

**AZ ALAPTÖRVÉNY EGÉSZSÉGES MUNKAKÖRNYEZETHEZ VALÓ
JOGOT DEKLARÁLÓ RENDELKEZÉSÉNEK ÉRTELMEZÉSE
AZ EURÓPAI UNIÓ JOGI SZABÁLYOZÁSA, VALAMINT AZ
ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG JUDIKATÚRÁJA TÜKRÉBEN***

HOJNYÁK DÁVID**

Jelen tanulmány az Alaptörvény egészséges munkakörnyezethez való jogot deklaráló rendelkezésének az értelmezésére törekszik. Elsőként elemzésre kerül az Alaptörvény e jogot deklaráló rendelkezése, valamint az Alaptörvénynek mindazon szakasza, amely összefüggésbe hozható az egészséges munkakörnyezethez való joggal. Alkotmányos szinten azonban nemcsak az Alaptörvény szabályozásának elemzésére kerül sor, hanem áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió tagállamainak alkotmányaiban e jog miként, milyen rendelkezésekben, illetve rendelkezésekhez kapcsolódva jelenik meg. Ezt követően áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió legfontosabb jogdokumentumaiban e jogra vonatkozóan milyen értelmezési és szabályozási megoldásokat találunk, végül pedig megvizsgálásra kerül, hogy az Alkotmánybíróság milyen értelmezést adva határozza meg az egészséges munkakörnyezethez való jogot deklaráló alaptörvényi rendelkezést.

Kulcsszavak: *egészséges munkakörnyezet, magyar alkotmány, Alaptörvény, EU-jog, EU tagállamok joga*

The present article deals with the legal concept of the right to healthy working environment in connection with the Hungarian Constitution and the European Union (EU) law. This study first examines those articles of the Hungarian Fundamental Law which are about the right to healthy working environment and which are in connection with that. The novelty of this article is that it presents the constitutional regulations of this right in comparison with the national constitutions of the Member States of the EU. Then it reviews how this right appears in the EU law and in the practice of the Constitutional Court of Hungary.

Keywords: *healthy working environment, Hungarian Constitution, Fundamental Law, EU law, EU Member State's law*

* Jelen tanulmány a Miskolci Törvényszék által 2019-ben, a *dr. Pálkás György emlékévé* részeként meghirdetett cikkíró pályázatra került benyújtásra, mely pályamunkával a szerző első helyezést ért el a Munkaügyi Szekcióban.

** DR. HOJNYÁK DÁVID
PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
joghojnyak@uni-miskolc.hu

Bevezetés

Az egészséges munkakörnyezethez való jog minden foglalkoztatott alapvető joga, amely immáron alkotmányos szinten, az Alaptörvényben is *expressis verbis* deklarálásra került. E jog azonban nem csupán egy magasztos, elméleti síkon mozgó követelményt fogalmaz meg az állammal és a munkáltatóval szemben, hanem annak szükségszerűen érvényesülnie kell a mindennapokban, a munkahelyi környezetben. Ennek legfőbb oka az a tény, hogy több időt töltünk a munkahelyi környezetünkben, mint bárhol máshol, így nem elhanyagolható, hogy ott mennyiben érvényesül e jog.

Mit is jelent tulajdonképpen az egészséges munkakörnyezet, milyen jogokat biztosít a munkavállalók számára, illetve milyen kötelezettségeket ró az államra és a munkáltatókra? Mindezek alapján e munkában annak feltárására kerül sor, hogy tartalmilag mit foglal magában az egészséges munkakörnyezethez való jog. Elsőként elemzésre kerül az Alaptörvény e jogot deklaráló rendelkezése, valamint az Alaptörvénynek mindazon szakasza, amely összefüggésbe hozható az egészséges munkakörnyezethez való joggal. Alkotmányos szinten azonban nemcsak az Alaptörvény szabályozásának elemzésére kerül sor, hanem áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió tagállamainak alkotmányaiban az egészséges munkakörnyezethez való jog miként, milyen rendelkezésekben, illetve rendelkezésekhez kapcsolódva jelenik meg. E jogösszehasonlításra alapozott vizsgálódás eredményeként a magyar alkotmányos szabályozás egy tágabb összehasonlító kontextusba helyezhető: milyen különbségek és hasonlóságok figyelhetők meg az Alaptörvény és az egészséges munkakörnyezethez való jogot szintén deklaráló uniós tagállami alkotmány szabályozása között? Ezt követően áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió legfontosabb jogdokumentumaiban e jogra vonatkozóan milyen értelmezési és szabályozási megoldásokat találunk, végül pedig megvizsgálásra kerül, hogy az Alkotmánybíróság milyen értelmezést adva határozza meg az egészséges munkakörnyezethez való jogot deklaráló alaptörvényi rendelkezést. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy bár e tanulmány vizsgálati tárgya a munkakörnyezet, a munkaegészségügy, valamint a munkabiztonság jogi szabályozásának vizsgálata révén elsősorban a munkajog, de a tudományköziség követelményének szem előtt tartásával a tanulmány alkotmányjogi, európai jogi és környezetjogi elemeket is tartalmaz.

1. Az egészséges munkakörnyezethez való jog alkotmányos szabályozása Alaptörvényen innen és túl

A *Bevezetés*ben megfogalmazottak szerint e fejezetben sor kerül egyrésről az egészséges munkakörnyezethez való jog alapjogi jellegének a megvizsgálására az Alaptörvény vonatkozó szakaszainak elemzése által, másrésről pedig áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió tagállamainak alkotmányaiban deklarálásra kerül-e ez a jog, és ha igen, az milyen kontextusban és formában került szabályozásra a megvizsgált tagállami alkotmányokban.

1.1. Az egészséges munkakörnyezethez való jog alapjogi jellege és megjelenése a magyar Alaptörvényben

A 2012. január 1-jétől hatályos Alaptörvényben – ellentétben a korábbi Alkotmánnyal – már *expressis verbis* megjelenik az egészséges munkakörnyezethez való jog. Az Alaptörvény XVII. cikke általában szól a munkához és foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéni, illetve kollektív jogokról és kötelezettségekről, így a munkáltatók és munkavállalók együttműködéséről¹, a kollektív tárgyalásokról és a sztrájkjogról², illetve a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz kapcsolódó jogokról.³ E cikk (3) bekezdésében pedig deklarálásra kerül, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. E rendelkezés Alaptörvénybe foglalásával az állam a munkavállalók alapjogaként ismerte el – alkotmányos szinten először – az egészségüket, biztonságukat és emberi méltóságukat tiszteletben tartó és garantáló munkafeltételek biztosítását.⁴ Megállapítható továbbá, hogy az egészséges munkakörnyezethez való jog az egészséges környezethez fűződő alapjog⁵ részét képezi, ezen alkotmányos alapjognak a munka világához kapcsolódó megnyilvánulási formájának, részjogosítványának tekinthető.⁶ Ezt támasztja alá az is, hogy a korábbi, 2012. január 1-jéig hatályos Alkotmány vonatkozásában az egészséges munkakörnyezethez való jog levezethető volt az egészséges környezethez fűződő alapjogból.⁷ Az Alaptörvény e munkaegészségügyre vonatkozó rendelkezését ugyanakkor a XX. cikkben deklarált testi és lelki egészséghez való jog egészíti ki. E cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy az egészséghez való jog biztosítását az állam milyen módon, mely eszközökkel segíti elő, tehát e jog objektív intézményvédelmi oldala kerül meghatározásra. Ez alapján Magyarország ezen alkotmányos alapjog érvényesülését – többek között – a munkavédelem biztosításával és megszervezésével segíti elő.⁸

¹ Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (1) bekezdés.

² Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (2) bekezdés.

³ Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (4) bekezdés.

⁴ Vö. BORS Szilvia: A biztonságos munkafeltételekhez való alkotmányos jog jogtudományi fejlődése. In: *XIV. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója* (szerk.: Miskolczi-Bodnár Péter), Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018, 90–91.

⁵ Magyarország Alaptörvénye XXI. cikk (1) bekezdés: „Magyarország elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.”

⁶ JULESZ Máté: Az egészséges (munka)környezethez fűződő jog. *Magyar Tudomány* 2011/6., 723.

⁷ Lásd erről: Magyar Köztársaság Alkotmánya 18. §: „A Magyar Köztársaság elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.”

⁸ Magyarország Alaptörvénye XX. cikk (1) bekezdés: „Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.” A (2) bekezdés alapján Magyarország a munkavédelem mellett a genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdaság, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosítása, az egészségügyi ellátás megszervezése, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatása, valamint a környezet védelmének biztosítása révén segíti elő ezen alkotmányos alapjog érvényesülését. Megjegyzendő, hogy

Érdekessége továbbá a magyar alkotmányos szabályozásnak, hogy az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való joggal összekapcsolva jelenik meg a XVII. cikk (3) bekezdésben a munkavállalók méltósága. Habár az Alaptörvény kimondja, hogy az emberi méltóság sérthetetlen, valamint, hogy minden embernek joga van az emberi méltósághoz⁹, e szakaszban azt látjuk, hogy a munkavállalók méltósága külön is nevesítésre kerül. Kérdés, hogy milyen formában kapcsolódik mindez az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez. A méltóság munkahelyi védelme ugyanakkor egy meglehetősen nehezen definiálható kategóriát képez, azonban értelemszerűen e körbe tartozik például a munkavállalói autonómia, a munkahelyi döntésekben való részvételhez kapcsolódó jogok, a magánélet tiszteltetben tartása vagy, hogy a munkavállalók nem pusztán tárgyak és eszközök, akik ki vannak szolgáltatva a munkáltatónak az elérendő célok megvalósítása során.¹⁰ Azt is megállapíthatjuk, hogy az egyes uniós tagállami alkotmányokban nevesítetten kevésbé jelenik meg a munkavállalói méltóság kategóriája, de ahol meg is jelenik, ott sem az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való joggal összekapcsolva kerül rögzítésre¹¹ – ez alapján azt mondhatjuk, hogy a magyar alkotmányos szabályozás e tekintetben kuriózumnak számít. Bár az Alaptörvénynek e rendelkezése úgy is értelmezhető, hogy az emberi méltóság az, ami megalapozza a munkavállalóknak a jogát az egészséges és biztonságos munkafeltételek garantálásához és ezáltal összefüggésbe hozható az egészséges munkakörnyezethez való joggal, mindezek ellenére a munkavállalói méltóság és az egészséges munkakörnyezethez való jog külön kategóriaként kezelendő, így a továbbiakban a XVII. cikk (3) bekezdés ezen fordulata nem kerül megvizsgálásra.

Az Alaptörvény hatályos szabályozása kapcsán tehát megállapíthatjuk, hogy az egészséges munkakörnyezethez való jog deklarálása és az Alaptörvény fentebb hivatkozott további szakaszainak rögzítése révén az egészségvédelem, a környezetvédelem és a munkavédelem-munkaegészségügy összefüggérendszer jelenik meg az új magyar alkotmányban.

ugyanilyen kontextusban, a testi és lelki egészséghez való jog objektív intézményvédelmi oldalának egyik elemeként a *munkavédelem* már a korábbi Alkotmányban is megjelent [Magyar Köztársaság Alkotmánya 70/D. §], sőt az 1949. évi szocialista alkotmányban – annak 1972. évi módosítása következtében – szintén ilyen formában került rögzítésre a *munkavédelem* [Magyar Népköztársaság Alkotmánya 57. §].

⁹ Magyarország Alaptörvénye II. cikk.

¹⁰ Catherina DUPRÉ: Az emberi méltóság a 2011-es magyar Alaptörvényben. *Fundamentum* 2011/4., 27–29.

¹¹ A terjedelmi korlátok miatt e ponton nincs lehetőség a tagállami alkotmányok vonatkozó rendelkezéseinek a részletes elemzésére, de e kapcsán lásd: belga alkotmány 23. cikk 1. pont; olasz alkotmány 36. cikk (1) bekezdés.; portugál alkotmány 59. cikk 1./b) pont.

1.2. Az egészséges munkakörnyezethez való jog megjelenése az Európai Unió tagállamainak alkotmányaiban

Ezen alfejezetben röviden áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió tagállamainak alkotmányaiban milyen formában jelenik meg az egészséges munkakörnyezethez való jog, ezáltal tágabb összehasonlító kontextusba helyezhető az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésben deklarált egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jog.

A tagállami alkotmányok áttekintése során azt tapasztalhatjuk, hogy vannak olyan alkotmányok, amelyek kifejezetten, *expressis verbis* rögzítik e jogot. E csoportba tartozik – a fentebb már részletesen elemzett magyar Alaptörvény mellett – a bolgár, a lengyel, a portugál, a román és a spanyol alkotmány. A bolgár alkotmány az állampolgárok alapvető jogairól és kötelességeiről szóló második fejezetén belül, a munkához való jog deklarálását követően rögzíti, hogy a dolgozóknak és az alkalmazottaknak joguk van az egészséges és biztonságos munkakörülményekhez, a minimális munkabérhez és az elvégzett munkának megfelelő díjazáshoz, továbbá – törvényben megállapított feltételek és rend szerint – a pihenéshez és a szabadsághoz.¹² A bolgár alkotmányos szabályozáshoz hasonlóan a lengyel alkotmány is az emberi és állampolgári szabadságok, jogok és kötelezettségek címet viselő második fejezetén belül a gazdasági, szociális, kulturális szabadságok és jogok vonatkozásában rögzíti, hogy mindenkinek joga van a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez. Ezen jog alkalmazásának módját és a munkáltató kötelezettségeit a lengyel alkotmány külön törvény szabályozása alá vonja.¹³ A lengyel alkotmány továbbá rögzíti, hogy az emberi és állampolgári szabadságok és jogok veszélyhelyzet¹⁴ esetére vonatkozó korlátozásának mértékét meghatározó törvény korlátozhatja – többek között – a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez való jogot.¹⁵ Ez esetben tehát azt látjuk, hogy a lengyel alkotmányban rögzített, veszélyhelyzeti állapotot megalapozó körülmények fennállása esetén e jog korlátozására lehetősége van az arra felhatalmazott szervnek, a Minisztertanácsnak. A portugál alkotmány a gazdasági jogok és kötelességek vonatkozásában a munkavállalók jogai kapcsán deklarálja, hogy minden munkavállalónak – korra, nemre, fajra, állampolgárságra, származási helyre, vallásra, politikai vagy ideológiai meggyőződésre való tekintet nélkül – joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.¹⁶ A román alkotmány az alapvető jogok és szabadságok kapcsán, a *Munka és a munka szociális védelme* címet viselő szakaszban rögzíti, hogy az alkalmazottaknak joguk van a munka szociális védelméhez. E jog részjogosítványként nevesíti a román alkotmány az alkalmazottak biztonságát és egészségét

¹² Bolgár alkotmány 48. cikk (5) bekezdés.

¹³ Lengyel alkotmány 66. cikk (1) bekezdés.

¹⁴ A veszélyhelyzet a lengyel jogrendben a rendkívüli állapot egyik típusaként jelenik meg a hadiállapot és a szükségállapot mellett. A lengyel alkotmány rendkívüli állapottal kapcsolatos szabályozása kapcsán lásd bővebben a lengyel alkotmány XI. fejezetét.

¹⁵ Lengyel alkotmány 233. cikk (3) bekezdés.

¹⁶ Portugál alkotmány 59. cikk 1./c) pont.

nem veszélyeztető munkakörülmények garantálásához fűződő jogot, továbbá a nők és a fiatalok munkarendszerére, az országos bruttó minimálbér meghatározására, a heti pihenésre, a fizetett pihenőszabadságra, a rendkívüli vagy különleges körülmények között végzett munkára, valamint a törvényben meghatározott más sajátos helyzetekre vonatkozó szabályokat és az ezekhez kapcsolódó jogokat.¹⁷ A spanyol alkotmány szintűgy az alapvető jogok és kötelességek vonatkozásában a gazdaság- és szociálpolitika irányelvei között rögzíti, hogy az állami szervek feladata többek között az, hogy gondoskodjanak a biztonságos és egészséges munkafeltételekről, szakmai képzést és átképzést biztosító politikát folytassanak, a munkaidő korlátozása útján biztosítsák a szükséges pihenőidőt, továbbá a rendszeres fizetett szabadságot és megfelelő pihenőközpontokat hozzanak létre.¹⁸

A tagállami alkotmányok áttekintését követően konklúzióként megállapíthatjuk, hogy (a) az egészséges munkakörnyezethez való jogot *expressis verbis* deklaráló tagállami alkotmányokban e jog minden esetben az emberi és állampolgári szabadságokat, jogokat és kötelezettségeket meghatározó részekben került rögzítésre, míg e részeken belül vagy a munkához fűződő jogok vagy a gazdasági és szociális jogok kapcsán nyert szabályozást. (b) Fontos ugyanakkor azt is rögzíteni, hogy míg a bolgár, a lengyel, a portugál és a román alkotmányokban – a magyar Alaptörvényhez hasonlóan – az egészséges munkakörnyezethez való jog alkotmányos alapjogként került deklarálásra, addig a spanyol alkotmányban állami feladatként jelenik meg az állami szervek vonatkozásában az, hogy gondoskodjanak a biztonságos és egészséges munkafeltételekről.¹⁹ (c) Kiemelendő továbbá az is, hogy a hat megvizsgált alkotmány nem szimplán a munkavállalók egészséges munkakörnyezethez fűződő jogáról szól, hanem ezen alkotmányok minden esetben azt összekapcsolják a munkakörnyezet biztonságosságának a követelményével, ezáltal az Európában általánosan alkalmazott gyakorlatnak megfelelően az alkotmányok egységben kezelik a munkahelyi biztonságot és egészséget. (d) A magyar Alaptörvény szabályozásától eltérően a hivatkozott tagállami alkotmányokban a munkavállalók méltósága egy esetben sem kerül összekapcsolásra az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogot deklaráló rendelkezésekkel.

¹⁷ Román alkotmány 41. szakasz (2) bekezdés.

¹⁸ Spanyol alkotmány 40. cikk (2) bekezdés.

¹⁹ Az alkotmányos alapjogok és az állami feladat közötti különbségtétel lényeges, hiszen míg az alapjogok vonatkozásában az egyén az állammal szemben ezekre a jogokra közvetlenül hivatkozhat, a bennük foglaltakat megkövetelheti és adott esetben bírói úton érvényesítheti is, addig az állami feladat azt rögzíti, hogy az adott cél megvalósítása érdekében melyik állami szervnek milyen eszközökkel mit kell tennie, hogyan kell eljárnia és mit kell megvalósítania, azonban az alkotmányokba foglalt állami feladatok a gyakorlatban a legtöbb esetben közvetlenül nem kikényszeríthetőek és érvényesíthetőek az egyén által.

2. Az egészséges munkakörnyezethez való jog értelmezése a munkavédelem és munkaegészségügy európai uniós szabályrendszere tükrében

Ha az Alaptörvénynek az egészséges munkakörnyezethez való jogot deklaráló rendelkezését, annak tartalmi elemeit kívánjuk felfedni és meghatározni, szükségszerű, hogy egyes nemzetközi szervezetek által megalkotott jogdokumentumokat is megvizsgáljunk és az azokban foglaltakkal összevessük a hazai szabályozást. E fejezetben tehát áttekintésre kerül, hogy az Európai Unió legfontosabb jogdokumentumaiban az egészséges munkakörnyezethez való jogra vonatkozóan milyen értelmezési és szabályozási megoldásokat találunk. A teljesség igénye nélkül megvizsgálásra kerül az *Európai Unió működéséről szóló Szerződés* (a továbbiakban: EUMSZ.), az *Európai Unió Alapjogi Chartája*,²⁰ valamint a *89/391/EGK keretirányelv*. Ezen uniós jogdokumentumok mellett azonban elemzésre kerül az Európa Tanács által megalkotott *Európai Szociális Karta*²¹ is, amely kiemelkedő jelentőséggel bír és ezáltal jelentős hatást gyakorol a szociális területhez – és ezen belül is különösen a munkához és foglalkoztatáshoz – kapcsolódó európai jogi szabályozásra és gondolkodásra.²²

2.1. Az Európai Unió működéséről szóló Szerződés, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának szabályozása

Az Európai Unió jogdokumentumai közül elsőként tekintsük át, hogy az EUMSZ. miként rendelkezik e jogról. Az EUMSZ. 151. cikke²³ a szociálpolitika vonatkozásában az Európai Unió és a tagállamok egyik fő célkitűzésének – több más mellett – a munkakörülmények javítását tekinti. E célkitűzés a 153. cikkben nyer konkrét formát, ahol nevesítetten megjelenik a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében a munkakörnyezet javítása. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy e szakpolitika vonatkozásában az Európai Unió főszabályként csupán a tagállamok tevékenységét támogató és kiegészítő hatáskörrel rendelkezik.

Az Európai Unió egy másik jelentős jogdokumentuma, az Alapjogi Charta (továbbiakban Charta) szintén deklarálja e jogot. E jogdokumentum szabályozását vizsgálva pedig azt látjuk, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében foglaltak szó szerint megegyeznek a Chartában rögzítettekkel, tehát az Alaptörvény

²⁰ Az Alapjogi Charta az Európai Unió alapvető értékeit tartalmazó jogdokumentum, amelynek az elfogadására 2000-ben, a nizzai csúcstalálkozón került sor.

²¹ Az Európai Szociális Karta az Európa Tanács keretein belül 1961-ben Torinóban került elfogadásra, majd a felülvizsgálatát követően 1996-ban módosították, a módosított változat pedig 1999-ben lépett hatályba.

²² Megjegyzendő, hogy más, Magyarországot a tagjai között tudó nemzetközi szervezet jogdokumentumaiban is találunk az egészséges munkakörnyezetre vonatkozó rendelkezéseket, azonban a terjedelmi korlátokra tekintettel a fentebb rögzített két nemzetközi szervezet legfontosabb dokumentumai kerültek csak megvizsgálásra.

²³ Az EUMSZ. e cikke maga is utal a későbbiekben elemzésre kerülő Európai Szociális Kartára.

egy az egyben átvette a Charta vonatkozó szövegrészét.²⁴ A Charta – az EUMSZ. szabályozásához hasonlóan – azonban nem rendelkezik arról, hogy e jog tulajdonképpen mit jelent a gyakorlatban: milyen (rész)jogosítványokat biztosít a munkavállalók számára és milyen kötelezettségeket ró az államra, valamint a munkáltatóra?

2.2. Az Európai Unió „munkavédelmi törvényének”, valamint az Európai Szociális Kartának a szabályai

Közelebb kerülünk e kérdés megválaszolásához, ha az Európai Unió „munkavédelmi törvényét”, a 89/391/EGK keretirányelvet, valamint az Európai Szociális Chartát vizsgáljuk meg. Elöljáróban leszögezendő, hogy mind a keretirányelv, mind a Charta a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez fűződő munkavállalói jogról rendelkezik – szemben tehát az Európai Unió Alapjogi Chartájával és az Alaptörvény szabályozásával, ahol mindez kiegészül a munkavállalók méltóságának kategóriájával.

A 89/391/EGK keretirányelv²⁵ a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását célzó intézkedéseket vezet be, mely irányelv hatályát tekintve minden köz- és magánszektorbeli tevékenységre alkalmazandó.²⁶ Az irányelv legfontosabb rendelkezéseit a munkáltatókra, valamint munkavállalókra irányadó kötelezettségek rögzítése jelenti. Alapvető szabályként rögzíti az irányelv, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság megvalósításáért a munkáltató felelős.²⁷ A munkáltató általános, elsődleges és objektív felelőssége ugyanakkor kiterjed mind a munkahelyen felmerülő kockázatok megelőzésére, mind a munkavállalók megfelelő tájékoztatására, oktatására, továbbá a munkavégzéshez kapcsolódó és ahhoz szükséges eszközök és szervezettség biztosítására.²⁸ E körön belül különösen kiemelendők a munkáltató alábbi kötelezettségei: (a) figyelembe veszi a munkavállaló képességeit az egészség és biztonság tekintetében, ha a munkavállalóra feladatokat bíz²⁹; (b) annak biztosítása, hogy minden munkavállaló megfelelő, a munkája szempontjából lényeges biztonsági és egészségvédelmi oktatásban részesüljön³⁰; (c) konzultáció a munkavállalókkal, illetve a képviselőikkel, vala-

²⁴ Az Alapjogi Charta *Tisztességes és igazságos munkafeltételek* címet viselő 31. cikk (1) bekezdése: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

²⁵ Az irányelv részletes elemzéséről lásd: MÁDI Sarolta: *A munkaegészségügy és munkavédelem jogintézményei, működésének elméleti és gyakorlati kérdései, különös tekintettel a munkáltató felelősségére*. PhD-értekezés, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016, 98–100.

²⁶ 89/391/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdés. A (2) bekezdés ugyanakkor rögzíti, hogy az irányelv hatálya nem alkalmazható a különleges közszolgálati tevékenységet végzőkre, mint például a fegyveres erőkre, a rendőrségre vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes elemeire.

²⁷ 89/391/EGK irányelv 5. cikk (1) bekezdés.

²⁸ 89/391/EGK irányelv 6. cikk (1) bekezdés.

²⁹ 89/391/EGK irányelv 6. cikk (3) bekezdés.

³⁰ 89/391/EGK irányelv 12. cikk (1) bekezdés.

mint e személyi kör bevonása minden, a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó kérdéssel kapcsolatos vitába³¹; (d) a szükséges elsősegélynyújtási, tűzoltási-tűzvédelmi, valamint a munkavállalók evakuálására vonatkozó intézkedések meghozatala.³² Az irányelv alapján a munkavállaló felelőssége pedig elsődlegesen arra terjed ki, hogy az oktatás és a munkáltató által adott utasítások szerint vigyázzon a saját és mások egészségére és biztonságára, így különösen arra, hogy az előírásoknak megfelelően használja a különböző eszközöket, berendezéseket. A munkavállalót továbbá együttműködési kötelezettség terheli a munkáltatóval a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot érintő ügyekben, ennek keretében pedig a munkáltatót értesítenie kell a fenyegető vagy fennálló veszélyekről.³³ Az irányelv új elemként vezeti be továbbá a kockázatértékelés elvét, amely alapján – *Prugberger Tamás* szavait idézve – „a munkáltató nem a jogszabályok megvalósulásának ellenőrzéséből, hanem a ténylegesen fennálló és bekövetkező hatások értékeléséből indul ki”.³⁴

Az Európai Szociális Karta (továbbiakban Karta) 4 fő elemet rendel az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jog tartalmi elemei közé. (a) Egyrészt a Karta meghatározza, hogy az e cikket ratifikáló államoknak a munkabiztonságról, a munkaegészségügyről és a munkakörnyezetről összefüggő országos politikát kell kialakítaniuk és végrehajtaniuk. E nemzeti politikának azt a célt kell szolgálnia, hogy javítsa a foglalkoztatás biztonságát és az egészséget, megelőzze a baleseteket és a halált okozó sérüléseket, amelyek összefüggenek a munkafolyamattal, vagy abban fordulnak elő, különösen úgy, hogy minimálisra csökkentik a munka környezetében gyökerező kockázati tényezőket. További elemként jelenik meg (b) a biztonsági és egészségügyi előírások, szabályzatok kibocsátásának kötelezettsége; (c) valamint annak biztosítása, hogy e szabályzatok ellenőrző intézkedések által végrehajtásra kerüljenek. (d) Negyedik elemként pedig a dolgozókat érintő munkaegészségügyi szolgálat folyamatos fejlődésének előmozdítása került meghatározásra, amely elsősorban a prevenciót és a tanácsadást foglalja magában.³⁵ A Karta a részes államok kötelezettségévé teszi továbbá azt is, hogy a hazai munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel együttműködve, azokkal konzultálva alakítsák ki és hajtsák végre e nemzeti politikákat. A Karta szövegét, annak felülvizsgálatát követően 1996-ban módosították. E módosítás eredményeként az egészséges munkakörnyezethez való jog egy újabb fontos eleme került rögzítésre a Kartában, mely a dolgozók azon jogát hivatott biztosítani, hogy a munkafeltételek és a munkakörnyezet meghatározásában, valamint javításában résztvételt biztosítson a számukra.³⁶ Ennek érdekében a részes államok vállalják, hogy olyan nemzeti intézkedéseket

³¹ 89/391/EGK irányelv 11. cikk (1) bekezdés.

³² 89/391/EGK irányelv 8. cikk (2) bekezdés.

³³ 89/391/EGK irányelv 13. cikk.

³⁴ PRUGBERGER Tamás: *Az európai munkajog vázlatja*. Lícium-Art Könyvkiadó Kft., Debrecen, 2007, 85.

³⁵ Európai Szociális Karta 3. cikk.

³⁶ Európai Szociális Karta 22. cikk.

fogadnak el, amelyek lehetővé teszi a dolgozóknak vagy képviselőiknek e jog hatékony érvényesítését.

A 89/391/EGK keretirányelv és az Európai Szociális Karta elemzését követően megállapíthatjuk, hogy azok céljukat tekintve egy irányba mutatnak és e célok megvalósítását szolgáló eszközök köre is alapvetően megegyezik egymással. Ugyanakkor – mint azt az elemzés során tapasztalhattuk is – az irányelv a megvalósítást szolgáló eszközök szélesebb körét rendeli a célok eléréséhez.

3. Az egészséges munkakörnyezethez való jog értelmezése az Alkotmánybíróság judikatúrája tükrében, valamint e jog törvényi szintű hazai szabályozása

Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében foglalt rendelkezés tartalmát két esetben is vizsgálta. Elsőként a 17/2014. (V. 30.) AB határozatban³⁷, amelyben rögzítette, hogy az állam a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit – tehát az Alaptörvényben rögzített egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogot – a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény által biztosítja.³⁸ Majd második alkalommal, a 3046/2015. (III. 2.) AB határozatban³⁹ az Alkotmánybíróság konkretizálta, hogy az egészséges

³⁷ Az AB határozatot megalapozó indítvány lényege a következő volt: Szabó Máté, az alapvető jogok biztosa indítványában előadta, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontjai alapján a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt várandósság, illetve a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap időtartama alatt. Az Mt. 65. § (5) bekezdése szerint azonban a munkavállaló e körülményekre csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Az alapvető jogok biztosa álláspontja szerint ez a feltétel valós alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltósághoz és a magánszférához való jogát, ez alapján ellentétes az Alaptörvény II. cikkével és VI. cikk (1) bekezdésével, ezért a biztos az Mt. 65. § (5) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kezdeményezte utólagos normakontroll keretében. Az Alkotmánybíróság határozatában megállapította, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdése „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze alaptörvény-ellenes, ezért azt megsemmisíti. Az Alkotmánybíróság indokolásában rögzítette, hogy az Alaptörvény II. cikk és VI. cikk (1) bekezdésében biztosított jogok védelmét az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése a foglalkoztatás vonatkozásában konkretizálja, majd ezt követően vizsgálta az Alkotmánybíróság e szakasz tartalmát a főszövegben rögzítettek szerint.

³⁸ 17/2014. (V. 30.) AB határozat, Indokolás [30].

³⁹ Az AB határozatot megalapozó indítvány lényege a következő volt: az indítványozó bíró álláspontja szerint az Mvt.-ben található sérelmezett rendelkezés, mely a magyar adószám létezését lényegi megkülönböztető ismérvként kezeli a munkavédelmi felelősség és felelősségre vonhatóság kapcsán, észszerűtlen, indokolatlan és önkényes különbségtételt eredményez a jogalanyok között, ezért sérti az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdését, M) cikk (2) bekezdését és R) cikk (2) bekezdését. Ez alapján az indítványozó bíró az Mvt. 87. § 8) pont 4. mondata alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését indítványozta. Az Alkotmánybíróság a bírói kezdeményezést elutasí-

és biztonságos munkakörnyezethez fűződő jog törvényi szinten mely rendelkezésekben realizálódik. Ez alapján ezt a jogot az állam *A munka törvénykönyve* [51. § (4) bekezdés, 54. §, 60. § (1) bekezdés, 97. § (1) bekezdés, 113–114. §, 264. § (2) bekezdés e) pont] mellett a munkavédelem megszervezésével, balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatás körében is külön biztosítja.⁴⁰

Az állam a munkavédelmi szabályok megalkotásával teljesíti az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogból következő alkotmányos feladatát, mely szabályok tehát elsősorban a *munkavédelmi törvényben* (a továbbiakban: Mvt.), valamint *A munka törvénykönyvének* (a továbbiakban: Mt.) fentebb rögzített szakaszaiban nyernek konkrét formát. Mindezek után indokolt röviden ismertetni a munkavédelem legfontosabb hazai törvényének, az Mvt.-nek a szabályanyagát. Az Mvt. szabályanyagának jelentős része megegyezik az előző fejezetben elemzett uniós joganyagban foglaltakkal, különösen pedig a 89/391/EGK irányelvben rögzítettekkel. Az Mvt. megalkotása⁴¹ pedig tulajdonképpen a 89/391/EGK irányelv magyar jogrendbe való átültetését eredményezte. Az Mvt. az Alaptörvénnyel összhangban maga is rögzíti, hogy Magyarországon a munkát végzőknek joguk van az egészséges és biztonságos munkafeltételekhez, valamint, hogy e törvény elsődleges célja a munkavállalók egészségének, testi épségének védelme, az egészségkárosodások csökkentése és a balesetek megelőzése a munkavégzés során.⁴² Azon túl, hogy a munkavédelem szervezeti és szabályozási kereteinek a megteremtése az állam feladata, e kereteken belül a munkáltatónak és a munkavállalónak együttműködésre kell törekednie az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megteremtése érdekében. Emiatt nevezhetjük a munkavédelmi szabályozást *tripartit* jellegűnek, amely tehát három szereplő: az állam, a munkáltató és a munkavállaló szoros együttműködésén alapul.⁴³ A törvény hatálya a lehető legszélesebb személyi kört öleli fel, hiszen – az irányelvhez hasonlóan⁴⁴ – minden, szervezett munkavégzésben foglalkoztatottra kiterjed a szabályozása.⁴⁵ Ez alapján az Mvt. egy komplex jellegű törvény, mivel azon túl, hogy a munkavédelem, a munkabiztonság és a munkaegészségügy valamennyi területét magában foglalja a szabályozása, hatálya a munkaszervezeti vagy tulajdoni formától független minden szervezett munkavégzésre kiterjed. A törvény komplexitása mellett ugyanakkor keretjellegű is, hiszen a szabályozandó területekről csupán általánosan rendelkezik, azok alacsonyabb szintű jogszabályokban, – főleg miniszteri rendeletekben – konkretizálódnak, ugyanakkor e szabályok gyakorlatban való végrehajtása minden esetben a munkáltató önál-

totta, azonban határozatának indokolásában kifejtette a XVII. cikk (3) bekezdésben foglalt rendelkezés tartalmát a főszövegben rögzítettek szerint.

⁴⁰ 3046/2015. (III. 2.) AB határozat, Indokolás [27].

⁴¹ A 89/391/EGK irányelv legfontosabb szabályait az Országgyűlés által 1993. október 5-én elfogadott, és 1994. január 1-jén hatályba lépett Mvt. ültette át a magyar jogrendbe.

⁴² Mvt. 1. § (2) bekezdés.

⁴³ A munkavédelmi szabályozás tripartit jellege az Mvt. egészét áthatja, azonban a törvény az alapelvek között, a 6. §-ban ezt külön is rögzíti.

⁴⁴ Vö. 89/391/EGK irányelv 2. cikk (1) bekezdés.

⁴⁵ Mvt. 9. § (1) bekezdés.

ló felelősségi körébe tartozik.⁴⁶ Az uniós irányelvben foglaltakkal összhangban az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakítása és megvalósítása elsődlegesen a munkáltató felelőssége, mely a munkajogviszonyok alá-fölé rendelt jellegeből következik.⁴⁷ A munkáltatói felelősség elsődlegességének elve alapján a munkáltató köteles gondoskodni a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés személyi és tárgyi feltételeiről.⁴⁸ Míg a személyi feltételek⁴⁹ a munkavállalók személyében rejlő okokra (megfelelő szakképzettség, egészségi állapot, munkavédelmi-munkaegészségügyi szabályok ismerete stb.), addig a tárgyi feltételek⁵⁰ a munkavégzés körülményeire (munkahely, munkaeszközök, védőeszközök stb.) vonatkoznak. A munkáltató felelőssége ugyanakkor az állam irányában is fennáll, hiszen az állam a munkavédelmi hatóságok útján ellenőrzi, hogy a munkáltatók a munkavédelmi szabályokat betartják-e.⁵¹

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogot deklaráló alaptörvényi rendelkezés törvényi szinten elsődlegesen az Mvt.-ben realizálódik, mely jogszabály az uniós munkavédelmi-munkaegészségügyi szabályanyaggal harmonizált. Látható továbbá az is, hogy a hazai munkajogi szabályozáson belül a munkavédelem joganyaga egy jól elkülöníthető részterületet képez.

Összegzés és konklúziók

A *Bevezetés*ben megfogalmazott kérdések és felvetések alapján e záró fejezetben az alábbi megállapításokat tartjuk szükségesnek rögzíteni: (a) A magyar Alaptörvény szabályozása kapcsán megállapítható, hogy az egészséges munkakörnyezethez való jog⁵² deklarálása, illetve az Alaptörvénynek az egészséges környezethez való jogot⁵³, a testi és lelki egészséghez való jogot⁵⁴, valamint e jog kapcsán a munkavédelem állam általi biztosítását és megszervezését⁵⁵ rögzítő rendelkezések révén az egészségvédelem, a környezetvédelem és a munkavédelem-munkaegészségügy összefüg-

⁴⁶ MOLNÁR Jenő – UNGVÁRY György: *Munkavédelem*. Verlag Dashöfer Szakkiadó Kft., Budapest, 2007, 3. rész, 2. fejezet, 6.

⁴⁷ Mvt. 2. § (2) bekezdés.

⁴⁸ PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán – JAKAB Nóra: *Szociális jog I*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013, 91.; 113.

⁴⁹ Mvt. 49–53. §.

⁵⁰ Mvt. 23–39. §.

⁵¹ A munkavédelmi felelősség kapcsán lásd bővebben JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor: A munkavédelmi törvény alapján fennálló felelősség magyarázata. In: *Magyarázat a kártérítési jogról* (szerk.: BARTA Judit – BARZÓ Tímea – CSÁK Csilla), Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 506–533.; MÉLYPATAKI Gábor: Munkahelyi biztonság és kockázátértékelés. In: *Biztosítás több szempontból. Ünnepi kötet Újváriné dr. Antal Edit c. egyetemi docens 65. születésnapja tiszteletére*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2019, 87–94.

⁵² Alaptörvény XVII. cikk. (3) bekezdés.

⁵³ Alaptörvény XXI. cikk (1) bekezdés.

⁵⁴ Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdés.

⁵⁵ Alaptörvény XX. cikk (2) bekezdés.

gésrendszere jelenik meg az alkotmányos szabályozás szintjén. Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy a testi és lelki egészséghez való jog objektív intézményvédelmi oldalának egyik részelemeként meghatározott munkavédelem tartalmilag nem egyezik-e meg az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogot deklaráló alaptörvényi rendelkezéssel. Meglátásunk szerint a kettő megegyezik, és ezt a megállapítást támasztja alá a 2. és 3. fejezetben elvégzett kutatás is, amelynek eredményeként azt látjuk, hogy mind az európai uniós jogi szabályozásban, mind pedig az Alkotmánybíróság joggyakorlatában a munkavédelem a munkavállalók egészségét és biztonságát nem veszélyeztető munkafeltételekkel, tehát az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való joggal azonosítható. Ez idáig nem ismert olyan jogértelmezés vagy joggyakorlat, amely a két alaptörvényi rendelkezés közötti tartalmi különbségtételt megalapozná. (b) A tagállami alkotmányok áttekintését követően megállapíthatjuk, hogy a magyar Alaptörvény azon hat európai uniós tagállam közé tartozik, amely *expressis verbis* rögzíti e jogot alkotmányában. E tagállami alkotmányokban azonban nem csupán a munkavállalók egészséges munkakörnyezethez fűződő joga került rögzítésre, hanem ezen alkotmányok minden esetben azt összekapcsolják a munkakörnyezet biztonságosságának a követelményével, ezáltal az Európában általánosan alkalmazott gyakorlatnak megfelelően az alkotmányok egységben kezelik a munkahelyi biztonságot és egészséget. (c) Az Európai Unió munkavédelmi-munkaegészségügyi szabályozása tekintetében a legfontosabb jogszabálynak a 89/391/EGK irányelv tekinthető, amelynek a magyar jogrendbe való átültetésére az Mvt. megalkotásával került sor. Az Alkotmánybíróság – a 3. fejezetben részleteztük szerint – két határozatában is vizsgálta az Alaptörvény vonatkozó rendelkezését, feltárva annak tényleges tartalmát. E két AB határozatban az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy az állam a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit – tehát az Alaptörvényben rögzített egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogot – elsődlegesen az Mvt. szabályozása által biztosítja. Az állam tehát a munkavédelmi szabályok törvényi szintű megalkotásával teljesíti az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jogból következő alkotmányos feladatát, mely szabályozás ugyanakkor az uniós munkavédelmi-munkaegészségügyi szabályanyaggal is teljes mértékben harmonizált.

Felhasznált irodalom:

- [1] BORS Szilvia: A biztonságos munkafeltételekhez való alkotmányos jog jogtudományi fejlődése. In: *XIV. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója* (szerk.: Miskolczi-Bodnár Péter), Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018, 87–96.
- [2] Catherina DUPRÉ: Az emberi méltóság a 2011-es magyar Alaptörvényben. *Fundamentum* 2011/4., 23–36.
- [3] JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor: A munkavédelmi törvény alapján fennálló felelősség magyarázata. In: *Magyarázat a kártérítési jogról* (szerk.: Barta

-
- Judit – Barzó Tímea – Csák Csilla), Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 506–533.
- [4] JULESZ Máté: Az egészséges (munka)környezethez fűződő jog. *Magyar Tudomány* 2011/6., 717–726.
- [5] MÁDI Sarolta: *A munkaegészségügy és munkavédelem jogintézményei működésének elméleti és gyakorlati kérdései, különös tekintettel a munkáltató felelősségére*. PhD-értekezés, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016, 98–100.
- [6] MÉLYPATAKI Gábor: Munkahelyi biztonság és kockázatértékelés. In: *Biztonság több szemszögből. Ünnepi kötet Újváriné dr. Antal Edit c. egyetemi docens 65. születésnapja tiszteletére*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2019, 87–94.
- [7] MOLNÁR Jenő – UNGVÁRY György: *Munkavédelem*. Verlag Dashöfer Szakkiadó Kft., Budapest, 2007, 3. rész, 2. fejezet, 6.
- [8] PRUGBERGER Tamás: *Az európai munkajog vázlata*. Lícium-Art Könyvkiadó Kft., Debrecen, 2007.
- [9] PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán – JAKAB Nóra: *Szociális jog I*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013.