

Grósz-Wilhelm Nikolett* – Molnár Csaba**

A védőoltások jogszerűségével kapcsolatos alkotmányjogi és munkajogi gondolatok a koronavírus árnyékában



BEVEZETÉS

A jogirodalom számára a koronavírus okozta világjárvány és a megfertőződés elleni védekezés okán a védőoltások igénybevételének jogi vetülete, ezen belül alkotmány- és munkajogi feltételrendszere hangsúlyos témává vált, hiszen a világ országai számos esetben teszik kötelezővé a koronavírus elleni védőoltás felvételét.¹

Nem szabad elfelejteni, hogy az új típusú koronavírus elleni védőoltás jellegét tekintve nem különbözik a többi védőoltástól, így a védőoltás kötelező igénybevételének jogszerűségi vizsgálata során a témában született korábbi alkotmánybírói gyakorlatot, megjelent szakmai tanulmányokat, a tételes jogot, valamint a témában tekintéllyel rendelkező nemzetközi szervezetek ajánlásait és joggyakorlatát figyelembe véve ismertetjük a kötelező védőoltások alkotmány- és munkajogi vetületét.

A VEDŐOLTÁSOK HATÉKONYSÁGA

A védőoltások felfedezésére társadalmunk egyik leghasznosabb találmányaként tekinthetünk, hiszen a XIX. és a XX. század fordulójára a járványelhárítás jelentős eredményeket tudott felmutatni. Több mint száz év távlatából látható, hogy az akkor kötelezővé tett, újonnan felfedezett védőoltások hatásosnak bizonyultak, hiszen a Magyar Királyság területéről kiszorult a kolera, illetve a járványügyi szakigazgatás sikereket

ért el a diftéria, a vérhas és a hastífusz elleni küzdelemben is.² Alig ötven év alatt, a széles körű társadalmi immunizálásnak köszönhetően, a második világháború utáni Magyarországon a hastífusz- és a vérhas-megbetegedések száma drasztikus csökkenésnek indult, a diftéria pedig szinte teljesen eltűnt.³

A tudomány álláspontja szerint a járványok kialakulásának megakadályozásában a kötelező védőoltások számítanak a leghatékonyabb eszköznek. Magyarország e téren az Európai Unió és az Egészségügyi Világszervezet (a továbbiakban: WHO) szerint követendő példaként szolgál, mivel hazánkban a kötelező védőoltásokat a gyermekek 99%-a megkapja, megelőzve a jelentősebb járványok kialakulását.⁴

Nem szabad elfelejteni, hogy a hatékony járványügyi szakigazgatási rendszer biztos, az alkotmányossági kérdéseknek teljes mértékben megfelelő jogszabályi környezetet igényel, hiszen sokan úgy gondolják, hogy a védőoltások igénybevételének kötelezővé tétele sérti az egyént megillető alapjogokat.⁵

A kérdés csupán az, hogy a védőoltások kötelezővé tétele során valóban fennáll-e a vélt alapjogsérelem, avagy fordítva, a kötelező védőoltás felvételének megtagadása okozhat-e harmadik személyek tekintetében alapjogsérelmet.

A kérdés eldöntéséhez az Alkotmánybírói gyakorlatának ismerete nélkülözhetetlen, azonban a testület döntésének ismertetése előtt szükségesnek tartjuk bemutatni azt az alapjogi tesztet, amely alapján egy alapjog-korlátozásról eldönthető, hogy alkotmányos vagy alkotmányellenes.

A SZÜKSÉGESSÉGI-ARÁNYOSSÁGI TESZT

Sajó László nyomán Kiss Barnabás rávilágított arra, hogy az alapvető emberi jogok korlátozási körülményeinek megha-

* Grósz-Wilhelm Nikolett: Igazságügyi Minisztérium, Jogszabály-előkészítés Összehangolásáért és Közjogi Jogalkotásért Felelős Helyettes Államtitkárság, Közigazgatási Eljárásjogi Kodifikációs Osztály, közjogi ügyintéző.

** Molnár Csaba: Igazságügyi Minisztérium, Jogszabály-előkészítés Összehangolásáért és Közjogi Jogalkotásért Felelős Helyettes Államtitkárság, Közigazgatási Eljárásjogi Kodifikációs Osztály, közjogi ügyintéző.

1 Például: Franciaország (az egészségügyi dolgozók tekintetében); Görögország (az általános munkavégzés egyik feltétele); Olaszország (munkavégzés egyik feltétele); Ausztria (a cikk megírásakor az osztrák kormány bejelentése alapján a közeljövőben általánosan kötelezővé tenné a koronavírus elleni védőoltás felvételét); Szlovénia (a kormányzati dolgozók tekintetében), New Jersey, Kalifornia és New York államok (bizonyos munkakörök tekintetében).

2 ERDEY-GRÚZ Tibor (szerk.): *Hazánk, Magyarország*. 1. kötet. Akadémia Kiadó, Budapest, 1975, 474. o.

3 ERDEY-GRÚZ (1975) 475. o.

4 NAGY Marianna: *Közegészségügy – Járványügy*. In: FICZERE Lajos – FORGÁCS Imre (szerk.): *Közigazgatási jog különös rész*. Osiris Kiadó, Budapest, 2006, 277. o.

5 Lásd GAIZLER Gyula-NYÉKY Kálmán: *Bioetika*. Gondolat Kiadó, Budapest, 2003, 39. o.

tározása alapvetően jogbölcséleti kérdésnek minősül, hiszen a téma vizsgálatakor olyan kérdésekre keressük a választ, hogy „vannak-e, és melyek lehetnek az emberi szabadság határai, milyen módon és milyen mértékig igazolható a szabadság korlátozása, illetve hol kezdődik a szabadság megengedhetetlen korlátozása, vagyis mik a »korlátozás korlátai«”.⁶

A fenti kérdések megválaszolásakor nélkülözhetetlen a jog segítségül hívása, mivel az alapjog-korlátozások alkotmányosságának kivizsgálására az alkotmányjog kidolgozta a szükségességi és arányossági tesztet, amelyben a jogrendszer alkotmányossága felett örökös testület – Magyarországon az Alkotmánybíróság – az adott alapjog-korlátozás tekintetében a jogszabályi rendelkezést négy szempontból vizsgálja: jogkorlátozási cél, alkalmasság, szükségesség és arányosság.⁷

A teszt rövid bemutatása előtt utalni szükséges arra, hogy Magyarország Alaptörvénye szerint az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat csak törvény állapíthatja meg, ebből következik, hogy az alapvető alkotmányos jogokra vonatkozó szabályokat csak az Országgyűlés alkothatja meg. Az Alaptörvény tételesen ismerteti a szükségességi és arányossági teszt tartalmát is (még ha az alkotmányos tesztet nem is nevezi meg), amikor rögzíti, hogy alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.⁸

Az Alkotmánybíróság már 1990-ben, Sólyom László alkotmánybíró különvéleményével rámutatott arra, hogy az alapjog lényeges tartalma az alapjog-korlátozás szükségességének és arányosságának vizsgálatával állapítható meg.⁹ A különvéleményben rögzítetteket később az Alkotmánybíróság elfogadta és következetesen alkalmazni kezdte. Sólyom László később megjegyezte, hogy „1990 októbere óta az Alkotmánybíróság állandó kritériuma az alapjog alkotmányosan megengedhető korlátozásához, hogy annak kényszerítő okból és arányosan kell megtörténnie. Az arányosság követelménye magában foglalja a legkevésbé korlátozó és az alkalmas eszköz használatát.”¹⁰

A szükségességi és arányossági teszt lefolytatása során, amikor az állam alapjog-korlátozó rendelkezésének alkotmányosságát vizsgáljuk, első helyen a jogkorlátozás célját érdemes górcső alá venni.

A jogkorlátozási cél alkotmányossága és legitimitása kapcsán kijelenthető, hogy a mindenkori jelentéstartalmát a társadalom értékei határozzák meg. A társadalom összetételének, értékrendjének változásával a jogkorlátozási cél alkotmányosságának megítélése is változhat, azonban egy dolog biztos – és a magyar Alkotmánybíróság is ezt az álláspontot képviseli – a jogkorlátozási cél más alapvető jog védelme, vagy a közérdek (egyéb alkotmányos érték) alapján határozható meg.¹¹

A következő lépésben az adott alapjog-korlátozás szükségességét és egyúttal alkalmasságát indokolt vizsgálni. Pozsár-Szentmiklós Zoltán egyik tanulmányában kiemelte, hogy „[a] legitim jogkorlátozási cél azonosítása előfeltétele az ennek megvalósításához szükséges eszköz (a jogkorlátozó közhatalmi aktus) vizsgálatának. A cél és az eszköz kapcsolatát meghatározó jogirodalmi források »ésszerűség«, »ésszerű kapcsolat« fogalmával írják le, a magyar irodalomban ez a szempont – német mintát követve – leginkább az alkalmasság fogalma kapcsán jelent meg.”¹² A vizsgálandó, alapjogot korlátozó jogszabályi rendelkezés szükségességének elemzése előtt minden esetben szükséges kitérni arra, hogy a választott eszköz – azaz a vizsgált jogi szabályozás – alkalmas-e az alkotmányos cél (alapvető jog vagy alkotmányos érték védelme) elérésére. Amennyiben e feladatát nem képes ellátni, azaz alkalmatlannak minősül, akkor az eszköz szükségesnek sem tekinthető, így az alapjogi teszt lefolytatása a továbbiakban feleslegessé válik, azaz a vizsgált rendelkezésről e ponton kijelenthető, hogy alkotmányellenes szabálynak minősül.

Ha a vizsgálat során bebizonyosodik, hogy a jogalkotó által kiválasztott szabályozási eszköz az alkotmányos cél elérése szempontjából alkalmasnak minősül, akkor a teszt lefolytatása során a szabályozás szükségességének vizsgálata következik. Az alapjogi teszt lefolytatójának e ponton azt kell megvizsgálnia, hogy rendelkezésre állnak-e olyan egyéb, alternatív megoldások, amelyekkel az alkotmányos cél szintén elérhető. Amennyiben a jogalkotó számára több alternatív megoldási lehetőség áll rendelkezésre, „egy jogkorlátozó szabály abban az esetben szükséges, ha más [...] szabályozás nem tudja anélkül hatékonyabban szolgálni az elérni kívánt célt, hogy egyidejűleg ne korlátozná jobban más alkotmányos értékek megvalósításának lehetőségét.”¹³ Másképp megfogalmazva, a jogalkotó – az alapvető jog vagy az alkotmányos érték védelme érdekében – csak olyan, az alkotmányos jogot korlátozó szabályozási módszert vehet igénybe, amely az érintett alapvető jogot (vagy jogokat) a legkisebb mértékben korlátozza.¹⁴

Az alapjogi teszt lefolytatásának utolsó állomásaként a vizsgált rendelkezést az arányossági követelmény szempontjából szükséges a vizsgálat tárgyává tenni. Kiemelendő, hogy a jogszabályi rendelkezés az arányosság követelménye csak akkor kérhető számon, ha az a szükségesség (alkalmasság) próbáját már kiállta.¹⁵

A teszt ezen pontján mérlegelni szükséges, azaz egy képzeletbeli mérleg két serpenyője közül az egyikbe a szabályozási célként meghatározott alapvető jogot, illetve alkotmányos értéket, míg a másik serpenyőbe a szabályozás által megvalósított alapjogsérelem szükséges tenni. Amennyiben a mérleg azon serpenyő felé billen, amelyben a szabályozási cél található, akkor az alapjog-korlátozás alkotmányosnak tekinthető, hiszen a cél fontossága meghaladja az alapjogsérelem mértékét.¹⁶

6 KISS Barnabás: Az alapjogok korlátozása és a közérdek, 401. o., http://acta.bibl.u-szeged.hu/7337/1/juridpol_069_401-416.pdf [letöltve: 2021. 11. 25.].

7 POZSÁR-SZENTMIKLÓS Zoltán: Az alapjogi teszt újrafogalmazása. *Jogtudományi Közöny*, 69/1. 2014, 34. o.

8 Alaptörvény I. cikk (3) bekezdés.

9 2/1990. (II. 18.) AB határozat.

10 SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 399. o.

11 POZSÁR-SZENTMIKLÓS (2014) 24. o.

12 POZSÁR-SZENTMIKLÓS (2014) 25. o.

13 POZSÁR-SZENTMIKLÓS (2014) 26. o.

14 GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: Az alapjogok korlátozása, 2020, 11. o., <https://ijoten.hu/uploads/az-alapjogok-korlatozsa.pdf> [letöltve: 2021. 11. 26.].

15 Bővebben: SOMODY Bernadette – SZABÓ Máté Dániel – VISSY Beatrix – DOJCSÁK Dalma: *Alapjogi tanok I.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018, 66–68. o.

16 Lásd POZSÁR-SZENTMIKLÓS (2014) 33. o., 6/1998. (III. 11.) AB határozat, 39/2002. (IX. 25.) AB határozat.

Ennél a témakörnél nem hanyagolható el az sem, hogy az Alkotmánybíróság az arányosság vizsgálatok a jogszabályi rendelkezést abból a szempontból is fókuszba helyezi, hogy az kellő mértékben differenciál-e a címzetti kör (alanyi hatály) tekintetében. Amennyiben a differenciálás nem kellő mértékű, illetve az alapjog-korlátozás és a címzetti kör között nem áll fenn észszerű, közvetlen logikai kapcsolat, abban az esetben arányos – így alkotmányos – alapjog-korlátozásról nem beszélhetünk.¹⁷

A KÖTELEZŐ VÉDŐOLTÁSOK ALKOTMÁNYOSSÁGA AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG GYAKORLATÁBAN

Az Alkotmánybíróság a 2000-es években megvizsgálta a kötelező védőoltások alkotmányosságát. Habár a határozat¹⁸ alapjául szolgáló indítvány a gyermekkorban kötelezően igénybe veendő védőoltásokra helyezte a hangsúlyt, az Alkotmánybíróság a határozatában a kötelező védőoltási rendszerre vonatkozó, általánosabb jellegű alkotmányos megállapításokat is tett, amelyek segítenek eligazodni a kötelező védőoltások alkotmányossági rendszerében, ezért az alábbi összefoglalóban a határozat általános alkotmányjogi megállapításait ismertetjük.

AZ ALKOTMÁNYOS CÉL

Az Alkotmánybíróság határozatában a fentebb ismertetett szükségességi és arányossági teszt alapján vizsgálta a kötelező (gyermekkor) védőoltások rendszerét. Tekintettel arra, hogy az alapjogi teszt lefuttatásának előfeltétele az alkotmányos cél meghatározása, az Alkotmánybíróságnak mindenekelőtt abban volt szükséges állást foglalnia, hogy a jogalkotó a védőoltások kötelező igénybevétele során mely alapjogot vagy alkotmányos értéket tekintette védendő alkotmányos célnak.

A testület megállapította, hogy a védőoltások igénybevétele előíró szabályozás két alkotmányos érték védelme érdekében került megalkotásra: a gyermekek megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődésének biztosítása; az egész társadalom fertőző betegségekkel, járványokkal szembeni védelme.^{19, 20}

A SZABÁLYOZÁS ALKALMASSÁGA ÉS SZÜKSÉGESSÉGE

A következő lépésben az Alkotmánybíróságnak azt volt szükséges vizsgálni, hogy a jogalkotó által kiválasztott eszköz

valóban alkalmas arra, hogy eleget tegyen a szabályozás (alapjog-korlátozás) alkotmányos céljának. Konkretizálva az eddigieket, az Alkotmánybíróságnak abban kellett állást foglalnia, hogy a kötelező védőoltások hathatósan alkalmazhatók-e a járványok megelőzésében, illetve leküzdésében, azaz a védőoltások igénybevételevel az állam eleget tud-e tenni az objektív életvédelmi kötelezettségének.

A határozat utal egy korábbi alkotmánybírói döntésre, amely szerint „tudományos igazságok kérdésében állást foglalni csak maga a tudomány kompetens”.²¹ A testület – szintén egy korábbi határozatát idézve – hozzátette, hogy „egy-egy rizikó felbecsülése nem szorítkozhat pusztán valamely szaktudomány saját területére korlátozott értékelésére, hanem azt kell mérlegelni, hogy az az adott társadalmi körülmények között az érintett gyermekcsoport fejlődésére és jövőjére milyen hatással lehet”.²²

Az Alkotmánybíróság azt az álláspontot képviseli, amely szerint a természettudományos igazságok eldöntésére a tudomány képviselői hivatottak, ugyanakkor a természettudományos ismeretekkel összefüggő alkotmányossági problémák megoldásához a szaktudományos álláspontoknál szélesebb vizsgálódás lehet szükséges.²³

Tekintettel arra, hogy az alkotmánybírói kinevezés egyik feltétele a jogász végzettség megléte, az alkotmánybíróktól nem elvárható, hogy a tudomány minden területén, így például az orvostudományban is magabiztosan mozogjanak. A határozatból kitűnik, hogy ha az adott ügy olyan tárgykört érint, amelyben nemcsak a jogelméletet, hanem más tudományterületet is igénybe kell venni, az Alkotmánybíróság feladata, hogy az eljárása során a nem jogi tudományos ismereteket felkutassa, megismerje, és az adott tudományág által bebizonyított tételeket tényként elfogadja. A testület fontosnak tartotta hangsúlyozni, hogy „nem az alkotmánybírói eljárás a tudományos igazságok és a versengő tudományos nézetek közötti választás döntő fóruma. A tudomány kompetenciája és autonómiája az Alkotmánybíróság számára is meghatározó. Demokratikus társadalomban elsősorban a megfelelően szabályozott, észszerű és nyilvános jogalkotási eljárások során kell figyelembe venni a tudomány megállapításait és a tudomány képviselőinek javaslatait”.²⁴

A szabályozás alkalmasságának és szükségességének vizsgálatok az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy nem kérdőjelezhető meg, hogy a védőoltások az emberi szervezet fertőző betegségekkel szembeni ellenálló-képességének fokozását és a fertőző megbetegedések elterjedésének megelőzését szolgálják. Az Alkotmánybíróság utalt arra a tényre, hogy a régi korokban óriási károkat okozó fertőző betegségek visszaszorultak, mivel a modern államok járványok elleni védekezésének egyik legfőbb eszköze a megfelelő védőoltási rendszer tudatos alkalmazása.²⁵

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a védőoltások képesek megelőzni az egészségkárosodást, rosszabb esetben a halált okozó járványok és az egyéni megfertőződések kialakulását, így a testület szerint a védőoltás, mint eszköz, alkal-

17 Lásd 20/1990. (X. 4.) AB határozat, 30/1992. (V. 26.) AB határozat.

18 39/2007. (VI. 20.) AB határozat (a továbbiakban: Abh1.).

19 Lásd Abh1. V. rész 3.4.1. pont.

20 Megjegyezzük, hogy az Alkotmánybíróság megállapítása szerinti alkotmányos értékek megfelelnek az Alaptörvény II. cikke alapján az államot terhelő objektív életvédelmi kötelezettségnek, valamint az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdése szerinti testi és lelki egészséghez való jognak.

21 34/1994. (VI. 24.) AB határozat.

22 ABH 1996, 74, 81.

23 Lásd Abh1. V. rész 3.1. pont.

24 Lásd Abh1. V. rész 3.2. pont.

25 Bővebben: Abh1. V. rész 3.3. pont.

mas és egyúttal szükséges a jogalkotó által meghatározott alkotmányos cél eléréséhez.

A határozat rögzíti, hogy az adott ügy tárgyát képező jogszabályi rendelkezés (életkorhoz kötött védőoltások rendszere) nem tekinthető szükségtelen alapjog-korlátozásnak,²⁶ mivel a védőoltások „egyfelől az egyént [...] védik a fertőzéstől, másfelől az egész társadalmat a járványok megjelenésétől”.²⁷

AZ ARÁNYOSSÁG VIZSGÁLATA

A szükségességi és arányossági teszt lefolytatásának utolsó állomásaként az alapjog-korlátozás arányosságát szükséges vizsgálni.

A kötelező védőoltások rendszerét kifogásolók egyik gyakori érve azon alapszik, hogy az oltások kötelező igénybevétele sérti a lelkiismereti és vallási meggyőződésüket. Tekintettel arra, hogy a modern államok a lelkiismerethez és vallásszabadsághoz való jogot alkotmányos alapjogként garantálják,²⁸ az Alkotmánybíróságnak kötelessége volt ezen érvek érdemi vizsgálata.

A testület elismeri, hogy a kötelező védőoltások jelentősebb sérelmet okoznak azoknál, akik a védőoltásokat lelkiismereti vagy vallási meggyőződésből elutasítják. Az Alkotmánybíróság szerint a kérdés vizsgálatakor elsősorban a jogállamisági alapelvet szükséges segítségül hívni, amely alapján „mindenki ugyanannak a jogrendnek jogosultja és kötelezettje, vagyis a jogszabályok mindenkire vonatkoznak, mégpedig úgy, hogy a jognak mindenkire egyenlőként [...] kell kezelnie”. Ugyanakkor az sem mellőzhető tény, hogy a „demokrácia egyik értéke a politikai közösségen belüli sokszínűség [...]”. Ezért általánosságban nem mondható ki sem az, hogy a lelkiismereti, illetve a kultuszszabadság miatt mindig kivételt kell tenni az általános törvények alól, sem az, hogy a törvények uralma teljesen kiterjed a vallási közösség belső életére”.²⁹

Az Alkotmánybíróság a határozatában rögzítette, hogy a védőoltások az érintett egyén és a társadalom többi tagjának egészségét védik, így az érintett körnek (a határozat szerinti ügyben a gyermekeknek) érdekük fűződik ahhoz, hogy időben megkapják a megfelelő védőoltásokat.³⁰

A határozat szerint azt sem szabad elfelejteni, hogy a védőoltások kötelező igénybevétele előíró szabályok megfelelnek az állam semlegességére vonatkozó követelménynek, mivel a kapcsolódó jogszabályok „nem világnézetek vagy hittételek igazságtartalmának elfogadásán alapulnak, vagyis nem egy hittételt részesítenek előnyben egy másik hittétellel szemben, hanem természettudományos alapokon álló indokok alapján – világnézetre tekintet nélkül – mindenkire egyformán kötelező szabályokat tartalmaznak”.³¹

A szabályozás – az Alkotmánybíróság szerint – megfelelt az arányosság, így az alkotmányosság követelményének, hiszen a jogszabályi rendelkezés célja és az érintett személyi kör között logikus, közvetlen kapcsolat áll fenn (egyéni és csoport-

tos, össztársadalmi egészségvédelem). Ugyancsak ezt az álláspontot erősíti az a körülmény is, hogy a jogszabály kellően differenciál, hiszen bizonyos egészségügyi indokok alapján a kötelező oltás alóli mentességet biztosítja, valamint, ha az azonos hatóanyagú oltóanyagok közül többféle áll rendelkezésre, akkor lehetőség van az oltószerek közötti szabad választásra.

Az Alkotmánybíróság az alapjogi teszt lefolytatása végén arra az álláspontra jutott, hogy a védőoltások kötelező igénybevételenek előírása alapjogot szükségtelen és aránytalan mértékben nem korlátoz, így az ilyen jellegű szabályozás alkotmányosnak minősül.

AZ EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGÁNAK GYAKORLATA

Röviden szeretnénk megemlíteni a Covid19 elleni védőoltással kapcsolatban, hogy – az AB döntésekkel egyidejűleg – az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJE) előtti eljárásokban szintén kialakulóban van egyfajta bírói gyakorlat. Abból kifolyólag, hogy az oltásokkal szembeni ellenérzések nem csupán a jelenlegi oltással, hanem már korábban is felmerültek, már most is vannak olyan korábbi, a kötelező védőoltásokkal kapcsolatos jogesetek, amelyek a jelenlegi kérdéskörben is relevanciával bírhatnak. Ilyen például az EJE védőoltásokkal kapcsolatos legátfogóbb esete, a *Vavřička kontra Cseh Köztársaság ügy*,³² amely ügyben a felperesek olyan gyerekek, illetve szülei voltak, akik valamilyen okból nem vettek részt az állami oltási programban. Ez volt az első olyan ügy, amelyben az EJE a kötelező védőoltás kérdésében ítéletet hozott.

A vonatkozó cseh döntés elleni keresetlevelet *Pavel Vavřička* cseh állampolgár nyújtotta be az EJE-hez, kifogásolva, hogy pénzbírságot kapott, mert megtagadta gyermekei *tetanusz*, *Hepatitis B* és *gyermekbénulás* elleni védőoltását. Az EJE – a magyar alkotmánybírósági gyakorlathoz is hivatkozva – megállapította, hogy a gyermekek fertőző betegségekkel szembeni immunitásának eléréséhez fűződő közegészségügyi érdek felülmúlja az egyének magánéletéhez való jogát, és a cseh szabályozás megfelelő rendelkezést tartalmaz az orvosi vagy vallási okok miatt a védőoltás alóli mentességre. Az EJE megállapította, hogy a Cseh Köztársaság nem sértette meg az Emberi Jogok Európai Egyezményét azzal, hogy védőoltási kötelezettséget írt elő az országban élő gyermekek tekintetében.³³

Továbbá az elmúlt időszakban több kérelem is érkezett a Covid19 elleni védőoltások kapcsán az EJE-hez,³⁴ amely ügyekben a kérelmek elutasításra kerültek, így még

26 Lásd Abh1. V. rész 3.6. pont.

27 Lásd Abh1. V. rész 3.3. pont.

28 A magyar alkotmányjogban lásd Alaptörvény VII. cikk (1) bekezdés.

29 Abh1. V. rész 5.1. pont.

30 Lásd Abh1. V. rész 5.2. pont.

31 Lásd Abh1. V. rész 5.2. pont második fele.

32 Case of *Vavřička and Others v. The Czech Republic*, Applications nos. 47621/13 and 5 others, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-209039%22%5D%7D> [letöltve: 2021. 11. 26.].

33 CHAPPELL, Bill: European Court Backs Mandatory Vaccinations For Children, <https://www.npr.org/sections/coronavirus-live-updates/2021/04/08/985318387/european-court-backs-mandatory-vaccinations-laws-for-children?t=1639486674390> [letöltve: 2021. 12. 14.].

34 Így például *Kakaletri and Others kontra Görögország ügy*, *Theofanopoulou és mások kontra Görögország ügy*

nagy valószínűséggel hosszú időnek kell eltelnie ahhoz, hogy az EJEB álláspontját megismerhessük e tárgykörben.³⁵

A WHO AJÁNLÁSA

A védőoltások alkotmányosságának általános vizsgálatakor kitüntetett figyelmet szükséges fordítani az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyik legtekintélyesebb szakosított intézménye, a WHO gyakorlatára és témában született ajánlásaira.

Az alábbiakban a WHO 2021 tavaszán közölt, a védőoltások kötelezővé tételével foglalkozó ajánlásának³⁶ főbb tartalmi elemeit mutatjuk be.

Az ajánlás szerint kétségtelen tény, hogy a különböző fertőző betegségekkel szemben (így a Covid19-vírussal szemben is) az emberiség számára a védőoltások bizonyulnak a leghatásosabb eszköznek. A WHO elismeri, hogy a kötelező védőoltási rendszer korlátozza az egyént megillető szabadságjogokat, azonban az ilyen jellegű beavatkozás nem minden esetben tekinthető önkényesnek, így alkotmányellenesnek, hiszen az alapjog-korlátozásra a nyomós közérdeken alapuló indok (például közegészségügy védelme) megfelelő alkotmányos jogalapot szolgálhat.

A WHO szerint egy adott védőoltás kötelezővé tétele előtt a nemzeti döntéshozó-testület – a természettudományos megállapítások mellett – etikai szempontokat is figyelembe kell vevény, így nélkülözhetetlen például a szükségességi és arányossági kérdések, a védőoltások biztonságosságának és hatékonyságának vizsgálata, a védőoltások megfelelő utánpótlásának biztosítása és a társadalom bizalmának elnyerése.

A WHO szerint védőoltási kötelezettség csak akkor írható elő, ha a közegészségügyi hatóság által meghatározott fontos közegészségügyi (alkotmányos) cél (beleértve a társadalmi-gazdasági célokat is) eléréséhez szükséges és azzal arányos. A szervezet szerint ilyen célnak minősülhet például a társadalmi immunitás elérése, a legveszélyeztetettebbek, vagy az egészségügyi ellátórendszer kapacitásának védelme. A WHO megjegyzi, hogy a szabályozás akkor minősül etikusnak, amennyiben a meghatározott közegészségügyi cél elérése csak a védőoltások kötelező igénybevételével érhető el.

A WHO ajánlása azt is tartalmazza, hogy a lakosság számára, a megfelelő tájékozottsághoz való jog alapján olyan adatokat kell rendelkezésre bocsátani, amelyek bizonyítják, hogy a kötelezően előírt védőoltások biztonságosak. Az ajánlás hozza, hogy ha a védőoltások biztonságosságát alátámasztó adatok hiányoznak, vagy ha azok arra utalnak, hogy az oltással járó kockázatok meghaladják a vakcina nélküli egészségkárosodás kockázatát, a kötelezővé tétel etikailag nem lehet indokolt, különösen az észszerű kivételek (például orvosi ellenjavallatok) engedélyezése nélkül.

A védőoltás hatékonyságára vonatkozóan a WHO megjegyzi, hogy a lakosság számára olyan adatoknak kell rendelkezésre állniuk, amelyek bizonyítják, hogy a védőoltás hatá-

sos, és egyben hatékony eszközként szolgál az adott közegészségügyi cél elérése érdekében.

A WHO ajánlása szerint egy adott védőoltás kötelezővé tételekor az államnak biztosítani szükséges az adott védőoltás terén az ellátásbiztonságot, és észszerű, ingyenes hozzáférést kell biztosítani azoknak, akik számára a védőoltás felvételét kötelezővé kívánják tenni. Az ajánlás megjegyzi, hogy az eleendő kínálat és az észszerű, szabad hozzáférés hiánya nemcsak hatástalanná tenné a védőoltás kötelezővé tételét, hanem indokolatlanul megterhelő, méltánytalan követelményt támasztana azokkal szemben, akiknek a vakcinát kötelezően be kell szerezniük.

DÉL-AMERIKAI ALKOTMÁNYJOGI KITEKINTÉS

A pandémia következtében a védőoltások kötelező igénybevételéről szóló alkotmányjogi viták virágkorukat élik, így nem meglepő, ha a tudományos vitához Brazília Szövetségi Legfelsőbb Bírósága is csatlakozott.

Egy 2020 végén megjelent határozatában³⁷ a brazil szövetségi legfelsőbb bíróság általános érvénnyel, alkotmányos követelményként megállapította a védőoltási kötelezettség alkotmányos keretkövetelményeit.

A brazil bíróság szerint általános jelleggel csak azt a védőoltást lehet alkotmányosan kötelezővé tenni, amelyet a nemzeti egészségügyi hatóság engedélyezett. A bíróság ugyancsak rögzítette, hogy oltási kötelezettséget csak törvényi szinten lehet előírni.

A határozat leszögezi, hogy az emberek életét fenyegető súlyos és valós fenyegetéssel szembesülve a kormányzat számára, az alkotmány tükrében csak az az út áll rendelkezésre, amely biztosítja a szükséges, alkalmas és arányos eszközök alkalmazását az emberi jogok és az emberélet védelme érdekében.

A bíróság figyelembe vette azt, hogy a járványok megfékezése során a védőoltások bizonyulnak a leghatékonyabb védekezési eszköznek, ezért a fokozatosság és az arányosság követelményének eleget téve, a határozat rögzíti, hogy védőoltás igénybevételének kötelező előírása csak az önkéntes (sikertelen) oltási kampányt követően, utolsó intézkedésként kerülhet elrendelésre.

A brazil szövetségi legfelsőbb bíróság elismerte, hogy a brazil alkotmány védi minden polgár jogát arra nézve, hogy fenntartsa filozófiai, vallási, erkölcsi és egzisztenciális meggyőződését, azonban a közösségi jogok (a társadalmi kollektív jogok) az egyéni jogokkal szemben elsőbbséget élveznek. A határozat szerint, másképp megfogalmazva, a brazil alkotmány nem garantálja az állampolgárok számára az emberek szuverén önzőségének korlátlan szabadságát.

A bírói testület szerint míg egy egyéni egészségügyi kezelés elutasítása a felnőtt személy egyént megillető alkotmányos szabadságjogának gyakorlását jelenti (még akkor is, ha ez az illető halálát vonja maga után), addig ugyanez az alkotmányos elv már nem érvényes a védőoltásokra. Utóbbi esetben a cél

35 HUNGLER Sára: Munka járvány idején – az egészségügyi dolgozókra vonatkozó speciális szabályok vizsgálata. In: *MTA Law Working Papers. Eötvös Loránd Kutatói Hálózat*, 2021/24. sz., 14–15. o.

36 COVID-19 and mandatory vaccination: Ethical considerations and caveats, Policy brief, 13 April 2021.

37 ADI 6587; ADI 6586; ARE 1267879, <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1> [letöltve: 2021. 05. 19.].

a közösség, a társadalom és nem kizárólagosan az egyén immunizálása. Kivételes esetekben a közösséget megillető alkotmányos alapjogok az egyéni alapjogokkal szemben elsősorban élveznek (például kötelező védőoltás), így – a brazil bíróság szerint – az egyéni alapjog-korlátozás nem tekinthető alkotmányellenesnek.

A bíróság szerint a harmadik felek jogait sértő egyéni döntések nem tekinthetők jogosnak, így a határozat szerint az állam a kötelező védőoltást elutasító állampolgárok számára törvényben különböző korlátozó intézkedéseket írhat elő (például pénzbírság, bizonyos helyeken való részvétel megtiltása), azonban az állam az oltakozás kikényszerítése céljából erőszakot nem alkalmazhat.

A bíróság kitért arra is, hogy a védőoltási kötelezettség előírásának előfeltétele, hogy az állam megfelelő mennyiségű oltóanyaggal rendelkezzen (tárgyi feltétel), valamint az állampolgárait valóban be tudja oltani (tárgyi és személyi feltétel).

Végezetül a brazil szövetségi legfelsőbb bíróság kitért arra is, hogy a szülőnek joga van-e megtagadni a gyermeke számára előírt védőoltás beadását. A testület szerint a szülők lelkiismereti és vallási meggyőződésének szabadsága e kérdésben nem terjeszthető ki a gyermekek nevelésére, mivel a családi hatalom (azaz a szülők neveléshez való joga) a gyermekekkel szembeni jogok gyakorlása terén nem tekinthető korlátlan alapjognak. Mivel a gyermekek egészségének és megfelelő testi és lelki fejlődésének garantálása egyaránt terheli a szülőket és az államot, az államnak, amennyiben a szülő nem tesz eleget alkotmányos kötelezettségének, kötelessége a gyermek jogainak megfelelő érvényesítése és védelme.

A KÖTELEZŐ VEDŐOLTÁS MUNKAJOGI ASPEKTUSAI

A fentebb ismertetett alkotmányjogi megközelítés mellett, álláspontunk szerint, a kötelező védőoltások kérdésének munkajogi vetülete is számottevő érdeklődésre tarthat számot. Ennek megfelelően az alábbiakban ismertetjük a kötelező védőoltás munkajogban betöltött szerepét, külön kitérve a jelenleg hatályos szabályozásra.

A VILÁGJÁRVÁNY HATÁSÁRA KIALAKULÓ JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET, AVAGY A VESZÉLYHELYZETI JOGALKOTÁS

A világjárvány olyan természeti jelenségnek tekinthető, amely kiváltotta az egészségügyi hatóságok intézkedéseit, és ezen intézkedések általában széles körben befolyásolták a munkáltatók működését, egyeseket minimálisra csökkentették, és – kivételektől eltekintve – az egész ország gazdasági életére hatással vannak.³⁸ A világjárvány egyúttal – tekintettel arra, hogy az egész társadalomra, illetve a gazdaságra kiható

hatással bír – természetesen kihatással volt és van a jogalkotásra is.

Az *Alaptörvény* 53. cikke³⁹ rendelkezik a veszélyhelyzetről, amelynek elrendelésére 2020 folyamán a *veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet* által került sor. E kormányrendeletet a kihirdetését követően, rövid időn belül követte a *koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet*, amelynek 6. §-a a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseitől eltérő szabályok alkalmazását írta elő a munkaidő-beosztás, a távmunka és az ún. *home office* elrendelése, valamint a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése tekintetében. Ez utóbbi rendelkezésnek köszönhetően kerülhetett sor például a munkavállaló testhőmérsékletének ellenőrzésére a munkahelyre történő belépését megelőzően.⁴⁰

Továbbá a későbbiek során megjelent, a *veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet* is rendelkezett arról, hogy a munkáltató köteles ellenőrizni egyszer, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei biztosítottak-e.⁴¹

A világjárvánnyal összefüggésben – többek között – a *Munkajog* című szakfolyóiratban is több ízben felmerült az Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontjában⁴² foglalt rendelkezés szerinti megszüntetés járványügyi helyzetben történő alkalmazásának kérdése, tekintettel arra, hogy a világjárvány is egyfajta elháríthatatlan, külső oknak, azaz *vis maior*nak minősül a munkáltatónál, amennyiben a munkaviszonyban a hatósági intézkedésekkel kiváltott gazdasági helyzet mint következmény, „átrendezés” az adott munkaszerződésben foglalt teljesítésére kihatóan elháríthatatlan.⁴³ Ennek kapcsán pedig mind a munkáltató gazdasági érdeke, mind a vállalkozás szabadsága felmerülhet. Példának okáért, mi a helyzet olyankor, ha a sorozatos megbetegedések miatt leállásra kényszerül a munkáltató?

Továbbá azt is szükséges leszögezni, hogy járványügyi helyzetben a munkáltató eljárásának vizsgálatát az Mt. általános magatartási szabályai [így különösen az Mt. 6. § (2) bekezdése és 7. § (1) bekezdése] és az egyenlő bánásmód követelménye tükrében kell elvégezni azzal, hogy a munkáltatótól az átlagot meghaladó, rendkívüli erőfeszítés a világjárvány miatt sem várható el.⁴⁴

A téma megkerülhetetlenségét és aktualitását támasztja alá az is, hogy a járványügyi helyzet számos olyan jogalkotói,

38 TALLIÁN Blanka: A világjárvány hatása a határozott idejű munkaviszonyra – „esetlegesen a szerződésének megszüntetésére kifejezetten szükség van”. *Munkajog*, 2021/1. sz., 24. o.

39 „A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető elemi csapás vagy ipari szerencsétlenség esetén, valamint ezek következményeinek az elhárítása érdekében veszélyhelyzetet hirdet ki, és sarkalatos törvényben meghatározott rendkívüli intézkedéseket vezethet be.” [Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdés.]

40 HORVÁTH, István – PETROVICS, Zoltán: COVID '19 – Hungary. Measures concerning employment, collective labour law and social security. 1–3. o., http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/hungaria_noticias_cielo_coronavirus.pdf [letöltve: 2021. 11. 18.].

41 A gondoskodó munkáltató, <https://ado.hu/munkaugyek/a-gondoskodomunkaltato/> [letöltve: 2021. 11. 16.].

42 „A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti [...] ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.” [Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontja.]

43 TALLIÁN (2021) 25. o.

44 TALLIÁN (2021) 27. o.

illetve jogalkalmazói problémát is felvetett, amelyek központi témáit adják az egyes munkajogi konferenciáknak.⁴⁵

A KÖTELEZŐ VÉDŐOLTÁS, MINT AZ EGÉSZSÉGET NEM VESZÉLYEZTETŐ ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS EGYIK FELTÉTELE

Az oltás kötelező előírása mind a munkavállaló, mind a munkáltató szempontjából fontos kérdés. Egyfelől a munkáltató köteles gondoskodni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeiről,⁴⁶ aminek keretében mindent meg kell tennie a koronavírus okozta kockázatok kiküszöbölése, de legalábbis a minimumra csökkentése érdekében. Másfelől a munkavállalókat megilleti az egészségügyi önrendelkezési jog, amely szerint saját maguk jogosultak eldönteni, hogy az egészségük megőrzése érdekében milyen lépéseket tesznek. A munkavállalók önrendelkezési joga kapcsán felmerülhet a jog korlátozása – például mások egészségének védelme vagy a fertőzés elkerülése céljából –, ám minden esetben mérlegelni kell, hogy az önrendelkezési jog korlátozása milyen okból történik, és vizsgálандó az is, hogy a cél elérése érdekében e jog korlátozása szükséges-e és a céllal arányos-e.⁴⁷

A munkáltatónak kötelezően meg kell vizsgálnia, hogy az intézkedése mennyiben szolgálja az egészség megővését. Ismételten hangsúlyozni szükséges, hogy az uralkodó tudományos álláspont szerint a védőoltás felvétele egyértelműen a munkavállaló egészségét szolgálja.⁴⁸

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei kapcsán a *munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény* (a továbbiakban: Mvt.) egyes rendelkezései [így például az 54. § (7) bekezdés b) és h) pontjai] mellett számos alacsonyabb rendű jogszabály tartalmaz releváns rendelkezéseket [vö. a *munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM–EüM együttes rendelet* vagy a *munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz hasz-*

nálatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet].⁴⁹

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása körében a munkáltatónak kötelezettsége az ún. tárgyi (például munkahelyi kockázatbecslés, egyéni védőeszközök biztosítása) és az ún. személyi (például a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségügyileg alkalmas) feltételek biztosítása. Fontos továbbá hangsúlyozni, hogy a munkáltató kötelezettségével egyidejűleg a munkavállalót is együttműködési kötelezettség terheli az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében.⁵⁰

A munkavállaló csak olyan munkára és csak akkor alkalmazható, ha – egyebek mellett – mások egészségét és testi épességét nem veszélyezteti. Ennek megfelelően pedig egy egységes és átfogó stratégiát kell kialakítani, és folyamatosan kockázatértékelést kell végezni, illetve a megelőző intézkedések meghatározását is el kell végezni indokolt esetben. Márpedig a veszélyhelyzet idején irányadó munkára képes állapot meghatározása, illetve a védőoltás felvételére kötelezés is indokolt eset.

A munkáltatónak, amikor kialakítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre irányadó szabályokat, akkor nem kizárólag közvetlenül a munkavállalókra, hanem a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel kell lennie. Így például ennek megfelelően kell összehangolni a munkavégzéseket, amennyiben több munkáltató munkavállalói egy munkahelyen végeznek munkát.

Amidőn a munkáltató mérlegeli, hogy mely eszköz eleendő a kívánt cél eléréséhez, azaz milyen intézkedés nyújthat védelmet, akkor az oltás nem a kizárólagos, hanem egy lehetséges eszköz. További eszköz lehet például a közösségi események szüneteltetése, a távolságtartás, a maszkviselés, a testhőmérséklet ellenőrzése, a kézfertőtlenítés, illetve a munkahely vírusmentesítése.

Továbbá a munkáltató mielőtt meghozza a döntését a kötelező védőoltásról, ki kell kérje a munkavállalói képviselők véleményét. Tekintettel arra, hogy e döntés nyilvánvalóan érinti a munkavállalók nagyobb csoportját, illetve azok jogi, gazdasági, szociális érdekét, köteles kikérni a munkáltatónál működő üzemi tanács véleményét, valamint e döntéssel kapcsolatban a képvisellel rendelkező szakszervezet is kérhet tájékoztatást, illetve kezdeményezhet konzultációt.⁵¹

Mindenképpen hangsúlyozandó az is, hogy egyes munkakörökben a foglalkoztatott munkavállalók nagyobb veszélynek vannak kitéve bizonyos betegségekkel kapcsolatban. Az Mt. 51. § (4) bekezdése szerinti egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeire tekintettel ilyenkor a munkáltatónak kell biztosítania a védőoltásokat. Ehhez iránymutatást kap a munkáltató a Nemzeti Népegészségügyi Központtól is.

A kockázatbecslésre a *fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet* (a továbbiakban: NM ren-

45 Így például a „Lézáratlan jelentés – Egy világjárvány munkaügyi és szociális (utó)hatásai” című konferencia (amely a pandémiával kapcsolatos tapasztalatokról, a járvány munkajogra gyakorolt hatásairól szolt); a „HÉTKÖZNAPI MUNKAJOG – Aktuális munkajogi kérdések és megoldások” című konferencia (vajon a munkavállaló kötelezhető-e a testhőmérséklet mérésre, tesztelésre, illetve védőoltásra). Továbbá a Budapesti Ügyvédi Kamara által szervezett „A Covid-19 hatása a munkajogi szabályozásra, a vállalati intézkedésekre” workshopnak szintén a pandémia kihívásai szolgáltak alapul, vállalati oldalról megközelítve (az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása, a tesztelések, védettségi igazolásokkal kapcsolatos adatkezelések, és a külföldi utazások korlátozása).

46 „A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.” [Mt. 51. § (4) bekezdés.]

47 KÁRTYÁS Gábor: A Covid védőoltásra kötelezés munkajogi kérdései, <https://ado.hu/munkaugyek/a-covid-vedooltasra-kotelezes-munkajogi-kerdesei/> [letöltve 2021. 11. 12.].

48 KOZMA Anna – PÁL Lajos: A védőoltásra kötelezés feltételei a munkajogviszonyban. *Munkajog*, 2021/4. sz., <https://munkajogilap.hu/a-vedooltasra-kotelezes-feltetelei-a-munkajogviszonyban/> [letöltve: 2021. 11. 20.].

49 SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelelősség elmélete és gyakorlata*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2021, 136–137. o.

50 GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Ötödik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 246–247. o.

51 KOZMA-PÁL (2021)

delet), illetve a *biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet* (a továbbiakban: EüM rendelet) alapján kerül sor. A kockázatbecsléskor meg kell határozni, hogy a munkavállaló milyen baktériumokkal, vírusokkal, parazitákkal, gombákkal kerülhet kapcsolatba. Ez alapján kell csoportokba sorolni majd a munkaköröket. Ha munkáltató a felmérés során megállapítja, hogy olyan betegségekkel kerülhet kapcsolatba a munkavállaló, amelyekkel szemben létezik védőoltás, akkor saját költségén biztosítania kell azt a munkavállaló részére [vö. NM rendelet 9. § (1) bekezdés]. Továbbá azon egészségügyi dolgozóknak, akik csökkent immunitású vagy egyéb fokozott kockázati csoportba tartozó betegek ellátását végzik, a munkáltató évente köteles megszervezni az influenza elleni védőoltást [vö. NM rendelet 9. § (3) bekezdés].

A munkáltatók kockázatbecslését az országos tisztifőorvos által évente kiadott Védőoltási Módszertani Levél (a továbbiakban: VML) is segíti.⁵² Ennek megfelelően, amennyiben adott esetben a munkáltatók bizonytalanok az oltás kötelező elrendelése kérdésében, érdemes először is a legújabb VML-t szemügyre venniük.⁵³

A VML kiemel bizonyos munkaköröket, tevékenységeket, amelyek meghatározott védőoltás beadását igénylik, ez azonban nem teljes körű. A munkáltatónak minden esetben saját magának kell megvizsgálnia a védőoltás szükségességét.

Például a védőoltásra kiemelt munkakörök között szerepelnek, akik szennyvízzel érintkeznek (a csatornamunkások, laboratóriumban dolgozók). Részükre a *hastífusz* és a *Hepatitis A* elleni védőoltást kell biztosítani. Kullancscsípésnek kitétek például az erdőben munkát végző személyek, akiknek *kullancsencephalitis* és *veszettség* elleni oltás biztosítása szükséges. Ez utóbbi például az állatorvosoknál is szükségessé válhat. Egy másik példával élve, ha egy munkavégzés során előfordulhat földdel szennyezett sérülés (például mezőgazdasági vagy mélyépítési munkálatok), *tetanusz* beadását kell előírni. Egészségügyben foglalkoztatottak számára attól függően, hogy milyen anyagokkal, illetve betegekkel kerülnek érintkezésbe munkájuk során, a *Hepatitis B*, a *diftéria*, a *Meningococcus* és a *varicella* (bárányhimlő) elleni védőoltás szükséges.⁵⁴

A kötelező védőoltás biztosítása szempontjából érdekes lehet a *Kúria Mfv.X.10.041/2020. számú eseti döntése*, amelyben felmerült, hogy az alperes munkáltató, az Mvt. 54. §-ában foglaltaknak, illetve az EüM rendelet egyes előírásainak (így például a biológiai tényezők vonatkozásában is rendelkeznie kellett volna kockázatértékeléssel) nem tett eleget. A Kúria megállapította, hogy helyesnek bizonyult egyrészt az elsőfokú bíróság azon álláspontja, hogy a védőeszköz biztosítása a munkakörhöz és nem az aktuálisan ellátandó feladathoz kapcsolódik, másrészt az alperes munkáltatót a *kullancsencephalitis* elleni védőoltás biztosítása folyamatosan terhelte, aminek szükségességét mind a kormányhivatal, mind az Or-

szágos Közegészségügyi Intézet felperes munkavállalónak küldött válasza is megerősített.⁵⁵

A VEDŐOLTÁS FELVÉTELÉVEL FELMERÜLŐ KÖLTSÉGEK

Az Mt. 51. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Ebből következik az is, ha a munkáltató kötelezően előírja az oltás felvételét, és az költséggel jár, akkor annak költségét, illetve amennyiben az oltás miatt utaznia kell, akkor az utazási költséget is meg kell téríteni a részére. Továbbá a kötelező orvosi vizsgálaton való részvételre irányadó Mt.-szabályban foglaltakra, és az arra irányadó joggyakorlatra tekintettel a munkavállaló az oltás időpontjára mentesül a rendelkezésre állási kötelezettsége alól, és munkabér is megilleti ezen időtartamra, amennyiben az oltás felvételére kizárólag a beosztás szerinti munkaidőben van módja.

Megjegyzendő továbbá, hogy a munkaerő-kölcsönzés tartalma alatt, a munkavállaló munkavédelmével kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja, illetve teljesíti.⁵⁶

AZ EGYOLDALÚ MUNKÁLTATÓI DÖNTÉS ÉS A DÍJAZÁS KAPCSOLATA

A munkáltatói utasítás, irányítás és felügyelet mind azt erősítik, hogy a munkaviszony feletti kontroll a munkáltató kezében van. Az utasításhoz való jog, a munkáltató egyoldalú joga, amely jogkörében eljárva joga van a munkáltatónak a munkavállaló részére a munkavégzés módjára, helyére, idejére és egyéb körülményeire utasítást adnia.⁵⁷

A védőoltás felvételére irányadó munkáltatói utasítás alakisághoz kötött, így azt írásban kell közölni. Az Mt. alakisági szabályaival összhangban az elektronikus dokumentumban történő közlés is írásbelinek minősül, valamint tekintettel arra, hogy az utasítás egyoldalú jognyilatkozat, joghatás kiváltására akkor lehet alkalmas, ha a címmel szabályszerűen közlik.⁵⁸

Továbbá az Mt. 51. § (4) bekezdésére tekintettel a munkáltató nem csupán jogosult, hanem kötelezett is lehet a munkavállaló munkahelytől való távoltartására, ha az adott munkavállaló jelenléte a többi munkavállaló egészségét veszélyeztetné. A munkáltató magatartásának megítélése szempontjából az adott helyzetben általában elvárható magatartást kell színvonalra emelni. Fontos azonban leszögezni, hogy amennyiben nem elháríthatatlan külső ok miatt kerül erre sor, akkor a munkáltatónak kell viselnie ennek anyagi következményeit, azaz a munkavállalót díjazás illeti meg.

Szükséges egyúttal azt is megjegyezni, ha a munkavállaló a munkáltató kifejezett felhívása ellenére, szándékos magatartásával hozza olyan helyzetbe magát, hogy a munkáltató kény-

52 KOZMA-FECSKE Ivett: Munkakörhöz kötődő kötelező védőoltások, <https://ado.hu/munkaugyek/munkakorhoz-kotodo-kotelezo-vedooltasok/> [letöltve: 2021. 11. 11.].

53 A Nemzeti Népegészségügyi Központ módszertani levele a 2021. évi védőoltásokról, https://www.antsz.hu/data/cms100122/VML_2021_NNK.pdf [letöltve: 2021. 11. 22.].

54 KOZMA-FECSKE (2021)

55 A Kúria joggyakorlatából. *Munkajog*, 2021/1. sz., 59–63. o.

56 KOZMA-PÁL (2021)

57 KAJTÁR Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában. *Jura*, 2014/2. sz., 214–215. o.

58 KOZMA-PÁL (2021)

telen lesz távol tartani (például vírusfertőzés veszélyének kitett környezetben tartózkodott), akkor ez már *vis maior*nak minősül és a munkavállaló nem érvényesíthet díjazás iránti igényt.⁵⁹

A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

Az esetlegesen felmerülő munkáltatói kártérítési felelősség, pontosabban a felelősség alóli mentesülés vonatkozásában mindenképpen szükséges megemlíteni, hogy a *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény* 6:142. §-a vonatkozásában a kommentár a szerződésszegésért fennálló kártérítési felelősség körében a *vis maior* hagyományos eseteit, így például a földrengés, tűzvész mellett, a járványt (ezen körből a Covid19 külön nevesítve) is a fél ellenőrzési körén kívülnek tartja.⁶⁰

A VÉDETTSÉGI IGAZOLVÁNYOK MEGISMERHETŐSÉGE

A Covid19 elleni védőoltásokhoz szorosan kapcsolódik, és emiatt mindenképpen szükségesnek tartjuk megemlíteni a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) által 2021 áprilisában kiadott, *NAIH-3903-1/2021. számú tájékoztatást*, azaz „a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény hatálya alá tartozó jogviszonyokban a munkavállaló koronavírus elleni védettsége tényének munkáltató általi megismerhetőségéről” szóló tájékoztatást, amely kizárólag a jelenlegi járványügyi helyzetben alkalmazható.

A védettségi igazolvány, illetve a beoltottsággal kapcsolatos adatok tekintetében egyrészt relevanciával bír az Mt. 9. § (2) bekezdése, amelynek értelmében a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Másrészt az Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat vagy személyes adat közlését követelheti meg, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése, illetve megszüntetése vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényegesnek minősül.

A védettséget megismerni kívánó munkáltató adatkezelőnek minősül, ennek megfelelően szükséges meghatároznia az adatkezelés pontos célját és az adatkezelés jogszerűségét alátámasztó jogalapot. A jogalapot tekintve a védettség ténye, azaz akár a Covid19-betegségből történő felgyógyulás, akár az oltottság ténye *a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet* (általános adatvédelmi rendelet; a továbbiak-

ban: GDPR) 4. cikk 15. pontja szerint a személyes adatok különleges kategóriába tartozó *egészségügyi adatnak* minősül.

A védettség tényét a munkáltató a munkajogi, munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi, valamint munkaszervezési szabályoknak történő megfelelés miatt és a cél elérése érdekében jogosult megismerni. E célnak valósnak és ténylegesnek kell lennie, érvényesülnie kell az elszámoltathatóság és az adat-takarékosság elvének, valamint a szükségesség, arányosság követelményeinek is.

A védettség igazolására az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér működtetője által biztosított applikáció, valamint a *koronavírus elleni védettség igazolásáról szóló 60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet* szerinti hatósági igazolvány, azaz a védettségi igazolvány szolgálhat. Ezen igazolásokat csupán be kell mutatnia a munkavállalónak, azokról másolat nem készíthető, nem tárolható, harmadik személy részére nem továbbítható, csupán a védettség tényét, valamint azt szükséges igazolnia a munkavállalónak, hogy ezen védettség időtartama mely időpontig áll fenn. Továbbá a GDPR 13. cikke értelmében adatkezelési tájékoztatást szükséges készíteni.

A NAIH tájékoztatása vonatkozásában is hangsúlyozandó, hogy a munkáltatónak a felmérést munkakörönként vagy foglalkoztatotti személyi körönként kell elvégeznie. Így bizonyos, alacsonyabb kockázatú munkakörök esetén (például állandó jellegű távmunkavégzés) a szükségesség nem állapítható meg, míg az adatkezelés szükségesnek tekinthető, ha a munkáltató tevékenységi köre a kórházak Covid19-osztályain elhelyezett orvostechnikai eszközök javítása.⁶¹

A COVID19 ELLENI KÖTELEZŐ VÉDŐOLTÁS

A HATÁLYOS SZABÁLYOZÁS MEGALKOTÁSÁNAK ELŐZMÉNYEI

Amint azt már korábban is említettük, az ilyen tartalmú jogszabályi előírásnak mint korlátozásnak meg kell felelnie a szükségesség-arányosság követelményeinek. Továbbá kizárólag munkakörhöz, ellátandó feladathoz köthetően határozható meg kötelezően az adott védőoltás előírása.

Az *egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény* (a továbbiakban: Eütv.) 57. § (1) bekezdése kimondja, hogy „A védőoltás célja a fertőző betegségekkel szembeni aktív, illetve passzív védettség kialakítása”. Védőoltás – az Eütv. 57. § (6) bekezdése alapján – csupán az egészségügyi államigazgatási szerv által engedélyezett oltóanyaggal és az engedélyező okiratban szereplő céllal és feltételekkel végezhető.

Az Eütv. szerint az egészségügyért felelős miniszter rendelkezik hatáskörrel arra, hogy rendeletben meghatározza azokat a fertőző betegségeket, amelyek esetében életkorhoz kötötten, megbetegedési veszély, illetőleg külföldre történő kiutazás esetén a kiutazó költségén kötelező védőoltás elrendelésének van helye. Továbbá az egészségügyért felelős miniszter

59 PÁL Lajos: Munkajogi elvi kérdések: A foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteletség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt. *Glossa Iuridica*, VII. évf./Különszám, 2020, 172–173. o.

60 VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter (szerk.): Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez, <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/367/id/A14Y1522.KK/ts/20210301/lr/6%253A142> [letöltve: 2021. 11. 21.].

61 Lásd NAIH 3903/2021. számú tájékoztatása.

egyres munkakörökben való foglalkoztatás feltételeként a munkáltató költségére védőoltási kötelezettséget írhat elő.⁶²

Megbetegedési veszély és annak elhárítása érdekében szükséges védőoltásokat az országos tisztifőorvos rendelhet el, amennyiben azok a lakosság egészét, vagy több megye lakosságát érintik.⁶³

Az NM rendelet 6. § (2) bekezdése határozza meg azok körét, akiket a VML-ben foglaltaknak megfelelően aktív immunizálásban kell részesíteni (így például a hastífuszos beteg és baktériumhordozó környezetében élő személyek, a Hepatitis B-vírus-hordozó anya újszülöttje, vagy a rubeolás beteg környezetében élő személyek köre). Továbbá a munkakörhöz kapcsolódó védőoltási kötelezettség szabályait az NM rendelet 9. §-a határozza meg.

Az Eütv. rögzíti továbbá azt is, ha a védőoltásra kötelezett személy a védőoltással összefüggésben súlyos egészségkárosodást szenved, megrokkann vagy meghal, őt, illetve az általa elartott hozzátartozóját az állam kártalanítja.⁶⁴

A Covid19 szempontjából mindenképpen szükséges megemlíteni az EüM rendelet 3. számú mellékletét is, amelyben szerepel a súlyos akut légzőszervi szindrómát okozó koronavírus 2 (SARS-CoV-2), amelynek feltüntetésére a 2000/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv III. mellékletének a SARS-CoV-2 vírusnak az emberek számára tudvalevőleg fertőző betegségeket okozó biológiai anyagok listájára való felvétele tekintetében történő módosításáról és az (EU) 2019/1833 bizottsági irányelv módosításáról szóló, 2020. június 3-i 2020/739 bizottsági irányelvnek történő megfelelés miatt került sor.⁶⁵

A munkáltató a kockázatbecsléskor megállapítja, hogy a foglalkoztatott ki van-e téve biológiai expozíciónak, és meghatározza a szükséges intézkedéseket (a higiénés és egyéni védelmet, létezik-e a kóroki tényezőre védőoltás, illetve elkészíti ennek alapján az orvosi vizsgálatok rendjét).

Kiemelendő továbbá, hogy az EüM rendelet 3. számú mellékletében szereplő táblázatainak van egy megjegyzés oszlopa, amely rovatban a biológiai tényezők tulajdonságaira utaló rövidítések vannak feltüntetve (A: allergizáló hatás lehetséges; D: az ezen biológiai tényező veszélyének kitett munkavállalók listáját az utolsó ismert veszélyeztetettség időpontjától számított tíz évnél tovább meg kell őrizni; T: Toxintermelés; V: az EU-ban nyilvántartásba vett hatékony oltóanyag áll rendelkezésre).

Amennyiben a megjegyzéseknél a „V” betű szerepel (azaz az EU-ban nyilvántartásba vett hatékony oltóanyag áll rendelkezésre), akkor az EüM rendelet 13. § (4) bekezdésére tekintettel a védőoltást – a foglalkoztatás feltételeként – a munkavállaló számára fel kell ajánlania. Azonban a SARS-CoV-2 vírus tekintetében még nem szerepel „V” betű a megjegyzés rovatban, így nem kötelező a védőoltás. Megjegyzendő, hogy az uniós előírásból képest lehet szigorúbb a hazai szabályozás.

Továbbá az EüM rendelet alapján a munkáltatónak írásban kell meghatároznia azoknak a munkavállalóknak a körét,

akiknél speciális védelmi intézkedések szükségesek.⁶⁶ A munkavállalónak az oltásokat térítésmentesen kell biztosítani.⁶⁷

A KÖTELEZŐ, KORONAVÍRUS ELLENI VEDŐOLTÁSSAL KAPCSOLATOS HATÁLYOS RENDELKEZÉSEK

Ez idáig a Covid19 miatt kialakult helyzetre tekintettel három, kötelező védőoltással kapcsolatos veszélyhelyzeti kormányrendelet került kiadásra. Az első ilyen rendelet, a *koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet*, amelynek értelmében a veszélyhelyzet ideje alatt főszabály szerint az egyes egészségügyi szolgáltatóknál (így például az alapellátást, ügyeleti ellátást, járóbeteg-szakellátást, illetve a közvetlen lakossági gyógyszerellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál) nem hozható létre olyan jogviszony, amelynek keretében az egészségügyi tevékenységet olyan *az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény* szerinti egészségügyi dolgozó, illetve rezidens végezné, aki a SARS-CoV-2 koronavírus elleni védőoltást és az emlékeztető védőoltást nem vette fel.⁶⁸ Továbbá e rendeletnek megfelelően, amennyiben a rendelet szerinti foglalkoztatottak még nem vették fel, akkor a kormányrendeletben meghatározott időpontig – hacsak nem ellenjavalt az oltás felvétele – fel kellett venniük a védőoltást.

Szintén a kötelező védőoltás vonatkozásában került kiadásra a *munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X. 28.) Korm. rendelet*, amely alapján 2021. november 1-jétől a munkáltatók felhatalmazást kaptak arra, hogy előírják a koronavírus elleni védőoltás kötelező felvételét alkalmazottaik számára. Emellett szükséges megemlíteni, hogy az elmúlt másfél évben számos gyakorlati megoldás alakult ki a munkahelyeken a fertőzés kockázatának csökkentésére. Így például rendszeres tesztelés, alapos higiéniai szabályok bevezetése, otthoni munkavégzés lehetővé tétele.⁶⁹

E rendelet személyi hatálya azon foglalkoztatottakra terjed ki, akik nem tartoznak a *koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről szóló 599/2021. (X. 28.) Korm. rendelet* hatálya alá.

A munkáltatók – az egészség megóvása érdekében, a munkahely és a munkakör sajátosságaira is figyelemmel – a munkavégzés feltételeként előírhatják a védőoltás felvételét, és a védőoltás felvételére irányadó határidőt.⁷⁰ Tekintettel arra, hogy a „munkavégzés feltételeként” írható elő az oltás, nem várható el a munkáltatótól, hogy ha a munkavállaló már a jogviszony létesítésekor nyilvánvalóan nem felel meg e feltételeknek, ilyen személlyel munkaviszonyt létesítsen.⁷¹

66 EüM rendelet 13. § (3) bekezdés.

67 EüM rendelet 13. § (6) bekezdés.

68 *A koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés.*

69 KÁRTYÁS (2021)

70 *A munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X. 28.) Korm. rendelet [a továbbiakban: 598/2021. (X. 28.) Korm. rendelet] 1. § (2) bekezdés és 2. § (1) és (2) bekezdés.*

71 KOZMA-PÁL (2021)

62 Eütv. 57. § (2) és (3) bekezdés.

63 NM rendelet 6. § (1) bekezdés.

64 Eütv. 58. § (10) bekezdés.

65 EüM rendelet 17. § (2) bekezdés c) pont.

Amennyiben egészségügyi indokból ellenjavalt az oltás, akkor a foglalkoztatott nem kötelezhető annak felvételére, azonban ezt orvosi szakvéleménnyel alá kell támasztania. Továbbá e kormányrendelet meghatározza azt is, hogy mivel igazolhatja a foglalkoztatott, hogy felvette az oltást. Ha a foglalkoztatott a védőoltást a munkáltató által meghatározott határidőn belül nem vette fel, és nem mentesül a felvétele alól, akkor a foglalkoztatott részére a munkáltató fizetés nélküli szabadságot rendelhet el. Amennyiben annak elrendelésétől számított egy év eltelt, és továbbra sem tesz eleget a foglalkoztatott a kötelezésnek, illetve nem igazolja, hogy esetében ellenjavalt az oltás, akkor a munkáltató felmentéssel, illetve felmondással azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt.⁷²

Végezetül a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről szóló 599/2021. (X. 28.) Korm. rendelet értelmében 2021. november 1-jétől az állami intézményeknél is kötelező a koronavírus elleni védőoltás, az önkormányzatoknál pedig a polgármesterek döntésétől függ, hogy kötelező vagy sem.⁷³

A kormányrendelet meghatározza az oltással érintettek körét (így például köznevelési intézménynél, szakképző intézménynél, felsőoktatási intézménynél foglalkoztatottak), meddig kell az oltást felvenni egy-, illetve kétdózisú vakcinák esetében, ki és hogyan mentesülhet az oltás felvétele alól (egészségügyi okból ellenjavalt az oltás és ezt orvosi szakvélemény is alátámasztja), hogyan kell az oltást igazolni (uniós digitális Covid-igazolvány, védettségi igazolvány, applikáció, az oltást igazoló orvos által kiállított igazolás stb.), valamint milyen jogkövetkezményei vannak az oltás elmulasztásának.⁷⁴

Amennyiben a foglalkoztatott a védőoltást a meghatározott határidőig nem vette fel, akkor a munkáltató felhívja, hogy a felhívást követő 15 napon belül ezt tegye meg, és annak felvételét igazolja, vagy amennyiben egészségügyi okokból mentesül, akkor az arról szóló szakorvosi véleményt mutassa be. Ha ezen kötelezettségeket a foglalkoztatott továbbra sem teljesíti, akkor fizetés nélküli szabadságot rendel el a munkál-

tató. Továbbá amennyiben a fizetés nélküli szabadság elrendelésétől számítva egy év eltelt, és továbbra sem tett eleget az előírt kötelezettségeknek, akkor a jogviszony megszüntetésére kerül sor. Ha pedig felveszi az oltást, illetve igazoltan mentesül, akkor a fizetés nélküli szabadságot szükséges haladéktalanul megszüntetni.⁷⁵

ÖSSZEGZÉS

A fent leírtakra tekintettel összességében elmondható, hogy a Covid19 mind az alkotmányjogot – ennek következtében pedig az Alkotmánybíróságot –, mind a munkajogot új kihívások elé állította, amelyekre a jogalkotó valamennyi hullám alatt igyekezett megfelelő megoldást találni. Ennek megfelelően – a törvényi szint helyett – az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdésének felhatalmazása alapján kormányrendeletek megalkotására került sor, amelyek eredményeképpen például egyre nagyobb teret nyert az ún. *home office*, és a távmunkavégzés is.

Az Alkotmánybíróság és a tekintéllyel rendelkező nemzetközi szervezetek (WHO, EJEB) megállapították, hogy a védőoltások kötelező igénybevételének rendszere megfelelő alkotmányos indok és a szükségesség-arányosság követelményének betartása mellett alkotmányosnak minősül.

Ezzel egyidejűleg a gazdaság további eredményes működése érdekében, valamint tekintettel az egészségügyi ellátórendszer kapacitásának védelmére és arra, hogy a gazdaság egyes ágazatai ne kényszerüljenek leállni, megkerülhetlenné vált, hogy a védőoltások meghatározott foglalkoztatottak körében kötelezően előírásra kerüljenek a közegészségügy védelme érdekében. Így megszülettek azon veszélyhelyzeti kormányrendeletek, amelyek értelmében mind az egészségügyben, mind az állami és önkormányzati intézményeknél, illetve más munkahelyeken a tudomány jelenlegi álláspontja szerint is a leghatékonyabb „fegyverrel”, a védőoltásokkal felvértezve vehető fel a harc a Covid19 ellen.

72 598/2021. (X. 28.) Korm. rendelet 2. § (4)–(6) bekezdés és 2. § (8)–(10) bekezdés.

73 MÁTYÁS Ferenc: Kötelező védőoltás az állami és önkormányzati intézményeknél, <https://ado.hu/munkaugyek/kotelezo-vedooltas-az-allami-es-onkormanyzati-intezmenyeknel/> [letöltve: 2021. 11. 12.].

74 A koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről szóló 599/2021. (X. 28.) Korm. rendelet 1–2/A. § és 4. §.

75 MÁTYÁS (2021)