korlátozó módja az ellenőrzésnek, azt, hogy milyen következményekkel jár a megfigyelés a munkavállalóra és az ellenőrzésből származó eredményeket az intézkedés bejelentett céljának az elérésére használták-e fel, hogy ellátták-e a munkavállalót megfelelő biztosítékokkal a munkáltató eljárásával kapcsolatban, hogy jogorvoslati lehetőség biztosított-e, ha a munkavállaló szerint a felsorolt követelményeknek nem felel meg a munkáltatója eljárása.

A részletezett tesztnek azért van nagy jelentősége, mert a Nagykarája ezzel lényegében alapjogi kontextusból összegezte a Bíróság hasonló tárgyú ítéleteiben tett hivatkozásokat, felállítva ezzel egy egységes szempontrendszert.<sup>19</sup> A Bărbulescu ügy egyik nagy tanulsága tehát, hogy az előzetes, általános érvényű tilalom nem váltja ki, és nem mentesíti a munkáltatót az ellenőrzés tényére, terjedelmére és a megvalósítás módjára vonatkozó tájékoztatási kötelezettsége alól. Nem elégséges tehát csupán az egyes magatartási követelményeket tudatosítani a munkavállalókban, hasonló alapossággal és körültekintéssel szükséges eljárni az ellenőrzés szabályainak lefektetése és ismertetése során.

---

<sup>17</sup> Pl. a fentebbi Niemeietz ügy, Societăţ Colas Est és mások, Peev ügy

<sup>18</sup> Bărbulescu kontra Románia, 61496/08, 2017. szeptember 5.

<sup>19</sup> RÓZSAVÖLGYI Bálint: *Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? – az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykarája Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai* In: Munkajog II. évfolyam I. szám, HVG-ORAC 2018. 46. o.



A másik nagyon fontos szintén sokat hivatkozott, a munkahelyi számítógépen tárolt személyes dokumentumoknak a munkavállaló távollétében történő megvizsgálása körében hozott *Libert kontra Franciaország*<sup>20</sup> ítélet. Az ítélet egy Francia Nemzeti Vasúttársaságnál 1958-óta dolgozó munkavállalót érintett. A munkáltató a perrel érintett időszakban külön szabállyal rendelkezett az informatikai eszközök használatára és ellenőrzésére vonatkozóan és rögzítette, hogy a munkáltató kizárólag azon tartalmakat nem vonhat ellenőrzési körébe, melyeket a munkavállaló „magán” (private) megjelöléssel illet. A munkáltató a kérelmező távollétében vizsgálat alá vonta a számítógépét, melyről megfelelő módon tájékoztatta is. A munkáltató megállapította, hogy a számítógépen harmadik személyek számára jogosulatlanul kiállított, a munkáltató fejlécét viselő igazolásokat, valamint nagy mennyiségű pornográf filmet és fényképet tároltak, amelyet a felperes a közös meghajtón tárolt a „personal” (személyes) jelzéssel rögzített mappában. A vizsgálat ezen megállapításait követően a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntette.

A Bíróság 8. cikk alkalmazhatósága körében megerősítette, hogy meghatározott körülmények fennállása esetén továbbra is elfogadhatónak találja azon érvelést, mely szerint a munkavállalónak a munkáltató által biztosított számítógépen tárolt, nem munkavégzéshez kapcsolódó adatai a magánélet részének minősülnek, s ezen minőségükben védelmet élveznek. A Bíróság a 8. cikk szerinti beavatkozásként értékelte a munkáltató azon magatartását, hogy a kérelmező mappáit az ő tudomása nélkül, távollétében nyitotta meg a munkáltató. Az EJEB rámutatott arra, hogy a munkáltató egy monopolhelyzetben lévő állami vállalat, mely közszolgáltatást nyújt, közpénzből gazdálkodik, s mint ilyen közhatalomnak, így az általa folytatott ellenőrzés pedig állami beavatkozásnak minősül a 8. cikk olvasatában, ezért azt az állam negatív kötelezettségeinek szemszögéből kellett vizsgálni.

A Bíróság megállapította, hogy a hatályos francia jogrend biztosította a munkáltató számára az ellenőrzés lehetőségét, egyértelműen és pontosan meghatározva annak feltételeit is. A szabályozás a jogállamiság minőségi követelményeit is teljesítette, hiszen megfelelő védelmet nyújtott a magánéletre nézve is. A Bíróság legitim célnak fogadta el a munkáltató azon igényét, hogy az általa biztosított eszközöket a munkavállalók a munkavégzéshez és a munkaviszonyból eredő kötelezettségeik teljesítéséhez használják a belső szabályzatokban lefektetett követelményekkel összhangban. A Bíróság megállapította, hogy a hazai szabályozás kellően világos volt, emellett megfelelő garanciákat tartalmazott a magánélet védelmére (kizárólag a munkavállaló jelenlétében engedett hozzáférést a magánéleti tartalmakhoz).

A Bíróság a döntésében nem állapította meg az Egyezmény 8. cikkének megsértését mert a francia hatóságok nem lépték túl a rendelkezésükre álló mérlegelési mozgásteret. A Bíróság a „private”, nem pedig a „personal” minősítésű és/vagy jelzésű adatokhoz társította az EJE 8. cikkében is garantált emberi jogi védelmet, ugyanis a munkavállaló „személyes” adatai, amelyek kapcsolódhatnak a munkavégzéséhez is, nem ugyanazon megítélés alá esnek, mint „magán” („privát”) dokumentumai. Az EJE e körben utalt arra, hogy amíg a munkavállaló nem jelöli meg kifejezetten és egyértelműen a magánéletéhez tartozóként az általa védeni kívánt adatot, a munkáltató alappal

---

<sup>20</sup> Libert kontra Franciaország, 588/13, 2018. február 22.

feltételezheti, hogy az a munkavégzéssel áll összefüggésben, következésképpen ellenőrzés alá vonhatja.

A kamerás megfigyelésekkel összefüggésben az EJEB több ítélete is rendelkezésre áll.<sup>21</sup> A legutóbbi a korábban már részben ismertetett *Lopez Ribalda és mások kontra Spanyolország* ügy, amelyben a Bíróság a munkavállalók részéről elszenvedett sérelem körében azt értékelte, hogy milyen helyszínen (nyilvános, vagy zárt helyen) és milyen időtartamban történt a felvételkedés, milyen személyi kör tekintette meg a felvételeket, azok milyen eljárásokban és milyen céllal kerültek felhasználásra. Ezekkel állította szembe a munkáltatói érdekek körében értékelendő szempontokat, nevezetesen a felvételkedés alapjául szolgáló indok jogszerűségét és megalapozottságát, az alapul szolgáló jogellenes munkavállalói magatartás súlyosságát, a munkáltatói oldalon elszenvedett hátrány mértékét, a jogellenes magatartásban érintett munkavállalók számát, egyéb más alternatív megoldások hiányát. Az előzőeket értékelve a Nagykamara megállapította, hogy a spanyol bíróságok a mérlegelési mozgásterükön belül maradván megfelelő módját választották az egymással versengő érdekek kiegyenlítésének így a 8. cikk sérelme nem volt megállapítható.

A Bíróság által kidolgozott szempontok alapján a kamerás megfigyelés jogszerűségének vizsgálatakor a nemzeti hatóságoknak a következőket kell mérlegelniük:

- a) Megfelelően tájékoztatták-e a munkavállalót a kamerás megfigyelés lehetőségéről, illetőleg a végrehajtás mikéntjéről? Noha a gyakorlatban a munkavállaló tájékoztatása számos módon megvalósulhat, elvárás, hogy előzetesen történjen és az ellenőrzés természete vonatkozásában kellően világos legyen.
- b) Milyen mértékű volt az ellenőrzés? Ennek során figyelemmel kell lenni arra, hogy a rögzítéssel érintett területeken a magánélet védelme milyen szinten volt jelen, mert nyilvános helyen alacsonyabb szintű a védelem. Értékelni kell továbbá az ellenőrzés térbeli és időbeli kiterjedését/korlátozottságát, továbbá azt, hogy az ellenőrzés eredményeit kik és mekkora számban ismerhették meg?
- c) Indokolt-e, szükséges-e, a jogszerűség szempontjából igazolható-e a magánszférát korlátozó megfigyelés? Minél súlyosabb következményekkel jár a munkavállaló magánélete vonatkozásában az ellenőrzés, annál nyomósabb indokok szükségesek az ellenőrzés jogszerűségének igazolásához.
- d) A jogszerű cél érdekében van-e más, a magánszférát kevésbé korlátozó módja az ellenőrzésnek? Mindig az eset egyedi körülményei alapján kell megítélni, hogy létezik-e más, kevésbé sérelmes ellenőrzési alternatíva.
- e) Milyen következményekkel jár a munkavállalóra nézve a megfigyelés? Az ellenőrzés eredményeit valóban az intézkedés állított céljának az elérésére használták-e fel?
- f) Léteznek-e megfelelő eljárási garanciák a munkáltató eljárására nézve? Ilyen garancia lehet például a munkavállalók, vagy a munkavállalói érdekképviseleti szervek tájékoztatása az ellenőrzésről; az intézkedés bejelentése egy független testületnek; panasz benyújtásának lehetősége.

---

<sup>21</sup> Lásd: Antović és Mirković kontra Montenegró, 70838/13, 2017. november 28., Köpke kontra Németország, 420/07, 2010. október 5.

Szintén a 8. cikk sérelmét érintette a *Yılmaz kontra Törökország* ügy.<sup>22</sup> Az 1965-ben született kérelmező a perbeli időszakban hittantanár volt és külföldi munkavállaláshoz szükséges sikeres versenyvizsgát tett, és ennek ellenére az Oktatási Minisztérium megtagadta a külföldi tanári állásra történő kinevezését. A kérelmező állítása szerint a kinevezése elutasítására a felesége és saját magánéletével kapcsolatos okok miatt került sor, valamint állította, hogy őt és családját jogellenesen vonták biztonsági ellenőrzés alá. A biztonsági ellenőrzés a kérelmező egy korábbi (egyetemi évek alatti) előzetes letartóztatására és felesége öltözékére utalt. A Bíróság megállapította, hogy az Egyezmény 8. cikkét megsértette Törökország, mert megállapítható, hogy a kérelmező külföldi állásra történő kinevezésének mellőzésére vonatkozó döntés a magánéletével kapcsolatos tényezőkön alapult, amelyet egy biztonsági vizsgálat rögzített. A Bíróság azt is megjegyezte, hogy a közigazgatási bíróságok döntése a biztonsági vizsgálatból származó információkon alapult, amelyek nem a kérelmező foglalkoztatásával kapcsolatos és/vagy adminisztratív indokok voltak. A Bíróság megjegyezte továbbá azt is, hogy a közigazgatási bíróságok azt sem fejtették ki, hogy a biztonsági vizsgálat során szerzett információk hogyan akadályozták meg a kérelmezőt abban, hogy munkáját külföldön lássa el. Az EJEB, figyelemmel arra, hogy a munkáltató az állam, a negatív teszt alapján arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező magánéletének tiszteletben tartásához való jogába történő beavatkozás nem volt szükséges egy demokratikus társadalomban.<sup>23</sup>

A Bíróság az állam pozitív intézkedési kötelezettségének megsértését állapította meg a 8. cikkkel összefüggésben a *Špadijer kontra Montenegró* ügyben.<sup>24</sup> Az ügy az akkor börtönörként foglalkoztatott kérelmező zaklatására vonatkozott, mivel fegyelemsértés miatt korábban bejelentést tett a munkáltatójánál, ami olyan férfi börtönöröket érintett, akik a kérelmező munkavégzési helyéül szolgáló női börtönbe beléptek, és ott meg nem engedett kapcsolatot létesítettek a női fogvatartottakkal. A kérelmező nem sokkal ezt követően egy állítólagos megfélemlítő telefonhívást kapott az egyik kollegájától, és a szélvédőjét betörték, mellyel kapcsolatban a rendőrségnél bejelentést tett, de ügyészi eljárás nem indult. Ezt követően újabb állítólagos zaklató cselekmények is előfordultak. A kérelmező megpróbálta a problémát hatósági és bírósági úton rendezni, de a nemzeti bíróságok nem találták megalapozottnak a zaklatásra vonatkozó hivatkozását, mert annak gyakorisága nem érte el a nemzeti jog szerinti gyakorlat által kimunkált mértéket, ugyanakkor megállapították, hogy az őt ért sérelmekkel összefüggésben pszichés károkat szenvedett, amely miatt rokkantnyugdíjas lett 38 éves korában.

A kérelmező az EJEB előtti eljárásban különösen arra hivatkozott, hogy milyen pszichológiai károkat okozott neki, hogy folyamatosan zaklatták, és hogy a hatóságok jogvédelme nem volt megfelelő. A Bíróság fenntartotta a korábbi ügyekben tett megállapítását, mely szerint az államoknak kötelességük megvédeni az egyének testi és szellemi integritását másoktól, úgy, hogy megalkotják ennek hatékony jogi kereteit. Az EJEB különösen azt állapította meg, hogy a jogi mechanizmusok végrehajtásának módja a kérelmező esetében – különösen a visszaélés bejelentésére vonatkozóan – nem volt

<sup>22</sup> *Yılmaz kontra Turkey*, 36607/06, 2019. június 4.

<sup>23</sup> Hasonló érveléshez lásd: *Denisov kontra Ukraine* 76639/11, 2018. szeptember 25.

<sup>24</sup> *Špadijer kontra Montenegró* 31549/18, 2021. november 9.

megfelelő, ami az állam jogvédelmi kötelezettségének megsértését, így a 8. cikk sérelmét jelentette.

#### IV. Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság

Az Egyezmény 9. cikke így szól:

„1. Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és vallásszabadsághoz; ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát.

2. A vallás vagy meggyőződés kifejezésre juttatásának szabadságát csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek.”

A következőkben egy olyan új, munkaügyi tárgyú EJEB ítéletet ismertetünk, ami a gondolat-, lelkiismeret és vallásszabadság kérdésével kapcsolatos ügyekben adhat támpontot:

A *Grimmark kontra Svédország* és a *Steen kontra Svédország*<sup>25</sup> ügyekben mindkét kérelmező ápolóként dolgozott Svédországban, amikor szabadságot kértek és kaptak arra, hogy szülésznővé képezzék magukat. E tanulmányok során tájékoztatták munkáltatójukat, hogy lelkiismereti okokból nem tudják majd az abortuszok elvégzését vállalni. Ezt követően mindkét kérelmezővel közölték, hogy nem vállalhatnak állást a munkahelyük női klinikáján, ha megtagadják az abortuszokban való részvételt. A kérelmezők ezt megtagadták, és ennek következtében nem alkalmazták őket szülésznőként.

A hazai jogorvoslati lehetőségek kimerítése után a kérelmezők az EJEB-hez fordultak, és az Egyezmény 9. cikkére hivatkozva állították, hogy sérült a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való joguk. A Bíróság az ítéletében először is – a *Regner ügyre*<sup>26</sup> hivatkozva – utalt arra, hogy az Egyezmény értelmében nincs jog „*az előléptetésre vagy a közszolgálati állás betöltésére*”. Következésképpen a kérelmezők nem voltak jogosultak arra, hogy a megüresedett álláshelyeket megkapják. Az Egyezmény 9. cikkével kapcsolatban az EJEB megjegyezte, hogy a vallásszabadság elsősorban az egyéni gondolkodás és lelkiismeret kérdése, és hogy a vallási meggyőződés megtartásához vagy megváltoztatásához való jog abszolút és korlátlan. A vallásszabadság azonban magában foglalja a hit kinyilvánításának szabadságát is. Ebben a tekintetben a Bíróság megállapította, hogy a kérelmezők vallási meggyőződésükből fakadóan megtagadták az abortuszhoz való segítségnyújtást, ami a vallásuknak az Egyezmény 9. cikke által védett megnyilvánulása. Mivel azonban a megnyilvánulások hatással lehetnek másokra, az Egyezmény lehetőséget biztosít e szabadság korlátozására. Az ilyen korlátozásoknak meg kell felelniük a 9. cikk második bekezdésében meghatározott követelményeknek ahhoz, hogy indokoltak legyenek: törvényben kell

<sup>25</sup> *Grimmark kontra Svédország*, 43726/17, és *Steen kontra Svédország*, 62309/17, mindkettő 2020. február 11.

<sup>26</sup> *Regner kontra the Czech Republic*, 35289/11, 2017. szeptember 19.

előírni, és egy demokratikus társadalomban a felsorolt jogos célok valamelyikéhez szükségesnek kell lenniük.

A Bíróság úgy találta, hogy ez a korlátozás indokolt volt: azt törvény írta elő, mivel a svéd jogszabályok szerint "a munkavállaló köteles teljesíteni a rábízott munkaköri feladatokat". Továbbá az megfelelt a jogos cél követése követelményének is, mivel az abortuszt kérő nők egészségének védelmére irányult. Végül a bíróság megállapította, hogy a beavatkozás egy demokratikus társadalomban szükséges és arányos volt: Svédország engedélyezi az abortuszt és ehhez kapcsolódik az a pozitív kötelezettség, hogy az egészségügyi rendszert úgy kell megszervezni, hogy az egészségügyi szakemberek által az egészségügyi rendszeren belül a lelkiismereti szabadság esetleges gyakorlása "ne akadályozza az ilyen szolgáltatások nyújtását". A svéd jog szerint a munkáltatónak joga van azt kérni, hogy a munkavállaló teljesítse az adott munkakörrel járó összes előírt feladatot, és ezt a leendő munkavállaló a munkaszerződés aláírásakor elfogadja. A felperesek tudták, hogy mit várnak el tőlük, ha szülesznőként vállalnak munkát, és ha nem voltak hajlandók teljesíteni a munkakörrel járó feladatokat, szabadon visszatérhettek korábbi ápolói munkakörükbe. Következésképpen – és összhangban az Eweida ügyben<sup>27</sup> kifejtett érveléssel – az EJEB megállapította, hogy a munkáltató megfelelő egyensúlyt teremtett a különböző ellentétes érdekek között, ezért a panaszt nyilvánvalóan megalapozatlannak találta, és mint elfogadhatatlant elutasította.

## V. A véleménynyilvánítás szabadsága

Az Egyezmény 10. cikke alapján mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokra tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. Ez a Cikk nem akadályozza, hogy az államok a rádió-, televízió- vagy mozgókép vállalatok működését engedélyezéshez kössék.

A 10. cikk 2. bekezdése rögzíti, hogy a kötelezettségekkel és felelősséggel együttjáró szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknek, feltételeknek, korlátozásoknak vagy szankcióknak vethető alá, amelyek szükséges intézkedéseknek minősülnek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, mások jó hírneve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása, vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából.

Mint minősített jog, ezen esetben is a korlátozás/beavatkozás akkor lehet jogszerű, ha a háromrészes negatív teszt mindegyik eleme teljesül, tehát a beavatkozást törvény írja elő, a beavatkozás célja egy vagy több, a 2. bekezdésben nevesített, taxatív felsorolt érdek vagy érték, és a beavatkozás szükséges intézkedéseknek minősül egy demokratikus társadalomban. Ezen kritériumok meghatározása, mint a többi minősített jog esetében is láthattuk, megtalálható az EJEB munkaügyi tárgyú döntéseiben is. A Bíróság ugyanakkor figyelemmel van a munkaviszony sajátosságaira: így a munkaviszonyból fakadó „hűség” kötelezettségre, vagy akár a titoktartási

<sup>27</sup> Eweida és mások kontra Egyesült Királyság, 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 2013. május 27.

kötelezettségre,<sup>28</sup> arra, hogy a munkavállalók lojalitással és diszkrécióval tartoznak a munkáltatójuk felé,<sup>29</sup> mely alapján nem élvez a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembehelyezkedik,<sup>30</sup> ha kifejezett és kizárólagos célja akár a munkáltató jó hírnevének, reputációjának, akár versenyképességének csorbítása.<sup>31</sup>

A nemzeti jogban szintén megjelenik a véleménynyilvánítás szabadsága alaptörvényi szinten és törvényi szinten is, azok korlátozhatóságának feltételeivel, valamint a munkaviszonyban az Mt. további korlátozás alá veszi.<sup>32</sup> Kiemelendő e cikk vizsgálatakor az is, hogy az EJEB gyakorlata összhangban áll az Alkotmánybíróság gyakorlatával is,<sup>33</sup> ugyanis a testület szintén úgy foglalt állást, hogy „a véleménynyilvánítás szabadsága erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata, amelyeket a munkavállaló kifejezetten üzlettrontó céllal közöl, vagy céljuk más egyéb jogsérelem, amelynek célja a munkáltató által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása.”

A *Herbai kontra Magyarország ügyben*<sup>34</sup> a Bíróság a munkáltató gazdasági érdeke és a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága összeütközése körében foglalt állást. Az ügyben a kérelmező egy magyarországi bank alkalmazottja volt 2006 óta, mint humán erőforrás gazdálkodási szakértő. A kérelmező munkaviszonyát 2011-ben a munkáltató rendes felmondással megszüntette. A megszüntetés indoka a munkavállaló által társként üzemeltetett internetes portál volt, amelynek felületén a kérelmező a humán erőforrás területéről közölt írásokat, valamint szakmai előadások és rendezvények szervezésén keresztül kínált egy tudásmegosztó szakmai vitafórumot. Ezen témák szorosan összefüggtek a munkavállaló munkaköri feladataival, tevékenységét pedig előzetesen nem jelentette be a munkáltatójának.

Az alapügyben az elsőfokú bíróság kimondta, hogy a kérelmező megsértette a munkáltató és a munkavállaló közötti kölcsönös bizalom elvét, hiszen a blogon közölt tartalmakkal a bíróság szerint a kérelmező munkaviszonyával kapcsolatos információkat hozott nyilvánosságra, hiszen a cikkek alapjául szolgáló tapasztalatát a bankkal fennálló munkaviszonyában szerezte. A másodfokú bíróság helyt adott a kérelmező keresetének, mivel a blog ismeretterjesztő jellege a másodfok szerint nem jelenti azt, hogy a kérelmező a bankkal fennállt munkaviszonya útján szerzett információkat kívánt megosztani, így összességében a munkáltatói érdekek veszélyeztetését sem látta

<sup>28</sup> Kudeshkina kontra Oroszország, 29492/05, 2009. február 26, Rubins kontra Lettország, 79040/12, 2015. január 13.

<sup>29</sup> Matúz kontra Magyarország 73571/10, 2014. október 21.

<sup>30</sup> Maximilian Rommelfanger kontra Német Szövetségi Köztársaság, 12242/86, 1989. szeptember 6. Fernandez Martínez kontra Spanyolország, 56030/07, 2014. június 12.

<sup>31</sup> Palomo Sánchez és mások kontra Spanyolország, 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06), 2011. szeptember 12.

<sup>32</sup> Bővebben: KULISITY Mária: A véleménynyilvánítás szabadsága és annak korlátai a munkaviszonyban In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2018. 72-89. o.

<sup>33</sup> 14/2017. (VI. 30.) AB határozat (33) bek.

<sup>34</sup> Herbai kontra Magyarország, 11608/155, 2019. november 5.

megvalósulni. A Kúria ezt követően hatályon kívül helyezte a közbenső ítéletet és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A kérelmező alkotmányjogi panasszal élt a döntés ellen, arra hivatkozva, hogy a szakmai blog és az ott közölt cikkek a véleménynyilvánítás és a szabad tájékozódás alapjogának védelmi körébe tartoznak. Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában a panaszt arra hivatkozva utasította el, hogy a munkajogi jogvita alapját képező tevékenység nem mutat olyan közéleti kötődést, amely garantálná a panaszos számára az Alaptörvényben rögzített véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelmet.

Míndezt követően az EJEB a döntésében azt rögzítette, hogy nem látta nyomát annak, hogy a hazai bíróságok bármilyen módon mérlegelték volna a kérelmező véleménynyilvánításhoz való joga és a munkáltató gazdasági érdeke közötti érdekellentétet, mivel az Alkotmánybíróság úgy találta, hogy az ügy nem érinti a kérelmező alapvető jogait és a Kúria sem tulajdonított semmilyen relevanciát a szólásszabadság kérdésének az ügyben. A munkaügyi jogvita érdemi kérdésének eldöntését tisztán a munkaszerződés alapján állapították meg az eljáró bíróságok és figyelmen kívül hagyták a kérelmező hivatkozását a véleménynyilvánítási szabadságára, melyre tekintettel az EJEB megállapította a 10. cikk sérelmét.

A Bíróság különösen nem értett egyet a hazai bíróságok azon megállapításaival, amelyek szerint a szakmai közönség számára érdekes témákról szóló cikkek nem részesülhetnek a szólásszabadság védelmében pusztán azért, mert nem képezik részét közérdekű vitának. A Bíróság döntésében kidolgozott kritériumok alapján az alábbiakat kell a bíróságnak mérlegelési körébe vonnia. Egyrészt a közlés jellegét, hiszen a véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátozható bizonyos formátumú, témájú információkra, illetve a közlés bizonyos módjaira, a szakmai jellegű közlések is védelmet élveznek, csak annak a szintje alacsonyabb. A szerző belső indíttatása körében azt, kell mérlegelni, hogy a személyes ellenérzésből, sértettségből, vagy anyagi érdekből tett közlések méltóak-e kiemelten magas szintű védelemre. Másrészt mérlegelés alá kell vonni a közlésekkel okozott kárt is.

A Bíróság a közérdekű bejelentőkkel, vagy kiszivárogtatókkal kapcsolatban is számos ítéletet hozott, megállapítva, hogy különleges védelem illeti őket.<sup>35</sup> A *Gawlik kontra Liechtenstein*<sup>36</sup> ügy szintén egy bejelentéssel érintett eset volt. A kérelmező a liechtensteini nemzeti kórház helyettes főorvosaként dolgozott és a kórház elektronikus orvosi aktáiban végzett kutatását követően arra a következtetésre jutott, hogy közvetlen felettese jogellenesen folytatott aktív eutanáziát néhány beteggel szemben. A kérelmező büntetőfeljelentést tett az ügyészségen (a kórház panaszrendszerét nem vette igénybe). Az ügy komoly médiavisszhangot keltett. Miután két külső orvossal a rendelkezésre álló orvosi iratok alapján megállapította, hogy nem történt aktív eutanázia, a felettséggel szembeni büntetőeljárást megszüntették, illetve a kérelmező jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntették, mely ellen sikertelenül fordult bírósághoz. Az eljáró bíróságok megállapították, hogy a kérelmező kizárólag csak az elektronikus adatok alapján vonta le következtetéseit, szemben a büntetőeljárásban eljáró szakértőkkel. Amennyiben a kérelmező is megtekintette volna a teljes orvosi dokumentációt, számára

<sup>35</sup> Guja kontra Moldávia 14277/04, 2008. február 12., Matúz kontra Magyarország, Heinisch kontra Németország 28274/08, 2011. július 21., Wojtas-Kaleta kontra Lengyelország, 20436/02, 2009. július 16.

<sup>36</sup> Gawlik kontra Liechtenstein, 23922/19, 2021. február 16.

is világos lett volna, hogy a kezelések megfelelően lezajlottak. Minthogy nem járt el kellő körültekintéssel, a tagállami bíróságok úgy ítélték meg, hogy nem illeti meg a visszaélés-bejelentőknek járó speciális védelem.

Az ügyben az EJEB is azt állapította meg, hogy a bejelentő jóhiszemű volt, de nem járt el kellő körültekintéssel, így nem illeti meg a speciális védelem, és nyitva hagyta azt a kérdést, hogy mennyire járt el helyesen a kérelmező akkor, mikor egyből büntetőfeljelentést tett és először nem a belső csatornákon jelezte a problémát. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a bejelentők által nyilvánosságra hozott információk bizonyos körülmények között még akkor is a 10. cikk hatálya alá tartozhatnak, ha a szóban forgó közlésekről utólag bebizonyosodik, hogy téves, vagy nem bizonyítható, hogy helyes. Egy jóhiszeműen büntetőfeljelentést tevő személytől észszerűen nem elvárható, hogy előre lássa, hogy a nyomozás vádemeléssel zárul, vagy megszüntetik az eljárást. A konkrét esetben azonban a kérelmezőnek eleget kellett volna tennie azon kötelezettségének, hogy a körülmények által megengedett mértékben meggyőződjön arról, hogy az információ pontos és megbízható.

A véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlásával járó kötelezettségek és felelősségek miatt a 10. cikk által a bejelentők számára biztosított védelem feltétele, hogy a bejelentők a pontos és megbízható információk nyilvánosságra hozatala érdekében, és a szakmai etikával összhangban cselekedjenek. Ez különösen igaz a jelen esetben, hiszen, a kérelmező főorvos-helyettesként magas rangú, magasán képzett alkalmazottnak minősült, a munkáltatója felé lojalitási és titoktartási kötelezettséggel tartozott. A Bíróság mindezek alapján kimondta, hogy a 10. cikk megsértése nem állapítható meg, mert a kérelmező jogába történő beavatkozás arányos volt. Az EJEB a jogviszony megszüntetését jogszerűnek találta, különös tekintettel a kórházi és egyéb alkalmazottak hírnevére gyakorolt hatására.

A közösségi médiatartalmak megosztása, illetve lájkolása is a véleménynyilvánítás egy formája lehet, így a munkaviszonyok körében is felmerülhet azon kérdés, hogy vajon „mennyit ér” egy munkaidőn kívüli internetes lájkolás.<sup>37</sup> Az ügyben a kérelmező takarítónőként dolgozott az Oktatási Minisztériumnál és a tanárok által állítólagosan elkövetett szexuális erőszakról szóló vádak tartalmú bejegyzéseket lájkolt, amiért elbocsátották. Az EJEB jelentőséget tulajdonított annak, hogy a vitatott tartalmakat nem a munkavállaló hozta létre és tette közzé a közösségi médiában, az ő tevékenysége csak az említett tartalom alatti „like” gombra való kattintásra korlátozódott. A tartalom „lájkolása” nem tekinthető azonos súlyúnak a tartalom interneten történő megosztásával, mivel az előbbi cselekvés csupán a közzétett tartalom iránti szimpátiát fejezi ki, nem pedig a tartalom terjesztésére irányuló aktív szándékot. Figyelemmel volt még a munkavállaló korlátozott ismertségére és státuszára (takarítónő volt), a bejegyzések tartalmára, arra a szakmai és társadalmi környezetre, amelyben azok elhangzottak, valamint azok lehetséges hatására (kevés megjegyzést, vagy like-ot kapó bejegyzéseket lájkolt). A nemzeti bíróságok mindezt nem vizsgálták, így nem is voltak abban helyzetben, hogy megítéljék, vajon a lájkok valóban alkalmasak voltak-e a munkahelyi béke és nyugalom megzavarására (az sem volt bizonyított, hogy eljutott a szülőkhöz vagy a gyermekekhez).

---

<sup>37</sup> Melike kontra Törökország, 35786/19, 2021. június 15.



A Bíróság mindezek alapján a 10. cikk sérelmét állapította meg az ügyben, figyelemmel arra, hogy nem volt arányos a korlátozás, a kérelmező véleménynyilvánítás szabadságához való jogába történő beavatkozás és a nemzeti hatóságok által követett jogszerű cél között. Az EJEB azt külön hangsúlyozta, hogy a kérelmező nem volt közalkalmazott, aki a hierarchiában betöltött státuszához kapcsolódó magasabb szintű bizalmi és hűségi kötelekkel rendelkezne. A Bíróság ezzel összefüggésben a korábbi döntéseiben foglaltakat megismételve rögzítette, hogy a munkaviszonyban álló munkavállalók munkáltatójukkal szembeni lojalitási, tartózkodási és mérlegelési kötelezettsége nem lehet olyan erős, mint a közalkalmazottaktól megkövetelt lojalitási és tartózkodási kötelezettség. Ennek megfelelően a jelen ügyben a kérelmező elbocsátásának igazolásaként felhozott indokok nem tekinthetők relevánsnak és arányosnak. A Bíróság azt is megállapította, hogy a kérelmezővel szemben alkalmazott jogkövetkezmény (munkaszerződésének kártérítésre való jogosultság nélküli azonnali hatályú felmondása) rendkívül súlyos volt, különös tekintettel a beosztásában eltöltött szolgálati idejére és életkorára.

## VI. A hatékony jogorvoslathoz való jog

Az Egyezmény alapjogi katalógusában – a kiegészítő jegyzőkönyvekben utóbb biztosított jogokat nem tekintve – az utolsó helyen szerepelnek a kiegészítő jogok. Ezek a 13. cikk szerinti hatékony jogorvoslathoz való jog, valamint a 14. cikk szerinti megkülönböztetés tilalma.<sup>38</sup>

A hatékony jogorvoslathoz való jog a 6. cikkben megfogalmazott tiszteséges eljáráshoz való jogot egészíti ki, ezt a védelmet bővíti. A gyakorlatban nagyon gyakran együtt értelmezik a 13. cikket a 6. cikkel együtt, azzal összefüggésben, ezért az ehhez tartozó alapvetéseket a 6. cikkhez írtak tartalmazzák.

Az Egyezmény 13. cikke így szól: „*Bárkinek, akinek a jelen Egyezményben meghatározott jogait és szabadságait megsértették, joga van ahhoz, hogy a hazai hatóság előtt a jogsérelem hatékony orvoslását kérje az esetben is, ha e jogokat hivatalos minőségben eljáró személyek sértették meg*”.

Ehhez a cikkhez kapcsolódóan egy olyan ügyet ismertetünk, amely ugyan kívül esik a vizsgált időszakon, azonban a magyar jogalkalmazás szempontjából vitán felül kiemelkedő jelentőséggel bír.

Az EJEB a *Gazsó kontra Magyarország ügyben*<sup>39</sup> meghozott pilot ítéletében az ésszerű időn túl elhúzódó eljárások jogorvoslati rendszerének átalakítására vonatkozó kötelezettséget írt elő Magyarország számára.

Az ügy lényege szerint a kérelmező és munkáltatója között 2002. február 25. napjától 2005. május 18. napjáig volt per folyamatban. A nemzeti bíróság a kérelmező tovább foglalkoztatására kötelezte a munkáltatót, a kérelmező azonban nem fogadta el a felkínált munkakört, így 2006 januárjában újabb per kezdődött, amely végül 2012-ben a Kúria döntésével zárult. A kérelmező sérelmezte, hogy az eljárás hossza nem felelt meg az „ésszerű idő” követelményének, továbbá – az Egyezmény 13. cikkére

<sup>38</sup> Dudás Dóra Virág: Emberi jogi kézikönyv az EJEB gyakorlata alapján, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.

<sup>39</sup> *Gazsó kontra Magyarország*, 48322/12, 2015. július 16.

hivatkozással – azt, hogy nem állt rendelkezésére hatékony jogorvoslat az eljárás felgyorsítására. Az EJEB megállapította, hogy az eljárás túlzottan hosszú volt és nem felelt meg az ésszerű idő követelményének, azonban kiemelte, hogy jelen ügy olyan ismétlődően felmerülő problémával kapcsolatos, ami alapján a leggyakrabban kénytelen az EJEE Magyarország által történő megsértését megállapítani. Erre való tekintettel az EJEB arra a következtetésre jutott, hogy a magyar jogrendszer nem biztosította megfelelően az ésszerű határidőn belül történő elbírálást, továbbá nem is kínált hatékony jogorvoslatot – holott azt az EJEE 13. cikke megköveteli – a túlzottan hosszú bírósági eljárások megelőzésére, vagy az ilyen eljárások által okozott károk orvoslásának biztosítására.<sup>40</sup>

Az EJEB az ítéletben – azon túl, hogy a konkrét ügyben megállapította az ésszerű időn belüli elbírálásra vonatkozó követelmény megsértését, és kártérítést ítélt meg a kérelmezőnek – általánosságban is deklarálta, hogy eljárások elhúzódása vonatkozásában a Magyarországgal szemben megállapított jogsértések alapján egy visszatérő probléma van.<sup>41</sup>

A Bíróság ítélete alapján a magyar jogalkotó elfogadta a polgári peres eljárás elhúzódásával kapcsolatos vagyoni elégtétel érvényesítéséről szóló 2021. évi XCIV. törvényt, amely 2022. január 1. napján lépett hatályba. Az új szabályozás lényege, hogy amennyiben egy polgári per teljes tartama, vagy akár csak valamely eljárási szakasza meghaladja azt az időtartamot, amelyet a jogalkotó az ésszerű időtartam felső határának meghatároz (60 hónap), akkor a peres fél vagyoni elégtételre lesz jogosult. A vagyoni elégtétel mértékét összességében külön jogszabály, a polgári peres eljárás elhúzódásával kapcsolatos vagyoni elégtétel mértékéről és a kifizetendő összeg számításának szabályairól szóló 372/2021. (VI. 30.) Korm. rendelet határozza meg, jelenleg napi 400,- forintban.

A 2022. január 1-jén hatályba lépett törvény szerinti vagyoni elégtétel helyett továbbra is lehet majd igényel fordulni a Bírósághoz egy civilisztikai per elhúzódása esetén, de az új törvény kizárja azt, hogy az ésszerű időtartam ugyanazon túllépésért egyszerre a két fórum előtt (a hazai bíróság előtt az új törvény alapján és az EJEB előtti eljárásban) is kompenzációs jellegű vagyoni igényt lehessen kérni.

## VII. A megkülönböztetés tilalma

Az Egyezmény 14. cikke mondja ki a megkülönböztetés tilalmát, miszerint a jelen Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani. Az Egyezmény tehát egy nyitott végű listát tartalmaz, amely összhangban van az Európai Unió anti-diszkriminációs irányelveivel, ugyanakkor meg is haladja azokat, tág teret engedve az „egyéb helyzet” értelmezésének.

---

<sup>40</sup> BÉKÉS Ádám: A tisztességes eljáráshoz való jog érvényesülése a strasbourgi bíróság esetjoga alapján, *Állam- és Jogtudomány* LVIII. évfolyam, 2017. 4. szám, 83-84. o.

<sup>41</sup> DÜLK Tamara – JUHÁSZ Dorottya: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának 2019. évi magyar vonatkozású esetjoga EJSZH LWP 2020/5.

A normaszövegből látható, hogy a 14. cikk az Egyezményben deklarált „jogok és szabadságok élvezetében” biztosít egyenlőséget. Erre tekintettel a Bíróságnak nincs hatásköre a hátrányos megkülönböztetésből származó panaszok kivizsgálására, kivéve, ha az Egyezmény által védett egyik jog tárgyi hatálya alá tartozik. Amikor a Bíróság a 14. cikk állítólagos megsértését mérlegeli, azt mindig egy konkrét anyagi joggal együtt teszi. A kérelmezők gyakran valamely anyagi jog megsértését állítják, valamint emellett egy anyagi jog megsértését a 14. cikkel összefüggésben. Azzal érvelnek tehát, hogy a jogaikba való meg nem engedett beavatkozás – amellett, hogy nem tartotta be az anyagi jogban megkövetelt előírásokat – még megkülönböztető is volt, amennyiben a hasonló helyzetben lévők nem kerültek hasonló hátrányba.<sup>42</sup>

2000. november 4-én, Rómában írták alá az Egyezmény 12. kiegészítő jegyzőkönyvét,<sup>43</sup> amellyel kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy annak 1. cikke a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát vezette be. Továbbá azt is megerősítette, hogy az Egyezmény 14. cikke és a 12. jegyzőkönyv 1. cikke által egyaránt tiltott hátrányos megkülönböztetés fogalmát ugyanúgy kell értelmezni.<sup>44</sup> Megjegyzendő, hogy az említett jegyzőkönyvet Magyarország – több másik részes országhoz hasonlóan csak aláírta, azonban – nem ratifikálta, így a vonatkozásunkban nem lépett hatályba, nem lehet rá hivatkozni.<sup>45</sup>

A *Kristina Jurčić kontra Horvátország ügyben*<sup>46</sup> a kérelmező 2009. november 1-ig folyamatosan Rijekában dolgozott, november hónapban munkát keresett, majd november 27-től el is tudott helyezkedni egy Splitben működő vállalkozásnál. Ezt megelőzően, november 17-én orvosi beavatkozáson esett át mesterséges megtermékenyítés (IVF) érdekében. A munkavállalás kezdetétől a munkaadó bejelentette és a kérelmező regisztrálta magát a horvát egészségbiztosításnál. A kérelmező decemberben szerzett tudomást arról, hogy sikeres volt a megtermékenyítés és tekintettel a terhességgel összefüggő lehetséges komplikációkra, táppénzre ment. A horvát hatóságok azonban megtagadták a táppénz kifizetését arra hivatkozással, hogy munkavállalása fiktív, amely kizárólag arra irányult, hogy a várandósság idejére biztosított jogviszonyt szerezzen. Ezt azzal indokolták, hogy a valóságban egy munkaadó nem adna munkát mesterséges megtermékenyítésen résztvevő vagy terhes nőnek, aki alkalmatlan arra, hogy a lakóhelyétől (Rijeka) távoli városban (Split) vállaljon munkát, tekintettel a két város közötti 260 kilométeres távolságra.

A kérelmező a horvát bíróságokhoz fordult azzal, hogy őt hátrányos megkülönböztetés érte. Keresetét végül a Legfelsőbb Közigazgatási Bíróság is elutasította, amely döntést későbbiekben a Horvát Alkotmánybíróság helybenhagyott.

Az EJEB ezzel szemben az Egyezmény 14. cikkének és az első kiegészítő jegyzőkönyv 1. cikkének (tulajdonhoz való jog) sérelmét állapította meg. A Bíróság

---

<sup>42</sup> Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége és az Európa Tanács: Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról 2018. évi kiadás, Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2020. 30. o.

<sup>43</sup> 12. kiegészítő jegyzőkönyv az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezményhez, (ETS 177)

<sup>44</sup> Pilav kontra Bosznia-Hercegovina, 41939/07, 2016. június 9.

<sup>45</sup> <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty-num=177> (2022. április 30.)

<sup>46</sup> Kristina Jurčić kontra Horvátország, 54711/15, 2021. február 4.

feltárta, hogy a horvát hatóságok eljárása rendszeresen a terhes nőket célozta, és alapvető feltételezés volt, hogy egy mesterséges megtermékenyítésben résztvevő nő egészségileg nem alkalmas munkavégzésre. A Bíróság szerint önmagában ez már elegendő volt ahhoz, hogy a nemen alapuló diszkrimináció megvalósuljon. A horvát hatóságok az EJEB szerint nem vizsgálták meg továbbá, hogy a kérelmező tényleg munkavégzésre alkalmatlan egészségügyi állapotban volt-e, hogy valójában munkába állt-e, vagy hogy a munkaadó tudomására hozta-e a lehetséges terhességét (amire egyébként nem volt semmilyen jogi kötelezettsége a munkakeresés során).

A *Gruba és mások kontra Oroszország ügyekben*<sup>47</sup> is részben a 14. cikket értelmezte a Bíróság. A férfi kérelmezők 2009 és 2012 közötti szülői szabadság iránti kérelmét elutasította a foglalkoztató, alapvetően azért, mert ezen szabadság csak akkor adható meg egy rendőrnek, ha a gyermeke anyai gondozás nélkül marad. A hatóságok azt is megállapították, hogy nem volt bizonyíték arra, hogy két kérelmező felesége, akiknél egészségügyi problémákat diagnosztizáltak, és akiknek azt tanácsolták, hogy ne cipeljenek 5 kilogrammnál nehezebbet, ne lettek volna képesek gondoskodni a gyermekeikről. Két kérelmező a munkavégzési kötelezettségét azért nem teljesítette, mert úgy vélték, hogy jogosultak szülői szabadságra. Ezt követően ők elvesztették állásukat. Az orosz bíróságok elutasították a döntések elleni jogorvoslatokat.

Az EJEB előtti eljárásban a 14. cikk és a 8. cikk megsértésére hivatkozva a kérelmezők azt kifogásolták, hogy a szülői felügyeleti jog biztosításának megtagadása nem alapon való megkülönböztetésnek minősült. A Bíróság ítéletében megismételte, hogy a nem sztereotípiák, mint például a nők elsődleges gyermekgondozóként, a férfiak pedig elsődleges kenyérkeresőként való felfogása nem indokolhatja kellőképpen a különböző bánásmódot a szülői szabadságra való jogosultság tekintetében. A Bíróság elfogadta, hogy a rendőrség operatív hatékonyságának fenntartása legitim célnak minősül, amely igazolhatja a rendőrségi személyzet jogainak bizonyos korlátozását, mindebből azonban nem következik az, hogy a szülői szabadságból való kizárás a rendőri szolgálat velejárója lehet. A Bíróság határozott volt abban, hogy a szülői szabadságra való jogosultság a rendőri személyzet nemétől függött, nem pedig a rendőri állományban betöltött beosztásuktól, a helyettesítésre rendelkezésre állásától, vagy bármely egyéb, a rendőrség operatív hatékonyságával kapcsolatos körülménytől. Valójában a rendőrök feltétel nélkül jogosultak a szülői szabadságra, és a korlátozás csak a férfi rendőrökre vonatkozott.

Azzal, hogy a nemzeti bíróságok mind a négy kérelmező esetében megtagadták a szülői szabadság kiadását, megsértették a kérelmezők azon jogát, hogy ne érje őket hátrányos megkülönböztetés a nemük miatt. Továbbá két kérelmezőnél a szülői szabadságot annak ellenére tagadták meg, hogy a feleségeik nem voltak olyan egészségügyi állapotban, hogy gondoskodhassanak a gyermekeikről. A férfi és női rendőrök közötti eltérő bánásmód a szülői szabadságra való jogosultság tekintetében nem volt indokolt, a különbségtétel nemi diszkriminációnak minősül, amivel a kérelmezők tekintetében megsértették az Egyezmény 8. cikkével összefüggésben az Egyezmény 14. cikkét.

---

<sup>47</sup> Gruba és mások kontra Oroszország, 66180/09, 30771/11, 50089/11, 22165/12, 2021. július 6.

## VIII. Összegzés

Magyarország Alaptörvénye Q) cikk (2) bekezdése kimondja, hogy Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját. Az I. cikk pedig azt deklarálja, hogy AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

A nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról szóló 2005. évi L. törvény 13. § (1) bekezdése szerint a nemzetközi szerződés értelmezése során az adott nemzetközi szerződéssel kapcsolatos jogviták eldöntésére joghatósággal rendelkező szerv korábbi döntéseit is figyelembe kell venni.

Kétségtelen tény, hogy az Egyezmény 46. cikkének értelmében a Magas Szerződő Felek azt vállalták, hogy magukra nézve kötelezőnek tekintik a Bíróság végleges ítéletét minden olyan ügyben, amelyben félként szerepelnek, azonban a Bíróság ítéleteinek erga omnes hatálya ezt meghaladóan abból következik, hogy az Egyezmény valós tartalmát lényegében a Bíróság mindenkori jogértelmezése, esetjoga adja.<sup>48</sup>

Tanulmányunkban az Egyezmény 6., 8., 9., 10., 13. és 14. cikkeivel összefüggésben az elmúlt öt évben meghozott EJEB ítéleteket tekintettük át röviden, utalva a korábbi, releváns esetjogra. Természetesen a felsoroltak közül vannak szélesebb körben, többet hivatkozott alapjogok, de törekedtünk arra, hogy a munkajogi érintettségű ügyek közül a lehető legalaposabban bemutassuk a 2017. és 2022. között meghozott és a Bíróság esetjogát jól megjelenítő döntéseket.

Szerencsére a munkaügyi ítélkezésben már előfordulnak olyan felsőbbbírósági döntések, amelyekben a magyar jogalkalmazó a felek erre irányuló kifejezett hivatkozása nélkül is utal az EJEB esetjogára, ami jelentősen hozzájárul ahhoz, hogy a mindennapi ítélkezésünk meghatározó része legyen ennek gyakorlata.<sup>49</sup>

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a magyar bíróság előtt folyamatban lévő munkaügyi jogvitában az azonos tényállás adott esetben alapot adhat egy másik szerződő állammal szemben meghozott EJEB döntésben kifejtett elvek (értelmezés) alkalmazására. Ezért nem érdemes azonnal rövidre zárni a perben a fél hivatkozását azzal, hogy nem Magyarországgal szemben meghozott döntésről van szó. Itt ismét a korábban már említett és jellemzően a „key case”-nek minősített ügyben megfogalmazott tesztek érdemelnek kiemelés, hiszen az EJEB ítélkezési gyakorlatából eredően azokat nem csak akkor „kell” alkalmazni, ha Magyarországot érintő ügyben kerültek kimondásra, hanem akkor is, ha más országgal szemben meghozott ítéletben alakította ki a Bíróság különösen akkor, ha az eljárásban végül a Nagykamara hozott döntést.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> RÓZSAVÖLGYI *i. m.* 47. o.

<sup>49</sup> Például: BH2020. 48., Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.204/2020/5. számú részítélet

<sup>50</sup> ELEK, GUBA, JUHÁSZ, TÓTH, ZÉTÉNYI *i. m.* 31. o.