

A munkához való jog

Szerző: KUN Attila

Affiliáció: egyetemi tanár, tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Emberi Erőforrás Tanszék

Rovat: Alkotmányjog

Rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András

Lezárás dátuma: 2020.10.30

Idézési javaslat: KUN Attila: „A munkához való jog” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) <http://ijoten.hu/szocikk/a-munkahoz-valo-jog> (2021). Konkrét szöveghelyre való hivatkozáshoz javasoljuk a szövegbeli bekezdésszámok használatát, pl. [8] vagy [12]–[18].

A munkához való jog egységes – akár alkotmányjogi, akár munkajogi – szemléletének esélye illuzórikusnak tűnik ugyan, ez az alapjogi tétel mégis centrális jelentőségű fókuszpontként látszik érvényesülni a munka világában, illetve annak jogi infrastruktúrájában. A szócikk felvázolja a munkához való jog változatos jelentéstartalmait és főbb dilemmáit; ismerteti és értékeli e jog leglényegesebb kritikai megközelítéseit; bemutatja a munkához való jog megjelenését a nemzetközi és uniós jogban; elemzi az Alkotmány és a magyar alkotmányjogi felfogás munkához való jogra vonatkozó főbb tételeit; vizsgálja, hogy az Alaptörvény miként közelíti meg ezt az alapjogi tételt; végül munkajogi kontextusba helyezve körvonalazza a munkához való jog jelentőségét. Bár e szócikk is összefoglalja és elemzi a munkához való jognak a főbb – és tagadhatatlan – ambivalens karakterjegyeit, mégis arra a következtetésre jut, hogy a munkához való jog ideája legalábbis meghatározó, negligálhatatlan normatív értéket és alapjogi karakterű viszonyítási pontot jelent a munkavégzéssel kapcsolatos jogi gondolkodásban.

Tartalomjegyzék

- 1. Bevezetés**
- 2. A munkához való jog jelentéstartalmai és főbb dilemmái**
 - 2.1. A munkához való jog fogalmi előkérdései
 - 2.2. A munkához való jog egyes belső ellentmondásai
- 3. A munkához való jog kritikai megközelítése**
- 4. A munkához való jog a nemzetközi és uniós jogban**
- 5. Az Alkotmány és a magyar alkotmányjogi felfogás a munkához való jogról**
- 6. Az Alaptörvény**
- 7. A munkához való jog munkajogi relevanciája**
- 8. Összegzés**

1. Bevezetés

[1] A munkához való jog egységes – akár alkotmányjogi, akár munkajogi – szemléletének esélye illuzórikusnak tűnik ugyan, ez az alapjogi tétel mégis centrális jelentőségű fókuszpontként látszik érvényesülni a munka világában, illetve annak jogi infrastruktúrájában.* Kevés olyan pont akad a munkához való jog konceptualizálása terén, amely ne adna okot szakmai vitákra, az a tézis viszont minden bizonnyal aligha vitatható, hogy „egy társadalom, amely ezt a jogot következetesen megtagadja, amelyben a gazdaságpolitikai intézkedések nem teszik lehetővé, hogy a munkások megfelelő munkához jussanak, az nem találhat erkölcsi igazolásra és nem képes megteremteni az igazságos társadalmi békét”.^[1]

[2] Jelen dolgozat felvázolja a munkához való jog változatos jelentéstartalmait és főbb dilemmáit; ismerteti és értékeli e jog leglényegesebb kritikai megközelítéseit; bemutatja a munkához való jog megjelenését a nemzetközi és uniós jogban; elemzi az **Alkotmány** és a magyar alkotmányjogi felfogás munkához való jogra vonatkozó főbb tételeit; vizsgálja, hogy az **Alaptörvény** miként közelíti meg ezt az alapjogi tételt; végül munkajogi kontextusba helyezve körvonalazza a munkához való jog jelentőségét.

2. A munkához való jog jelentéstartalmi és főbb dilemmái

2.1. A munkához való jog fogalmi előkérdései

[3] A munkához való jog konceptualizálása közel sem egységes a jogtudományban. Az alábbiakban röviden vázoljuk azokat a főbb változókat, amelyek mentén leginkább szóródnak a munkához való jogról alkotott nézetek.

[4] A történelem során olyan eltérő megítélések rakódtak e jog értelmezésére, amelyek – akár világnézettől függően is – máig hatóan befolyásolják a munkához való jogról alkotott felfogásokat. Ahogyan arra Majtényi László és Szabó Máté rámutat, a munkához való jog előbb liberális, majd szocialista értelmezést kapott.

A liberális felfogás úgy tekintett a munkára, a munkához való jog gondolatára, mint amely az egyén szabad választáson alapuló öngondoskodását, vagyongyűjtését fejezi ki, az érdem érvényesülésének eszköze. A szocialista felfogás a tulajdon nélküli bérmunkások igényeit kifejezve a foglalkoztatás és a méltányos munkabér követelményét hangsúlyozta, továbbá alkotmányos elismertetését is célul tűzte ki.

A huszadik században a munkához való jog jelentéstartománya tovább gazdagodott: egyrészt társultak hozzá a munkaviszony keretében élvezett jogok, másrészt ún. posztmateriális értékekkel (például a személyiség kiteljesedésével és a társadalomban való hasznos részvétellel, identitásképző funkcióval) kapcsolódott össze.^[2] E vonatkozásban Petrovics Zoltán rámutat például arra, hogy napjainkban az egyén számára a munka, az álláshoz való jog felértékelődött, hiszen a mai társadalmakban az egyén leginkább a szervezetekhez való kötődése révén képes fenntartani egzisztenciáját (ezt tükrözi az ún. „*new property*” gondolata is, amely abból indul ki, hogy napjainkban az egyén vagyonát egyre kevésbé a kézzelfogható javak alkotják, a vagyon funkcióját az egyén által megszerzett jogok és a társadalmi státusz tölti be).^[3]

[5] Nem egységes a munkához való jog felfogása abból a szempontból sem, hogy az voltaképpen kivel szembeni igényként értelmezendő.^[4] A jog kötelezettjeként – elvi síkon – szóba jöhet egyrészt (és főként) az állam mint a foglalkoztatáspolitika működtetője. Másrészt felmerülhet a munkáltató

szerepe, mint munkahelyeket teremtő és fenntartó gazdasági szereplőé. Harmadrészt – leginkább az angolszász megközelítésben – egy időben a szakszervezetek is e jog címzettjeként jelentek meg annyiban, amennyiben a munkához való jog az ún. *closed-shop* megállapodások felszámolásának elvi pillére volt. A „*closed-shop*” („zárt üzem”) jelensége azt jelentette, hogy a munkavállaló csak akkor léphetett munkaviszonyba egy adott munkáltatónál, ha rendelkezett érvényes szakszervezeti tagsággal egy adott, megjelölt szakszervezetben. A „*closed-shop*” megállapodások logikája természetesen fenyegetés a koalíciós szabadságra nézve, hiszen olyan egzisztenciális kényszert generál, amely szembemegy az egyesülés önkéntességének eszméjével. A munkához való jog eszméjének jelentős szerepe volt a – ma már széles körben, világszerte elismert – „*closed-shop*”-tilalom érvényre juttatása terén.

[6] A munkához való jogról alkotott képet természetesen nagymértékben determinálja a magáról a munka fogalmáról, értékéről vallott mindenkori szemlélet. Nincs mód és tér e jogi karakterű elemzésben arra, hogy a munka fogalmának átfogó társadalomtudományi áttekintését elvégezzük, ám néhány szempontra érdemes utalni. A munkának a társadalmi, gazdasági élet szövetében betöltött értékének megítélése időről időre, illetve világnézet függvényében is változik. Ehelyütt csupán két – egymást élesen ellenpontoszó – gondolatkört említve érdemes utalni egyfelől a munka értékét középpontba helyező „*workfare*” logikára, másfelől a munka fogalmának „modern” erodálódását (lásd: robotizáció, automatizáció kihívásai^[5]) visszatükröző feltétel nélküli alapjövedelem (FNA, *universal basic income* – UBI) víziójára. A dilemma akként is felvethető (és sarkítható), hogy vajon miként tud az állam hatékonyabban küzdeni a szegénység ellen: garantált munkával (például közmunka), avagy garantált (minimum) jövedelemmel (például UBI).^[6] A kérdésre aligha adható általánosan üdvözítő, szimplifikáló, fekete-fehér válasz.

[7] A „*workfare*” logika az állami jóléti támogatások igénybevételét bizonyos társadalmilag hasznosnak ítélt részvételi követelményekhez törekszik kötni, kiemelt értéket tulajdonítva a munkának (és a képzésnek, rehabilitációnak stb.). Ez a koncepció – a munkához való jog (*right to work*) apropóján – végső soron eljuthat a munkára való kötelezettség (*duty to work*) tételezéséig is.^[7] Mindez a – természetesen nem szó szerint értelmezendő – bibliai eredetű mondás logikájával is összevethető: „aki nem dolgozik, ne is egyék”.^[8] Ugyanakkor a „*workfare*” logika valójában nem is annyira a munkához való jogot, semmint a szociális biztonsághoz való jogot érinti. Az UBI – tiszta formájának – víziójában az adott politikai közösség minden tagja (minden állampolgár) egyéni alapon és feltétel nélkül rendszeresen fizetett jövedelemre lenne jogosult, munkaerőpiaci státuszától, munkavállalási hajlandóságától (és minden egyéb tulajdonságától) alapvetően függetlenül.^[9] Az UBI logikája végeredményben aktiválhatja a – némileg cinikusan – korábban „lustaságra való jognak” nevezett törekvést. Kuczi Tibor Paul Lafargue-t idézi, aki egy XIX. század végi politikai pamfletjében a „lustaságra való jog” nevében szarkasztikus bírálatát adta a munkához való jog (akkoriban munkásmozgalmi) követelésének. „Értetlenségét fejezte ki, hogy miért ragaszkodnak a munkások ahhoz, hogy dolgozhasanak, s miért nem inkább a semmittevés jogáért szállnak harcba.”^[10] A XXI. század elején nyilvánvalóan nem így vetül fel a dilemma, ám az UBI logikája (karöltve a robotizáció, automatizáció – vitatható irányú és volumenű^[11] – hatásával) kétségkívül marginalizálhatja a munka hagyományos etikáját^[12] (és vele a munkához való jog tekintélyét). Természetesen nem csak a „*workfare*” és az UBI logikáinak ütköztetése generál jelentős véleménykülönbségeket és vitákat, de az e két véglet közötti mezőben létező számos divergáló munkafelfogás is, amelyek értelemszerűen mindig kihatnak a munkához való jog közpolitikai tematizálásának mikéntjére.

[8] A munkához való jog magyarázata kapcsán azért is szükséges elkerülni a sematikus egyszerűsítéseket, mert a kifejezés (munkához való jog) nyelvtani, köznapi tartalmától – értsd: vagy van munka, vagy nincs – eltérően a valós kép mindkét oldalon (munka/munkanélküliség) jóval árnyaltabb. A munka oldaláról vizsgálva a kérdést, egyfelől adott – a napjainkban egyre inkább visszaszorulóban lévő^[13] – „tipikus” (határozatlan időre szóló, teljes munkaidős, kétpólusú stb.) munkaviszony, másfelől, másik végletként a mind jobban elterjedő ún. „prekárius” (bizonytalan

státuszú, biztonságihiányos, jellemzően alacsony díjazású stb.)^[14] munkák köre (ideértve egyebek mellett akár például a „*gig economy*” platformmunkásait is^[15]). Egyebek mellett a prekariátus is „melegágya” a szintén aggodalomra okot adó, világszerte burjánzó „dolgozói szegénység” („*in-work poverty*”) jelenségének^[16] (tehát le kell számolni azzal a tévképzettel, hogy a munka feltétlenül, automatikusan és mindenkor garantálja a tisztességes megélhetést). Természetesen a „tipikus” munkaviszony és a prekariátus végletei között a munka jogi besorolásának számos további árnyalata létezik a munkaerőpiacon (például atipikus munkaviszonyok,^[17] „*non-standard*” munkavégzések,^[18] önfoglalkoztatás, színlelt szerződések, „szürke zóna”,^[19] közfoglalkoztatás).

[9] Két tendencia ugyanakkor bizonyosnak tűnik. Egyrészt tény a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyre fokozódó változatossága („a diverzifikáció és fragmentálódás a munka világában”^[20]), valamint a mind nagyobb jogi bizonytalanság e jogviszonyok elhatárolása, klasszifikálása terén (mely utóbbi jelenségre egyebek mellett az Európai Bizottságnak a munkajog korszerűsítéséről szóló ún. zöld könyve is felhívta a figyelmet már 2006-ban^[21]). Másrészt, ezzel párhuzamosan, annak igénye is mind világosabban manifesztálódik a nemzetközi munkajogban,^[22] hogy a standard munkaviszonyon túli munkavégzésre irányuló jogviszonyok is érdemel(het)nek valamiféle munkajogi karakterű védelmet. Másképpen: ne pusztán a munkaviszony, hanem önmagában a munkaerő-piaci részvétel alapozzon meg bizonyos munkajogi védelmet. Ennek szellemében fogalmazta meg például az ILO (*International Labour Organization*, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka ösztönzésének globális igényű programját (*decent work for all agenda*),^[23] először 1999-ben. Fontos gondolat, hogy a tisztességes munka előmozdítására irányuló erőfeszítéseknek a formális gazdaságot és az informális szektort is fel kell ölelnie (tehát voltaképpen minden munkavégzést). A tisztességes munka fogalma jóval túlterjed az alapvető munkaügyi normák védelmén, mivel a fogalom magában foglalja a produktív és szabadon választott munkát, a munkahelyi jogokat, a szociális biztonságot, a szociális párbeszédet, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását. Megjegyzést érdemel, hogy a „*decent work*” gondolat 2015-ben bekerült az ENSZ nagy ívű, a „Világunk átalakítása: a fenntartható fejlődés 2030-ig” elnevezésű programjába is.^[24] Az ILO 2019-es centenáriumi nyilatkozatában a munkavégzés univerzális garanciái (*universal labour guarantee*) cím alatt interpretálta újra lényegében ugyanezt a gondolatot, azaz a jogviszonysemleges alapvető munkajogi védelmek igényét.^[25] A fentebb vázolt gondolati ív tehát a munkához való jog szempontjából is meghatározó, hiszen rávilágít, hogy a munkához való jognak nem csak mennyiségi (munkalehetőség), hanem minőségi oldala is van. Másképpen: nem lehet mindegy az, hogy milyen munkához van jogunk. Mindennek értelmében a munkához való jog integráns része kell, hogy legyen a tisztességes (*decent*), nem kizsákmányoló (*non-exploitative*)^[26] munkafeltételekhez való jog is.

[10] Eddig a munka fogalmának differenciáltsága felől vizsgáltunk, de – ahogyan már fentebb jeleztük – szükséges a „munka hiányának”, azaz a munkanélküliség kategóriájának komplexitására is rámutatni annak alátámasztása végett, hogy a munkához való jog értelmezése nem merülhet ki a „vagy van munka, vagy nincs” logikában. A munkanélküliség típusait ehelyütt nincs mód kimerítően elemezni, ám illusztrációként már arra is elegendő rámutatni, hogy például a tartós vagy átmeneti munkanélküliség egészen más élethelyzetet jelent, és azokat a munkához való jog perspektívájában is eltérően kell megítélni. Azt is fontos szem előtt tartani, hogy a modern munkaerőpiacokon mind gyakoribbak a különböző foglalkoztatási helyzetek közötti átmeneti időszakok, legyen szó akár önkéntelen megszakításról (például létszámleépítés, munkanélküliség) vagy önkéntes megszakításról (például képzési szabadság, ápolási kötelezettség, fizetés nélküli szabadság vagy szülői szabadság).^[27] E vonatkozásban a munkához való jog is új értelmezést nyerhet. Katherine VW Stone szerint például a munkához való jog leglényegesebb tartalma napjainkban nem más, mint a megélhetési biztonság garantálása e foglalkoztatási átmenetek során^[28] (nem csupán pénzbeli ellátásokkal, hanem a munkaerőpiaci átmenetek könnyítésével, az egész életen át tartó tanulás^[29] támogatásával, a mobilitási hajlandóság javításával stb.). Ekképpen a munkához való jog

voltaképpen érvényesítését napjainkban talán nem is annyira a klasszikus állásbiztonság (*job security*), hanem a foglalkoztathatóság (*employability*) biztonsága jelentheti.^[30]

2.2. A munkához való jog egyes belső ellentmondásai

[11] A munkához való jogról alkotott lehetséges álláspontokat tovább bonyolítja, hogy annak számos belső ellentmondása mutatható ki, ahogyan azokra például Virginia Mantouvalou is felhívja a figyelmet.^[31] Egyrészt, a legtöbb alapjogtól – azon belül is különösen a klasszikus ->**szociális jogoktól** (például lakhatáshoz való jog, egészséghez való jog, szociális biztonsághez való jog) – eltérően munkára nem biztos, hogy mindenki vágyik. Az értékpluralizmus jegyében könnyen elképzelhető, hogy valaki a szabadidőt, családi életet stb. többre értékeli (és erre esetleg lehetősége is adott). Sőt, a történelem során a „munkátlanság” sokszor éppen a szabad egyének kiváltsága volt (és az alávetettek kényszerültek dolgozni).^[32] Mindez legalábbis sajátos olvasatot ad egy „alapjognak” (hiszen az alapjogok általában univerzális értékeket tükröznek, márpedig maga a munka nem feltétlenül ilyen). Másrészt, a történelem azt is bizonyította, hogy a munkához való jogból levezethető teljes foglalkoztatás ugyan tetszetős idea, ám tényleges megvalósulásának – lásd a kommunista, államszocialista rezsimeket – számos árnyoldala lehet (például fenntarthatatlanság, gazdaságtalanság, mesterséges beavatkozások, a tisztességes munkafeltételekhez való jog potenciális csorbulása). Harmadrészt, azt is érdemes kiemelni, hogy a munkához való jog fentebb már vázolt két oldala, nevezetesen a mennyiségi oldal (munkalehetőség) és a minőségi oldal (tisztességes munkafeltételek) jellemzően fordított arányban állnak egymással. Azaz: általános tapasztalat, hogy munkaerőhiányos munkaerőpiacon javulnak a munkavállalók alkupozíciói, míg alacsony foglalkoztatottság, illetve jelentős munkanélküliség esetén gyakorta előkerül a „munkafeltételek rugalmasításának” (értsd akár: lerontás, dereguláció) mantrája. Úgyszintén hasonló konfliktus feszülhet – munkaerőpiaci szempontból, „szűkös” kereslet esetén – a fiatalok, illetve az idősek munkához való jogának promotálása keresztmetszetében (gondolva például a kötelező nyugdíjkorhatár témájára).^[33] Negyedrész, ha a munkához való jogot valódi emberi jogként értelmezzük, számos komoly dilemmába ütközhetünk bizonyos személyi körök tekintetében (például fogyatékosügy, illegális migránsok munkához való joga, börtönmunka).

[12] Az imént vázolt önellentmondások erősíthetik azokat – a szakirodalomban egyébként igencsak jelentékeny mértékben előforduló – álláspontokat, amelyek szerint a munkához való jog nem is valódi alapjog.^[34] Bob Hepple klasszikus írása szerint például a piacgazdaságban értelmetlen a munkához való jogot mint az állammal szemben kikényszerítendő igényt (azaz abszolút értelemben vett pozitív jogot) tematizálni; annak címkéje ráadásul hamis tudatot kelthet a munkavállalók körében (ez nem jelenti azt, hogy Hepple tagadná a munkához való jog minden aspektusát, hiszen egyes dimenzióinak – például egyenlő hozzáférés a munkaerőpiachoz, önkényes elbocsátás elleni védelem – nagy jelentőséget tulajdonít).^[35] Az is elgondolkodtató, hogy a munkához való jog narratívája világszerte alig kap szerepet a munkanélküliség elleni küzdelmekben (például a legutóbbi világgazdasági válság okozta munkaerőpiaci sokkok kezelésében sem szolgált lényeges viszonyítási pontként a munkához való jog ideája).^[36]

[13] A munkához való jogról alkotott nézetek másik véglete ugyanakkor az a progresszív emberi jogi szemlélet, amely a munkához való jogot egy kvázi multifunkcionális anyajogként, valamiféle szuperelvként percepcionálja a munka világában. Alan L. Bogg például utal a munkához való jog efféle anyajogként történő tematizálásának létező trendjére, ám egyúttal rögtön cáfolja is e gondolat valós hozzáadott értékét (hiszen az egyes konkrét munkavállalói jogok – például megkülönböztetésmentesség, tisztességes munkafeltételek, önkényes elbocsátás tilalma stb. – mind bírnak önálló normatív alappal és igazolással, nem feltétlenül „szorulnak” a munkához való joghoz való becsatolásra, bár kétségkívül abból is levezethetők).^[37] Guy Mundlak találóan utal arra, hogy a munkához való jog napjainkban „mindenhol ott van, de még sincs sehol”.^[38] Szintén Mundlak – máshol – arra mutat rá találóan, hogy a munkához való jog igazi értéke nem is annyira a klasszikus jogi perspektívákban mutatkozik meg, hanem e doktrína diszkurzív, deliberatív teret és

célirányos szakpolitikai megoldásokat megalapozó potenciáljában.^[39] Hasonlóan fogalmaz Rab Henriett, aki szerint „a munkához való jogból és kapcsolódó elveiből kialakított alapjogi védelem rendszerének generális szabályanyagából kifejlődött egy, a tételes jogban is megjelenő, konkrét előírásrendszer, amely egyértelmű jogokat és kötelezettségeket ír elő a munkaviszonyban álló felek számára”.^[40]

[14] Széles skálán szóródnak tehát a munkához való jogról alkotott felfogások: a szakirodalomban jellemző, hogy mindenki más-más aspektusát domborítja ki annak. Hugh Collins az önmegvalósítás (*self-realisation*) felől közelít a munkához való joghoz,^[41] Bogg a munkához való jog (*right to work*) körében – és részint helyett – a munkavállalói jogokra (*rights at work*) fókuszáló jogi stratégiákra helyezi a hangsúlyt (és a jogalapú megközelítés helyett az államra rótt kötelezettségek jelentőségét húzza alá).^[42] Petrovics általános érvennyel rögzíti, hogy „a munkához való jog lényeges tartalma pontosan meghatározható, az abban rejlő egzisztenciális védelmi igény következtében morálisan kényszerítő erejű, ezért a munkához való jog általános érvényesülésre törő emberi jog.”^[43] Mantouvalou óva int attól, hogy túl sok elvárást értsünk bele a munkához való jogba,^[44] mások pedig arra emlékeztetnek, hogy a munkához való jog is jó példája annak, hogy nem lehetséges minden – morálisan akár meg is alapozott – igényt kikényszeríthető alapjogként artikulálni.^[45] Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkához való jog (és annak elemei) napjainkra egyértelműen az alapjogi, alkotmányos kultúra részévé vált, így annak teljes tagadása bizonyára éppen úgy tévút lenne, mint parttalan túldimenzionálása, túlterhelése.

3. A munkához való jog kritikai megközelítése

[15] Collins öt pontban foglalja össze azokat a kritikákat, amelyeket a munkához való joggal kapcsolatban a leggyakrabban szokás megfogalmazni. Elsőként felhívja a figyelmet a munkához való jog pontatlan jelentéstartalmára, hiszen – ahogyan arra még visszatérünk – e jognak több dimenziója van, abból számos részkötelezettség fakad. Egyrészt az állam irányában negatív (be nem avatkozás a munka, foglalkozás, fő jövedelmi forrás szabad megválasztásába, valamint a rabszolgaság és a kényszermunka tilalma) és pozitív (foglalkoztatáspolitikai működtetése vagy a meglévő munkajogviszony védelme az önkényes megszüntetéssel szemben^[46]) jellegű kötelezettségeket is indukál, másrészt egyéb aspektusai is kialakultak (például tisztességes munkafeltételekhez való jog). Másodikként említi Collins e jog voltaképpen, nyelvtani jelentése szerinti megvalósíthatatlanságát, hiszen az bizonyos, hogy az állam soha nem lehet képes – sem financiai, sem technikai értelemben – mindenki számára tartósan munkát garantálni (és ahogyan a kommunista államok példája meg is mutatta, ez nem is lehetne kívánatos). A munkához való jog ilyen értelemben inkább progresszív realizálásra számot tartó államcél lehet csupán. Harmadikként hivatkozik a szerző a munkához való jog inkonzisztens, hibrid jellegére, amennyiben az egyfelől szabadságjogként, másfelől szociális jogként (hazai terminológiában: részesedési jogként) értelmezhető, eltérő súllyal, eltérő garanciákkal. Negyedik sajátosságként vehető fel a munkához való jog származékos karaktere. Ez annyit tesz, hogy a munkához való jog egyes aspektusai voltaképpen deriválhatóak más alapjogi tételekből: a negatív oldala a szabadságjogokból (például személyiség szabad kibontakoztatásához való jog), a pozitív oldala a szociális biztonsághoz való jogból, a tisztességes munkafeltételekhez való jog az emberi méltóságból; azaz önálló jelentéstartalma csekély. Egyébként is jellemző az irodalomban, hogy a munkához való jogot más alapjogok bázisán igyekeznek értelmezni (levezetve azt például az emberi méltósághoz vagy akár a tulajdonhoz^[47] való jogból). Végül, ötödik jellemzőként említi Collins, hogy a munkához való jog értéke inkoherens. Ahogyan arra már utaltunk, nem biztos, hogy mindenki „szeretne” dolgozni, mint ahogyan sok ember számára a munka inkább egy „szükséges rossz”, mintsem igazi érték, illetve keveseknek adatik igazán identitásképző, élvezetes munka stb. Egy bizonyos: a munka szinte mindenki számára mást jelent.^[48] Mások azért is kritikával illetik a munkához való jogot, mert az túlzottan individualizál, ezáltal pedig potenciálisan aláássa a munkavállalók közötti szolidaritást.^[49] Ugyan a Collins és mások^[50] által felhozott kritikai meglátások számos adekvát megállapítást tartalmaznak, illetve kétségkívül árnyalhatják a munkához való jog

normatív súlyát, önmagukban mégsem vezethetnek a munkához való jog negligálásához (hiszen hasonló jellegű kritikák számos más emberi jog vonatkozásában is megfogalmazhatók). Az más kérdés és bizonyos, hogy „a munkához való jog egészének egységes megítélése legalábbis kétséges”.^[51]

4. A munkához való jog a nemzetközi és uniós jogban

[16] A munkához való jog számos nemzetközi dokumentumban, egyezményben, deklarációban szerepel. Az 1948. december 10-én elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikk (1) bekezdése értelmében minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Az [->Egyesült Nemzetek Szervezete](#) (ENSZ) keretében 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikk 1. bekezdése kimondja, hogy az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. A 6. cikk 2. bekezdése rögzíti, hogy az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait.

[17] A munkához való jog emberi jogi minőségét megerősíti a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának a munkához való jogról szóló (a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikkével összefüggésben kibocsátott) 18. számú általános megjegyzése is.^[52] A munka az egyén személyes kibontakozásának, társadalomban és gazdaságban való jelenlétének egyik legfontosabb pillére. A munkához való jog így az emberi méltóság elválaszthatatlan és természeténél fogva benne rejlő része, más emberi jogok érvényesítésében is nélkülözhetetlen.^[53] A 18. számú általános megjegyzés értelmezi, kibontja és konkretizálja az Egyezségokmány 6. cikkének absztrakt megfogalmazását.

[18] Az ENSZ 1965. december 21-én elfogadott, a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezményének 5. cikk e) bekezdés i) pontja és az 1979. december 18-án elfogadott, a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményének 11. cikk (1) bekezdés a) pontja szintén hivatkozik a munkához való jogra. A munkához való jog közvetetten megjelenik további egyezményekben is (az Egyesült Nemzetek Szervezete keretén belül 1966. december 16-án elfogadott [Polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya](#) 8. cikk; az 1989. november 20-án kelt, a [gyermekek jogairól szóló egyezmény](#) 32. cikk; valamint az 1990. december 18-án elfogadott, valamennyi migráns munkavállaló és családja jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezmény 11., 25., 52., 54. cikk).^[54] Az ENSZ égisze alatt legutóbb a 2006-ban elfogadott, a [fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény](#) (CRPD) utalt a munkához való jogra abban a kontextusban, hogy a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon (27. cikk).^[55]

[19] Az ENSZ szakosított szerveként az ILO is sokrétűen hozzájárul a munkához való jog operacionalizálásához. E vonatkozásban különösen említésre érdemes a munkaerőpiaci szolgáltatás szervezetéről szóló 88. számú Egyezmény (1948)^[56] és a 122. számú Egyezmény (1964) a foglalkoztatáspolitikáról.^[57] Utóbbi előírja, hogy minden tagállam fő célkitűzéséként olyan aktív politikát alakítson ki és hajtson végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása. A 168. sz. – hazánk által nem ratifikált – Egyezmény (1988) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről szól (ez is utal a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság igényére).^[58]

[20] Az 1996. május 3-án elfogadott [Módosított Európai Szociális Karta](#) 1. cikke a következők szerint

rögzíti a munkához való jogot:

Annak érdekében, hogy a munkához való jogot ténylegesen gyakorolni lehessen, a Felek vállalják az alábbiakat: 1. egyik elsődleges céljukként és feladatukként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legstabilabb szintjének elérését és biztosítását, szem előtt tartva a teljes foglalkoztatottság célkitűzését; 2. hatékonyan védik meg a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse meg megélhetését; 3. minden dolgozó számára ingyenes munkaközvetítő szolgálatot szerveznek és tartanak fenn; 4. biztosítják, vagy fejlesztik a megfelelő szakmai tanácsadást, képzést és rehabilitációt.

[21] Megjegyzést érdemel, hogy a munkához való jog minőségi oldalát a Karta egyéb cikkei szabályozzák, így különösen a 2. cikk (Az igazságos munkafeltételekhez való jog), a 3. cikk (A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog), a 4. cikk (A méltányos díjazáshoz való jog) és a 24. cikk (A védelemhez való jog azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás).

[22] A szakirodalom mind a Gazdasági, szociális és kulturális jogok egyezségokmányának, mind az Európai Szociális Kartának a munkához való jogról szóló rendelkezései kapcsán megállapítja, hogy azok igen absztrakt, nyitott szövegezésűek, és voltaképpen mind a mai napig hiányzik e jog pontos kontúrokon nyugvó definíciója, lehatárolt jelentéstartalma (mind az ENSZ, mind az ->Európa Tanács égisze alatt). Mindez azt vonja maga után, hogy e jog nemzetközi ellenőrzési mechanizmusai is igen szerény hatáskörrel bírnak mindkét egyezmény mentén, hiszen az államok a megfelelést igen könnyűszerrel, lényegében formálisan tudják demonstrálni. Nemzetközi jogi síkon tehát a munkához való jog kapcsán fokozottabb normavilágosságra lenne szükség annak érdekében, hogy a kapcsolódó állami kötelezettségek hatályai és paraméterei pontosabban legyenek megállapíthatók és számonkérhetők.^[59]

[23] A 2000. december 7-én elfogadott Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkében kimondja, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához. Az 5. cikk értelmében senkit sem lehet kényszermunkára vagy kötelező munkára igénybe venni. A 30. cikk fogalmazza meg az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre vonatkozó jogot.

5. Az Alkotmány és a magyar alkotmányjogi felfogás a munkához való jogról

[24] Az 1949. évi alkotmány értelmében a Magyar Népköztársaság biztosította polgárai számára a munkához való jogot és a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő díjazást, és e jogot a Magyar Népköztársaság a népgazdaság termelő erőinek tervszerű fejlesztésével és a népgazdasági terven alapuló munkaerő-gazdálkodással valósította meg.^[60] Mindezt az államszocialista rendszer megfelelő mennyiségű munkaalkalom biztosításával kívánta biztosítani. A munkavégzés e felfogás értelmében egyúttal valamennyi munkaképes állampolgár számára kötelezettség – egyfajta „becsületbeli ügy” – is volt, melynek ellenőrzése és kikényszerítése az állam feladata volt, míg a társadalom számára hasznos munka elkerülése a szocialista társadalom alapelveivel összeférhetetlennek minősült.^[61] A szocialista alkotmányok, így a magyar is, általában hallgattak a jog másik aspektusáról, a foglalkozás szabad megválasztásáról. „Ennek háttérében »a munkaerő tervszerű áramoltatása«, gyakran a munkahely kötelező kijelölése, közvetítése húzódott meg.”^[62]

[25] Az Alkotmány 1989. évi módosítása utáni normaszöveg – az [Alkotmány rendszerváltást követő 70/B. § \(1\) bekezdésének](#) szövege – kimondta, hogy a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. E rendelkezés tehát két, egymástól független, ám szorosan összetartozó jogot tartalmazott: egyfelől a jogot a munkához, másrésztől a

jogot a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Ezek közül „klasszikus alkotmányjogi” tartalommal az utóbbi rendelkezik, míg az első pozitív intézkedések megtételére irányuló kötelezettségeket tartalmaz.^[63]

[26] Az Alkotmánybíróság a munkához való jogot „kettős rendeltetésű” alkotmányos jogként értelmezte.^[64] Míg a munkához való jog – mint szociális jog – az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozza meg (kötelezettség a munkahelyteremtést ösztönző foglalkoztatáspolitikai kialakítására), addig a munkához való alanyi jogot a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogaként értelmezte.^[65] Az Alkotmánybíróság felfogásában a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog nem jelenti egyben azt is, hogy az egyén tetszőlegesen vagy bármely kötöttség nélkül folytathatná az általa kiválasztott foglalkozást, sem pedig azt, hogy az állam köteles lenne mindenki számára munkát biztosítani.^[66] Kiss György e vonatkozásban helytállóan emlékeztet arra, hogy a piacgazdaság rendszere tulajdonképpen eleve arra készíti az államot, hogy korlátozza e jog tárgyát, hiszen a munkához való jog végső soron magával a piaccal kerül összeütközésbe.^[67]

[27] Az alanyi jogi oldal – mint szubjektív jog – tehát nem jelent többet, mint azt, hogy az állam nem akadályozhatja meg, nem teheti lehetetlenné az adott munka vagy foglalkozás gyakorlását. Az adott munkavégzés feltételül az állam természetesen képesítési követelményeket írhat elő (sőt ez bizonyos tekintetben kötelezettsége is). E jog tehát azt jelenti, hogy az állam nem zárhat el senkit meghatározott munka vagy foglalkozás választásától (ha a képesítési követelményeknek megfelel). Olyan feltételek így nem írhatók elő, amelyek egy csoportot eleve és önkényesen kizárnak az adott munka vagy vállalkozás gyakorlásából, nem állíthatók továbbá olyan objektív feltételek, amelyek saját erőfeszítésből nem küzdhetők le. Az AB tehát e jognak is két oldalát különítette el:^[68] a foglalkozás gyakorlását (a munka megtartását) és annak szabad megválasztását, megállapítva, hogy a munkához való jogot (valamint a foglalkozáshoz, vállalkozáshoz való jogot) az veszélyezteti a legsúlyosabban, ha az ember az illető tevékenységtől el van zárva.^[69] Az alanyi jogi oldal megvalósulásának, a munka (foglalkozás) szabad megválasztásának három garanciális feltételét azonosítja a szakirodalom: a kényszermunka tilalma, a munkavégzés törvényes feltételeinek biztosítása (például munkabiztonság, egyenlő bánásmód, bérezés, kollektív jogok stb.) és szociális védelem biztosítása arra az esetre, ha a munkavégző személy – átmenetileg vagy tartósan – elveszti a munkáját.^[70]

[28] Az AB rögzítette tehát,^[71] hogy a munkához (foglalkozáshoz, vállalkozáshoz) való alapjog a szabadságjogokhoz hasonló védelemben részesül az állami beavatkozások és korlátozások ellen. E korlátozások alkotmányossága azonban más-más mérce alapján minősítendő aszerint, hogy a foglalkozás gyakorlását vagy annak szabad megválasztását korlátozza-e az állam, s az utóbbin belül is különbözik a megítélés aszerint, hogy az adott foglalkozásba kerülést szubjektív (például vizsgakötelezettség) vagy objektív korlátokhoz (például a kiadható engedélyek számának meghatározása) kötik. A szubjektív feltételek előírása is a választási szabadság korlátozása. Ezek teljesítése azonban elvileg mindenki számára nyitva áll (például kamarai tagság^[72]). Ezért a jogalkotó mozgásteret némileg nagyobb, mint az objektív korlátozásnál (utóbbinál ugyanis alapjog teljes elvonásáról van szó).

[29] Fontos kiemelni, hogy a munkához való jog nem kizárólag a munkaviszonyban végzett munkára vonatkozik, hanem bármilyen munkára, foglalkozásra. Sőt, a ->**vállalkozáshoz** való jog^[73] a foglalkozás szabad megválasztásához való jog egyik aspektusa, annak a különös szintjén történő megfogalmazása, amely bárkinek (tehát nemcsak természetes személyeknek) biztosítja a vállalkozási, üzleti tevékenység kifejtését.^[74]

[30] A munkához való jog – mint szociális jog^[75] – kapcsán az AB soha nem adott megnyugtató választ arra, hogy mik lennének a fenti kötelezettségek teljesítésének alkotmányos garanciái. Csupán annyit közölt, hogy „az államnak kötelessége [az] e jog gyakorlásához szükséges feltételrendszer létrehozása, ennek konkrét meghatározása során azonban bár nem korlátlan, de nagyfokú szabadsággal rendelkezik”.^[76] Nem vezethető le, hogy az érintett személynek alanyi joga lenne egy meghatározott

munkahely biztosítására.^[77] Ahogyan Juhász Gábor megjegyzi, „az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésének első mondatrésze így olyan ígérvényt tartalmazott, amit soha senki sem vett komolyan”.^[78] Még a *foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény* (Flt.) is csupán annyit említ a preambulumban, hogy „a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog gyakorlásának elősegítése” az egyik fő célja. Kéri Judit e vonatkozásban rámutat, hogy a munkához való jog szociális jogi oldala inkább egyfajta segítségnyújtást jelent, nem garanciát, „így a munkához való jog a munkanélküliséggel szemben nem nyújt teljes védelmet”.^[79]

[31] Ahogyan azt Sólyom László is leszögezi, az Alkotmánybíróság egyik – fentebb már hivatkozott – alaphatározatában [21/1994. (IV. 16.) AB határozat] a testület kialakította a munkához való joggal kapcsolatos alapvető tételeit (a fővárosi taxisrendelet ügyében – tehát itt sem elsősorban a munkaviszony tekintetében, hanem a vállalkozáshoz való jog^[80] kapcsán). Ennél az Alkotmánybíróság később is alig ment tovább, illetve nem volt szükséges továbbmennie, mert „nem került a bíróság elé ilyen kifejtésre alkalmas munkajogi ügy, olyan meg végképpen nem, amely ezt szükségessé tette volna. Így inkább az feltűnő, hogy a munkához való jog szinte önállóan fejlődött”.^[81] Ezt a relatíve marginalizált alkotmánybírósági megközelítést – a vállalkozáshoz való joggal való egybemosás mellett – az is alátámasztja, hogy a munkához való jogot az AB többször eltérő gyökerekre vezette vissza: azt hol a szerződési szabadság egyik aspektusaként írta körül,^[82] hol pedig az alapjogi hierarchia csúcsán helyet foglaló emberi méltósághoz fűződő jogból (->az emberi méltósághoz való jog) vezette le,^[83] sőt előfordult, hogy a rendszeres jövedelmet biztosító, bevezetett és gyakorolt keresőtevékenységhez való jogot a tulajdon védelmével (->a tulajdonhoz való jog) vonta párhuzamba.^[84]

6. Az Alaptörvény

[32] Magyarország Alaptörvényének (2011. április 25.) XII. cikk (1) bekezdése azt rögzíti csupán – a képességeknek és lehetőségeknek megfelelő munkavégzés „kötelessége” mellett –, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz van joga mindenkinek. A „munkához való jog” tehát *expressis verbis* már nincs jelen az Alaptörvény szövegében. Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése is csupán a munkaalkalmak lehetőségének megteremtésére – mint pozitív állami kötelezettségre – utalva tételezi, hogy Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Az Alaptörvény tehát a munkához való jogot a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztására – mint alanyi jogra – korlátozza, míg a szociális jogi oldalt csupán a munkaalkalmak megteremtésére vonatkozó állami törekvésnént fogalmazza meg. Fábrián Ferenc értelmezésében az Alaptörvény lényegében annak – az alkotmánybírósági gyakorlatban és a jogtudományban is kialakult – megállapításnak a konzekvenciáit vonta le, mely szerint „a munkához való joggal, mint alanyi jogként értelmezhető önálló alapvető joggal nincs mit kezdenünk”.^[85]

[33] Egyes álláspontok szerint ez a megoldás – amely minőségében egyértelműen eltér a korábbi Alkotmányétól – kifejezetten aggályos,^[86] míg más meglátások szerint mindez csupán a korábbi alkotmánybírósági felfogás (lásd fentebb) „kodifikációja”. Juhász megfogalmazásában:

A korábbi szabályozással ellentétben (és az alkotmánybírósági gyakorlattal összhangban) a munkához való jog pozitív oldalát állami kötelezettségként szabályozza, úgy, hogy annak teljesítése tekintetében igen széles mozgásteret biztosít a kormányzat számára.^[87]

[34] Az Alaptörvény fentebb említett megoldását vizsgálva elmondható, hogy az az álláspont egyébként széleskörűen elfogadott, mely szerint egy állam természetesen nemcsak akként teljesítheti nemzetközi jogi kötelezettségeit, hogy szó szerint beépíti az adott tételt (például a munkához való jogot) a jogrendszerébe, hanem úgy is, hogy specifikus jogok meghatározott körének biztosításával – azok kumulatív hatása révén – garantálja az esetleg absztraktabb emberi jogi elvárásnak való

megfelelést.^[88] Másfelől Kiss is utal arra, hogy az állam szerepvállalása igényli bizonyos alanyi joggá nem változtatható előírások alkotmányba foglalását is, „mert e nélkül, pusztán a jogpozitivizmus eszközeivel nem lehet az állam társadalmi szerepét meghatározni”.^[89] Kiss azt is hozzáteszi, hogy a munkához való jog „az államtól meghatározott magatartást követel meg, és mint ilyen túlmutat a pusztán államcél szintjén, számos konkrét szabályozási tartalommal nyilvánul meg”.^[90] A teljes foglalkoztatottságra való törekvésnek két alapvető komponensét lehet azonosítani: gazdaságpolitikai munkahelyteremtés (külső – elsősorban EU-s – és belső támogatások rendszere) és jogi-foglalkoztatáspolitikai munkahelyteremtés (ezen belül is az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök rendszere, de ide sorolható a rehabilitációs rendszer^[91] is).^[92]

[35] Amint korábban említettük, új elem a korábbi Alkotmányhoz képest, hogy a XII. cikk (1) bekezdése szerint a közösség elvárja a hozzá tartozó tagoktól, hogy képességeiknek és lehetőségeiknek megfelelően járuljanak hozzá a „köz” gyarapodásához. Ez a normatív értékválasztás egyértelműen jelzi az alkotmányozó vízióját az egyén és a közösség kívánatos viszonyáról, valamint a munka elvárt társadalmi jelentőségéről (az ún. munkaparadigmáról). A Nemzeti hitvallás fordulata szerint: „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” Az Alapvetés M) cikkének első bekezdésében az értékteremtő munka és a vállalkozás szabadsága kerül kiemelésre: „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.” Mindazonáltal e rendelkezések konkrét jogi tartalmának és implikációinak kikristályosítása még várat magára (egyebek mellett jelentheti e tétel a munkanélküliség jelenségét visszaszorítani hivatott foglalkoztatáspolitikai megoldások – ideértve különösképpen a közfoglalkoztatás^[93] rendszerét – alkotmányos bázisát).

[36] Az Alkotmánybíróság ez irányú korábbi gyakorlatát és a bevett alapjogi felfogást követve az Alaptörvény is együtt kezeli a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot és a >**vállalkozáshoz** való jogot.^[94] Míg a vállalkozáshoz való jog alanya természetes és jogi személy egyaránt lehet, addig a munka és a foglalkozás szabad megválasztása értelemszerűen csak a természetes személyekhez kapcsolódik. Védelmük karaktere ellenben egynemű.^[95] Kiss ugyanakkor felhívja a figyelmet arra, hogy – elvi síkon – egy ponton mégis élesen elválik egymástól a vállalkozás szabadsága és a munkához való jog. „Ennek alapvető oka az, hogy a munkáltatóként vállalkozónak rendszerint rendelkezésére áll az a tényleges szabadság, amely által e jogát viszonylag könnyen realizálhatja, míg a munkavállalónak ilyen háttere általában nincs.” E vonatkozásban nyomatékosítja Kiss, hogy „a munkajog főszabályként mégis azoknak a joga, akik nincsenek azoknak a képességeknek birtokában, hogy önállóan jelenjenek meg a piacon”.^[96]

[37] Az Alkotmánybíróság a **3134/2013.(VII.2.) AB határozatban** a korábbi Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését és az Alaptörvény XII. cikkét összehasonlítva megállapította, hogy „tartalmát tekintve azonos a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga is, ugyanakkor az Alaptörvény államcélként fogalmazza meg az ennek megvalósításához szükséges feltételek biztosítását, amit az Alkotmány munkához való jogként deklarált”. Ebben a határozatban az Alkotmánybíróság megerősítette azokat a munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jogot érintő megállapításait, amelyeket a **3380/2012.(XII.30.) AB határozatban** az Alaptörvény hatályba lépése előtt elfogadott határozataiból vett át. Ennek során kiemelte, hogy a „munka és foglalkozás szabad megválasztásához való alapjog azonban nem alanyi jogot garantál meghatározott foglalkozás folytatásához, tevékenység végzéséhez. Másként megfogalmazva senkinek sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához.”^[97]

[38] Juhász rámutat, hogy az Alaptörvényben „nem jelennek meg az alkalmazotti státuszt védő biztosítékok; az indokolatlan elbocsátással szembeni alapjogi védelem, valamint a munkaközvetítő szolgáltatások ingyenes biztosításának alkotmányos követelménye, és ugyancsak hiányzik belőle a kényszermunka tilalmának közvetlen formában való előírása”. Ugyanakkor azt is megjegyzi, hogy e hiányok nem feltétlenül érdemiek, hiszen egyfelől „a korábbi szabályozást alapul véve az alkotmányozó egyszerűen nem gondolt rájuk”, másfelől a magyar jogrendszer (például *a munka*

törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] nem tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek ellentétesek lennének e garanciákkal.^[98]

7. A munkához való jog munkajogi relevanciája

[39] A munkához való jog – némileg talán meglepő módon – relatíve szerény mértékben befolyásolja közvetlenül a munkajogi pragmatikát. Az Mt. céltételezése (1. §) sem a munkához való jogról, hanem a pusztán a „munkavállalás szabadságának elvéről” tesz óvatos említést, amikor kinyilvánítja, hogy „e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire”. E szócikknek nem lehet feladata az alapjogok horizontális, azaz általános magánjogi,^[99] illetve specifikusan munkajogi^[100] érvényesülésének – mint jelentős alapjogi dilemmának – a részletes vizsgálata. Ugyanakkor utalni szükséges arra, hogy a munkajog egyes intézményei kapcsán – legalábbis közvetetten – fontos szerepet játszik a munkához való jog eszméje. Elvégre a munkához való jog – klasszikus magánjogi értelmezésben – „csakis szubszidiárius eszközök igénybevételével érvényesülhet”.^[101] Másfelől fontos leszögezni, ahogyan arra Fábíán is utal, hogy a munkához való jog alkotmányos tételéből a munkajogi keretek konkrét tartalmára nézve „részletekbe menő következtetéseket nem lehet levonni”.^[102] Az alábbiakban tehát azon munkajogi jogintézmények köréből említünk néhány fontos példát a teljesség igénye nélkül, amelyeknél meghatározó ezen alkotmányos tétel szerepe, vagy amelyek hozzájárulnak annak operacionalizálásához.

[40] Végző soron a munkához való jog realizálását támogatja a – munkajog egyik alappilléret képező – foglalkoztatási kötelezettség intézménye,^[103] amelynek értelmében a munkavállaló nem egy esetben alanyi jogként követelheti a foglalkoztatást (bizonyos esetekben – ehelyütt a részletek mellőzésével – a tovább- vagy az újrafoglalkoztatást^[104]). A munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség egyértelműen – >alkotmányjogi, alapjogi alapokra vezethető vissza és összefüggésben áll mind a munkához, mind az emberi méltósághoz való joggal. Ha a munkáltató a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejében (>munkaidő és pihenőidő) nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, úgy ezen időszakra (ún. állásidő) a munkavállalót alapbérének (>díjazás) megfelelő összeg illeti meg. A munkáltató e kötelezettség alól kizárólag azon, szűken és együttesen értelmezendő esetkörben mentesül, ha a foglalkoztatás elmulasztására elháríthatatlan, külső okból került sor.^[105] A mentesülés kereteinek meghatározása során fontos támpontot ad például a 16/2017. számú munkaügyi elvi határozat. A döntés értelmében amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége – mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme – fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai ugyanis nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. A munkáltató állásidő fizetési kötelezettsége alóli mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja. Egy esetleges jogvita során a munkáltatónak kell tehát bizonyítani, hogy foglalkoztatási kötelezettségének ellenőrzési körén kívül eső, elháríthatatlan külső ok miatt nem tudott eleget tenni. Ilyen jellegű elháríthatatlan külső ok csak olyan ok lehet, amelyre a munkáltatónak semmilyen, sem közvetlen, sem közvetett ráhatása nem volt, és amely a tudomány aktuális szintje mellett egyáltalán nem volt elhárítható. A foglalkoztatási kötelezettség megsértése esetén a munkavállaló által jogszerűen gyakorolt azonnali hatályú („rendkívüli”) felmondás (>a munkajogviszony megszűnése és megszüntetése) is felmerülhet következményként (például abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállalót indokolás nélkül, mindenfajta tájékoztatás hiányában, meghatározatlan ideig a korábban ellátott, a munkaköre jellegét meghatározó tevékenységétől eltérő módon foglalkoztatja, és ezáltal bizonytalan helyzetben tartja – megszegve ezáltal a munkaszerződés

szerinti foglalkoztatási kötelezettségét^[106]).

[41] A munkához való jog tükrében a foglalkoztatási kötelezettség egy további sajátos problematikája jelentkezik a ->[sztrájkjog](#) vonatkozásában. Kiss is említi, hogy „a magyar munkajogban is érvényesül a munkához való jog és a sztrájkhoz való jog interferenciája”.^[107] Ugyanis, ahogyan utaltunk rá, a munkajogviszony létesítését követően a munkáltatót terheli a foglalkoztatási kötelezettség. Ebből következően a sztrájk nem érintheti azon munkavállalók munkához való jogát, akik nem kívánnak a munkabeszüntetésben részt venni. Az állásidő fentebb jelzett intézménye kapcsán fontos gyakorlati kérdéseket nyit meg e témakör, ám ennek kifejtése szorosan nem tartozik e szócikk tárgyához, így azt mellőzzük.

[42] A munkához való jog másik fontos, konfliktusos területe a munkajogban a versenytilalmi megállapodások jogintézménye.^[108] A versenytilalmi megállapodás természeténél fogva egy legitim versenykorlátozó szerződés ->[szerződések a munkajogviszonyhoz kapcsolódóan](#)), amely végső soron a volt munkavállaló munkához való jogát, szabad munkaerőpiaci érvényesülését érinti (amennyiben meghatározott ideig, megfelelő ellenérték fejében akadályozza a munkavállalót újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében). Noha a hazai ítélkezési gyakorlat kevésbé érzékeli közvetlenül a versenytilalom ezen alapjogi kontextusát,^[109] a háttérben meghúzódó alapjogi konfliktus (értsd: munkához való jog kontra vállalkozás szabadsága, illetve szerződési szabadság) nagy fontosságú, és leginkább e megállapodások arányossága (vesd össze: „megfelelő ellenérték”) körében vizsgálendő.^[110] Említést érdemel, hogy versenytilalmi megállapodás hiányában is köti a munkavállalót az általános titokvédelem (->[üzleti titok](#) és know-how, védett ismeret jogi védelme),^[111] ugyanakkor az általános ismeretek új munkahelyen való felhasználása a dolog természetéből folyóan nem korlátozható, „ellenkező álláspont a szabad munkavállalás elvét sértené”.^[112] Hasonlóan: ha volt munkavállaló egy adott szellemi tudásszintet az általuk alapított gazdálkodó szervezetbe átvisznek, azt jogilag kifejezetten kifogásolni nem lehet, és azt sem, hogy a természetes személyek önálló gazdálkodó szervezetet alakítva a máshol megszerzett szellemi készségüket, tudásukat felhasználva folytatnak gazdasági tevékenységet.^[113]

[43] Említést érdemel, hogy ugyancsak a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való joghoz kapcsolta az AB a munkáltató személyében bekövetkező változás jogintézményét, amikor is leszögezte, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog törvényi garanciákat szolgálják azok a szabályok, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás *per se* a munkaviszony megszűnését eredményezze, illetőleg a munkaviszony munkáltató részéről történő megszüntetésének oka lehessen. Ha a munkavállaló a jogutód munkáltatóval nem kívánja fenntartani a munkaviszonyát, alkotmányos alapjogának negatív formájával szabadon élhet; munkaviszonyát felmondással megszüntetheti.^[114]

[44] A munkajogi jogpolitikában – illetve közvetetten a gazdaságpolitikában is – meghatározó kérdés a felmondásvédelem (másképpen: állásbiztonság) szigorának mindenkori foka. Anélkül, hogy a kérdést ehelyütt elemzésre megnyitnánk,^[115] legalább röviden érdemes arra utalni, hogy a felmondásvédelmi rendszer egyes sarokköveit a hazai alkotmánybírósági (és általános bírósági) gyakorlat is kimunkálta, részint a munkához való jog talaján. E vonatkozásban kiemelkedő fontossággal bír például, hogy az Alkotmánybíróság – a közszolgálattal (->[közszolgálati jog](#)) összefüggésben – megállapította, hogy az indokolás nélküli felmentéssel szembeni jogvédelem biztosítása a munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.^[116] Továbbá az is leszögezhető, hogy az Mt. értelmében a felmondási indoknak nemcsak valósnak, világosnak, hanem okszerűnek is kell lennie.^[117] Az okszerűség szellemében a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. „A munkavállaló munkához való jogából következik, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát csak akkor mondhatja fel, ha ez a munkaviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően a rendeltetését.”^[118]

[45] A munkajogi gyakorlatban nagy horderejű dilemma az, hogy a munka és a foglalkoztatás szabad

megválasztásához való jog, mint alkotmányos alapjog, személyiségi jognak (->személyiségi jogok a munkaviszonyban) minősül-e. Ennek különösen abban a vonatkozásban van nagy jelentősége, hogy – a *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény* (Ptk.)^[119] és az Mt.^[120] értelmében – akit személyiségi jogában megsértettek, ->sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A polgári jogi ->személyiségvédelem és az alkotmányos alapjogok védelme (->az alapjogok védelme) – a számos kapcsolódási pont ellenére – nem jelentenek azonos fogalmat, noha a szakirodalom jellemzően trendszerűként kezeli a kettő „relatív összeolvadását”.^[121] Az uralkodó vélemény szerint önmagában a munkaviszony jogellenes megszüntetése sem a munkához való jog, sem a személyiségi jogok (például emberi méltóság) megsértésére alapított igényt nem alapozza meg, ahhoz az általánosan elfogadott vélekedés szerint valamilyen többlettényállási elem megléte szükséges. Így a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése vagy jogellenes megszüntetése önmagában nem ad alapot a sérelemdíj követelésére.^[122]

[46] Létezik ugyanakkor olyan vonulata az ítélkezési gyakorlatnak, amely szerint téves az az álláspont, hogy a munkával, a munka végzésével vagy a munkaviszonnyal kapcsolatosan a személyiségi jog megsértésének megállapítására csak akkor van lehetőség, ha a munkáltatónak van olyan többletmagatartása, amely a munkaviszony törvényekben biztosított keretein túlmenően sért valamilyen, a Ptk.-ban nevesített személyiségi jogot. Az egyik legkorábbi, e témában született ítéletében a Legfelsőbb Bíróság a munkához való jogot önálló személyhez fűződő jogként értelmezte. „Az ember személyiségének kiteljesedését alapvetően a társadalmilag hasznos munkavégző tevékenysége biztosítja. A munkavégzés ezért a személyiség elsőrendű fontosságú megnyilvánulása”, amely a munkához való jog alkotmányos deklarációján és a munkajogi szabályok keretein túlmenően, mint személyiségi jog, közvetlenül a Ptk. alapján a törvény védelme alatt áll. Ezért a munkáltatónak az a jogellenes intézkedése, amellyel a dolgozót akadályozza, korlátozza a munkaviszony keretében való munkája végzésében, vagy jogellenesen elzárja a dolgozót attól, hogy munkáját végezhesse, az ember személyiségi jogát is közvetlenül sértheti (a közalkalmazotti vagy munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok megszegésén túlmenően).^[123]

[47] Az újabb ítélkezési gyakorlat is tartogat e tárgyban érdekességeket.^[124] Egy konkrét esetben például a bíróság a felperes keresetének helyt adva megállapította, hogy az alperes munkáltató megsértette a felperes munkához fűződő alkotmányos jogát azzal, hogy tényleges és alkotó munkavégzéstől elzárva félreállította, ezzel a megbüntethettség, a feleslegesség érzését keltve a dolgozóban. Az a helyzet, amelyben az alperes elvárja, hogy a munkavállaló a munkahelyén jelen legyen, de részére munkát következetesen nem biztosít, a munkavállaló számára megalázó, illetve emberi méltóságát és személyiségi jogait súlyosan sértő körülmény.^[125]

Hasonló döntés született abban az esetben is, amikor a hírszerkesztő-riporter munkakörben dolgozó felperes nem vagyoni kártérítés iránti igénnyel fordult a bírósághoz, mivel munkáltatója nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének. A bíróság megállapította, hogy az alperes kétséget kizáróan megsértette a felperes munkához való alkotmányos alapjogát akkor, amikor nem engedélyezte munkavégzését a híradóban – mindezt egyértelműen azért, mert a felperes egy értekezleten szakmailag kritikai észrevételeket tett.^[126]

[48] A Fővárosi Ítéletábrla 2016-ban két ügyben is elsődlegesen személyiségi jogként értelmezte a munkához való jogot. Az első esetben megállapította, hogy egy jegyző jó hírnevét sértették meg azzal, hogy egy mindenki számára elérhető internetes portálon közzétették a jegyző hivatalvesztését, azonban a közleményhez nem csatolták a közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetését megállapító bírósági határozatot. Ezzel nemcsak a valóságot tüntették fel hamis színben, hanem – ahogy az ítélet fogalmaz – egyben a jegyző munkához való személyiségi jogát is megsértették. A második esetben egy rendőr ellen tiltott pornográf felvétellel való visszaélés miatt indítottak -

>büntetőeljárást, és egyidejűleg felfüggesztették a beosztásából is. A büntetőeljárás jogerősen felmentő ítélettel zárult, azonban a rendőrt annyira megviselte a perben állás, valamint az ellene évekig folyamatban lévő büntetőeljárás, hogy mindez súlyos egészségromláshoz vezetett nála, valamint munkáját is elveszítette emiatt. A rendőr munkához való jogának megsértésére hivatkozva nem vagyoni kártérítést követelt. A Fővárosi Ítéltábla indoklásában megjelölte, hogy az ember személyiségének kiteljesedésében a munka, a foglalkozás és a betöltött munkakör jelentős szerepet játszik.^[127] Egy másik ítélet szerint abban az esetben, amikor a bizonyítékok alapján nem állapítható meg, hogy a munkavállalóra nézve sérelmes, állítása szerint személyiségi jogát sértő, az azonnali hatályú felmondásban szereplő okok a munkáltató magatartása miatt kerültek nyilvánosságra, a sérelemdíj iránti igény nem megalapozott.^[128]

[49] Bár a fentebb exponált dilemma körében tehát ellentmondásos az ítélkezési gyakorlat, egyes meglátások szerint úgy látszik, hogy „az ítélkezési gyakorlat a munkához való jogot személyiségi jogként értelmező irányba fejlődik”. Mindazonáltal az is körvonalazódni látszik, hogy a munkához való jog megsértésének megállapításához „a bíróságok nem elégednek meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével, hanem ezen felül többlettényállási elemet is megkövetelnek”.^[129]

[50] Összességében tehát kijelenthető, hogy a hazai munkajogi pragmatikában (és ítélkezési gyakorlatban) inkább csupán limitáltan, közvetetten, „búvópatakszerűen” van jelen a munkához való jog talaján orientálódó érvelés. E vonatkozásban megfontolásra érdemes Sipka Péter felvetése, aki a hazai ítélkezési gyakorlatban is kívánatosnak vélné egy olyan „tágabb értelmezés iránti igényt”, amely során a bíróságok szerepe is felértékelődne a munkához való jog operacionalizálásában, annál is inkább, mert – ahogyan arra a szerző is utal – a nemzetközi jogirodalom rendszeresen felveti a munkához való jog újraértelmezésének szükségességét.^[130] E tágabb értelmezési keret kitöltéséhez Kiss például lényeges adalékkal szolgál, mégpedig a munkavállalók autonómiája kapcsán. Álláspontja szerint „mindenki szabadon dönthet munkája és foglalkozása kiválasztásában, maga választhatja meg munkája jogi kereteit”. Majd így folytatja: „Amennyiben munkajogviszonyt létesít, akár munkáltatóként, akár munkavállalóként, befolyása van jogviszonya tartalmának kialakítására, nemcsak annak megkötése pillanatában, hanem a jogviszony fennállásának egész időtartama alatt.”^[131]

8. Összegzés

[51] A munka – így vagy úgy – jellemzően központi szerepet játszik mind az egyén életében, mind a társadalmak (közösségek) és nemzetgazdaságok működ(tet)ésében. Hasonlóképpen, kétségtelen, hogy a munkához való jog is központi szerepet hivatott betölteni a munka világának jogi infrastruktúrájában. Ugyanakkor – ahogyan arra jelen szócikk is több irányból rá kívánt világítani – olybá tűnik, hogy a munkához való jog egészének egységes szemlélete finoman szólva is kétséges. Hosszan lehetne sorolni a munkához való jognak – e szócikkben is felvázolt – főbb ambivalens karakterjegyeit: e jog tartalma ugyanis többretegű és többnemű, tudományos megítélése konfliktusos, joggyakorlata és (munkajogi és egyéb) operacionalizálhatósága szerény, normatív súlya vitatható, megvalósítása felettébb politikaérzékeny stb. Mindennek ellenére bizton állítható, hogy a munkához való jog ideája legalábbis meghatározó, negligálhatatlan normatív értéket és alapjogi karakterű viszonyítási pontot jelent a munkavégzéssel kapcsolatos jogi gondolkodásban.



9. JEGYZETEK

* A tanulmány az MTE–PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében, a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. A szerző köszönettel tartozik Bitskey Botondnak, az Alkotmánybíróság főtitkárnak a kézirat véleményezéséért, konstruktív szakmai javaslataiért.

[1] *Centesimus annus*, II. János Pál pápa enciklikája a *Rerum novarum* enciklika kibocsátásának századik évfordulója alkalmából, Róma, 1991. május 1., 43.

[2] MAJTÉNYI László – SZABÓ Máté: „A munkához való jog” in *Alkotmányjog – Elektronikus tananyag*, Eötvös Károly Közpolitikai Intézetet, 2005, 9.5.4.

[3] PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés, ELTE ÁJK, Budapest, 2016, 283.

[4] Einat ALBIN: „Universalising the Right to Work of Persons with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach” in Virginia MANTOUVALOU (szerk.): *The Right to Work – Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford–Portland, Hart, 2015, 61–86, 69.

[5] Bővebben lásd KUN Attila: „A digitalizáció kihívásai a munkajogban” in HOMICSKÓ Árpád Olivér (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*, Acta Caroliensia Conventorium Scientiarum Iuridico-Politicarum 22, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018, 119–138.

[6] Bővebben lásd Martin RAVALLION: „Guaranteed Employment or Guaranteed Income?” *CGD Working Paper* 2018/482.

[7] Amir PAZ-FUCHS: „The Right to Work and the Duty to Work” in MANTOUVALOU (4. j.) 177–194.

[8] *Pál második levele a thesszalonikaiakhoz*, 3. fejezet, 10.

[9] Az FNA-ról bővebben magyarul lásd például POGÁTSA Zoltán: „A feltétel nélküli alapjvedelem értelme és a finn kísérlet haszontalansága” *Észak* 2018/3.

[10] KUCZI Tibor: „Szabadidő: lustasághoz való jog?” *Replika* 2010/70, 7–14, 11.

[11] Viszonylag kevés megbízható, hivatalos adat áll rendelkezésre a modern technológiák, az automatizáció és a digitalizáció munkaerőpiacokra gyakorolt jelenlegi és várható hatásáról. Erre a tényre utal például az Európai Parlament is: *Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről*, P8_TA(2017)0271, F, 49.

[12] A protestáns munkaetikáról például Max WEBER: *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*, Budapest, L'Harmattan, 2020.

[13] „Az elmúlt 25 évben a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése volt megfigyelhető. Az EU-ban 2016-ban a munkaszerződések egynegyede »nem hagyományos« foglalkoztatási formákra vonatkozott, az elmúlt tíz évben pedig az összes új munkahely több mint fele »nem hagyományos« formát öltött.” Az adatot idézi: Európai Bizottság: *Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről*, {SWD(2017) 478 final}, Brüsszel, 2017.12.21., COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD).

[14] Bővebben lásd Guy STANDING: *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic, 2011. Továbbá: PRECARIR: *The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (2014–2016)* című nemzetközi kutatási projekt anyagai.

[15] A platform-munkavégzésről a hazai szakirodalomban lásd RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Doktori értekezés, KRE ÁJK, 2020.

- [16] A legfrissebb becslések 10%-ra teszik azon európai dolgozók, munkavállalók arányát, akik ki vannak téve a szegénység veszélyének. A dolgozói szegénység növekedéséhez bizonyosan hozzájárul az, hogy az utóbbi években elterjedtek a nem szokványos foglalkoztatási formák. Eurofound: *In-work poverty in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.
- [17] Vö. FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2015; BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus jogviszonyok*, Budapest, HVG-ORAC, 2018.
- [18] ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, International Labour Office, 2016; továbbá: NEWEFIN: *New Employment Forms and Challenges to Industrial Relations* című nemzetközi kutatási projekt anyagai; továbbá az IREL: *Smarter Industrial relations to address new technological challenges in the world of work* című nemzetközi kutatási projekt (2019–21) anyagai.
- [19] GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014; KISS György: „A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében” *Jogtudományi Közöny* 2013/1, 1–14.
- [20] KUN Attila: „Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók” in PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer, 2018, 389–416.
- [21] Európai Közösségek Bizottsága: *Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, COM(2006) 708 végleges, 11.
- [22] Lásd a tudomány irányából például Mark FREEDLAND – Nicola COUNTOURIS: *The legal construction of personal work relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011; Marc DE VOS: „Work 4.0 and the Future of Labour Law” (July 22, 2018). Working Paper, De Vos például „munkajog” helyett ún. személyek jogáról („law on persons”) szól, munkaerőpiaci státusztól függetlenül.
- [23] ILO: *Decent Work Agenda*.
- [24] ENSZ: *The Sustainable Development Agenda*.
- [25] ILO: *Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future*, Geneva, International Labour Organization, 2019. 35.
- [26] Virginia MANTOUVALOU: „The Right to Non-Exploitative Work” in MANTOUVALOU (4. j.) 39–60.
- [27] Zöld könyv – *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival* (21. j.) 4. a.
- [28] Katherine VW STONE: „A Right to Work in the United States: Historical Antecedents and Contemporary Possibilities” in MANTOUVALOU (4. j.) 275–290.
- [29] Bővebben lásd KUN Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017.
- [30] Lásd ehhez az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában az ún. *flexicurity* elvét, amely a munkahelyteremtést célzó rugalmasság és a szociális biztonságot szem előtt tartó védelem összeháttérét célozza meg, aminek szellemében az állásbiztonság helyett a foglalkoztatási biztonság kerül előtérbe. Európai Bizottság: *A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén*, COM(2007) 359 final, 2007. június 27.
- [31] MANTOUVALOU (4. j.) 2., 6.
- [32] KUCZI (10. j.) 12.
- [33] A kérdéssel bővebben lásd például ZACCARIA Márton Leó: „Az Európai Unió Bíróságának ítélete a munkához való jog korlátozhatóságáról és az életkoron alapuló igazolt eltérő bánásmódról” *Jogesetek*

Magyarázata 2017/4, 61–70.

[34] Lásd bővebben James W. NICKEL: „Giving Up on the Human Right to Work” in MANTOUVALOU (4. j.) 137–148.

[35] Bob HEPPLER: „A right to work?” *Industrial Law Journal* 1981/1, 65–83.

[36] NICKEL (34. j.) 148.

[37] Vö. Alan L BOGG: „Only Fools and Horses: Some Sceptical Reflections on the Right to Work” in MANTOUVALOU (4. j.) 151.

[38] Guy MUNDLAK: „The right to work: Linking human rights and employment policy” *International Labour Review* 2007/3–4. Idézi továbbá PETROVICS (3. j.) 115.

[39] Guy MUNDLAK: „Working Out the Right to Work in a Global Labour Market” in MANTOUVALOU (4. j.) 291–313.

[40] RAB Henriett: „Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből” *Jogtudományi Közlöny* 2019/2, 61–68, 66.

[41] Hugh COLLINS: „Is there a Human Right to Work?” in MANTOUVALOU (4. j.) 37.

[42] BOGG (37. j.) 149–176.

[43] PETROVICS (3. j.) 286–287.

[44] MANTOUVALOU (4. j.) 7.

[45] David WIGGINS: „Work, its Moral Meaning or Import” in MANTOUVALOU (4. j.) 15.

[46] Utóbbi aspektushoz lásd részletesen PETROVICS (3. j.).

[47] A munkához való jog és a tulajdonszerzés kapcsolatához lásd Johann Gottlieb Fichte nyomán KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Pécs, Justis, 2010, 76., 42. lj.

[48] COLLINS (41. j.) 17–38.

[49] Alan L BOGG (37. j.) 168.

[50] Lásd még MUNDLAK (38. j.).

[51] KISS (47. j.) 228.

[52] UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR): *General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)*, 6 February 2006, E/C.12/GC/18; Lásd még erről: Colm O’CINNEIDE: „The Right to Work in International Human Rights Law” in MANTOUVALOU (4. j.) 105–109.

[53] *The right to work, General comment No. 18.* (52. j.) 1., 4., 6., 9. bekezdések.

[54] Bővebben lásd PETROVICS (3. j.) 115–122.

[55] Bővebben lásd ALBIN (4. j.) 61–86.

[56] *A munkaerőpiaci szolgáltatás szervezetéről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1948. évi 31. ülészakán elfogadott 88. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LIII. törvény.*

[57] *A foglalkoztatáspolitikáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1964. évi 48. ülészakán elfogadott 122. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXII. törvény.*

[58] Bővebben lásd KÉRI Judit: „A munkához való jog és a munkanélküliség kapcsolatának szociális jogi meghatározása.” *Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum juridicorum* 2016/6, 63–65.

[59] O’CINNEIDE (52. j.) 122.

[60] *A Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény* 45. §.

- [61] PETROVICS (3. j.) 119.
- [62] SÁRI János – SOMODY Bernadette: *Alapjogok. Alkotmánytan II*, online kiadás, Osiris, ⁴2008, 20.1.
- [63] Vö. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: „Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban” in CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól*, Miskolc, Bíbor, 2002, 290; PETROVICS (3. j.) 120.
- [64] HAJDÚ József: „A munkához és a munka szabad megválasztásához való jog” in TRÓCSÁNYI László (szerk.): *A Mi Alkotmányunk*, Budapest, Complex, 2006, 461–462.
- [65] 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, ABH 1994, 117, 120–121. SÁRI János: *Alapjogok. Alkotmánytan II*, Budapest, Osiris, ³2006, 222–223; PETROVICS (3. j.) 287.
- [66] 327/B/1992. AB határozat (65. j.) 610.
- [67] KISS (47. j.) 100.
- [68] TURZÓ Tímea: „A fizetett szabadsághoz való jog az Alkotmánybíróság határozataiban” *Új Magyar Közigazgatás* 2015/3, 79.
- [69] 21/1994. (IV. 16.) AB határozat (65. j.) 120–121.
- [70] HAJDÚ József – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina: „Az Alaptörvény munkajogi tartalmú cikkeiről” in BALOGH Elemér (szerk.): *Számadás az Alaptörvényről. Tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar oktatóinak tollából*, Budapest, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2016, 67.
- [71] 21/1994. (IV. 16.) AB határozat (65. j.) 120–121, IV. 4.
- [72] 22/1994. (IV. 16) AB határozat, ABH 1994, 127, 129., 130–132.
- [73] A vállalkozáshoz való jogról részletesen lásd FÁBIÁN Ferenc: „A vállalkozáshoz való jog” in JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) (2018).
- [74] 327/B/1992. AB határozat (65. j.) 609.
- [75] DRINÓCZI Tímea: „Szociális jogok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) (2019).
- [76] 327/B/1992. AB határozat (65. j.) 609-610.
- [77] 45/B/1997. AB határozat, ABH 2001, 896, 901. alapján, idézi GULYÁS Péter: „A munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog az Alkotmánybíróság gyakorlatában” *Esély* 2002/5, 38. 9. lj.
- [78] JUHÁSZ Gábor: „A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben” *Fundamentum* 2012/1, 36.
- [79] KÉRI (58. j.) 76.
- [80] FÁBIÁN (73. j.).
- [81] SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*, Budapest, Osiris, 2001, 679.
- [82] 1178/B/1991. AB határozat, ABH 1993, 564, 565.
- [83] 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994, 574.
- [84] 40/1997 (VII. 1.) AB határozat, ABH 1997, 282, 287.
- [85] FÁBIÁN Ferenc: „A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról” in KESERŰ Barna Arnold – KŐHIDI Ákos (szerk.): *Tanulmányok a 65 éves Lenkovic Barnabás tiszteletére*,

Budapest–Győr, Eötvös József Könyv- és Lapkiadó Bt. – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kara, 2015, 78.

[86] PETROVICS (3. j.) 121.

[87] JUHÁSZ (78. j.) 37.

[88] BOGG (37. j.) 165.

[89] KISS (47. j.) 117. (SCHMIDT Péter gondolatmenete nyomán).

[90] KISS (47. j.) 228., 57. lj.

[91] A rehabilitációs törvény (a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény) preambuluma szerint az kifejezetten Magyarország Alaptörvénye XII. cikkének végrehajtása érdekében került megalkotásra, „a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő foglalkoztatás központú rehabilitációjának, társadalmi reintegrációjának, foglalkoztatásának elősegítésére, továbbá a kieső jövedelem miatti keresetpótlás érdekében”.

[92] HAJDÚ – ROSSU – RÚZS MOLNÁR (70. j.) 69.

[93] 30/2017. (XI. 14.) AB határozat, Indokolás [61]. Lásd bővebben [Közfoglalkoztatási Portál](#).

[94] A vállalkozáshoz való jogról részletesen lásd FÁBIÁN (73. j.)]

[95] TAKÁCS Albert is felrótta az AB-nek, hogy elhanyagolta a két jog közötti alapvető különbségeket. TAKÁCS Albert: „A szociális jogok” in HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*, Budapest, Osiris, 2003, 851.

[96] KISS (47. j.) 247.

[97] A Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportja: *Az Alaptörvény követelményeinek érvényesülése a bírósági ítélezésben – Összefoglaló vélemény*, 2016.El.II.JGY.K.1, 153.

[98] JUHÁSZ (78. j.) 37.

[99] Lásd ehhez részletesen GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: *Alkotmányos polgári jog? Az alapvető jogok alkalmazása a magánjogi jogvitákban*, Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2011.

[100] Lásd ehhez részletesen KISS (47. j.) pl. 281.

[101] SZENDRŐI Anna: „Alapjogi kollíziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén” *Miskolci Jogi Szemle* 2017/1, 134.

[102] FÁBIÁN (85. j.) 86.

[103] Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont; 51. § (1) bekezdés.

[104] Az újrafoglalkoztatásnak, mint a jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés egyik lehetséges – klasszikus, ám világszerte egyre inkább marginalizálódó – szankciójának elemzését a munkához való jog kontextusában lásd részletesen Joanna HOWE: „Why Do So Few Employees Return to their Jobs? In Pursuit of a Right to Work Following Unfair Dismissal” in MANTOUVALOU (4. j) 255–274.

[105] Mt. 146. § (1) bekezdés.

[106] Vö. Kúria Mfv.I.10.307/2018.

[107] KISS György: „A munkaharc joga” in KISS György (szerk.): *Munkajog*, Budapest, Ludovika Egyetemi Kiadó, 2020, 512.

[108] Mt. 228. §.

[109] Lásd például e tárgykörben a francia gyakorlat elemzését Sophie Robin-OLIVIER: „The French

Approach to the Right to Work: The Potential of a Constitutional Right in Ordinary Courts” in MANTOUVALOU (4. j.) 195–208.

[110] Bővebben lásd KISS Bettina Boglárka: „A munkához való jog és a versenytilalmi megállapodások” *Glossa Iuridica* 2019/1–2, 219–242.

[111] Mt. 8. § (4) bekezdés.

[112] BH 1995. 231.

[113] BH 1997. 407.

[114] 500/B/1994. AB határozat, ABH 1995, 699, 701–702. Lásd még GULYÁS (77. j.) 39.

[115] Lásd erről részletesen: PETROVICS (3. j.).

[116] 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011, 49, 76–77., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011, 181, 192.

[117] Mt. 64. § (2) bekezdés.

[118] Kúria Mfv.I.10.570/2007/3.szám, idézi SZENDRŐI (101. j.) 134.

[119] Ptk. 2:52. § (1) bekezdés.

[120] Mt. 9. §.

[121] SZENDRŐI (101. j.) 129.

[122] Vö. Kúria Joggyakorlat-elemző Csoport: *Összefoglaló vélemény – A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei*, 36–38.; továbbá „Sérelemdíj és a munkához való jog sérelme” *Munkaügyi Levelek* 156. szám, 3109. kérdés, 2017. november 6.

[123] BH 1999. 402.

[124] Bővebben lásd SZENDRŐI (101. j.) 133.

[125] Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M. 1344/2004/66. Ismerteti SZENDRŐI (101. j.) 133.

[126] Fővárosi Törvényszék Mf.631971/2006/3. Ismerteti SZENDRŐI (101. j.) 133.

[127] Alapul szolgáló ítéletek: Fővárosi Ítéltábla Pf.20785/2016/14., Fővárosi Ítéltábla Pf.20077/2016/15., lásd még PAP Máté: „Sérelemdíj munkavállalónak? – A munkához való jog mint személyiségi jog a sérelemdíj fényében” *Jogi Fórum* 2017. december 22.

[128] EBH 2019. M.1.

[129] PAP Máté: „Sérelemdíj munkavállalónak? A munkához való jog mint személyiségi jog a sérelemdíj fényében” *Arsboni* 2019. február 12.

[130] SIPKA Péter: „A Kúria döntése a munkaviszony megszűnéséről – A munkához való jog védelme” *Jogesetek Magyarázata* 2015/2, 35–40.

[131] KISS György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, Budapest, 2005, § 20.