

NAGY GELLÉRT¹ – PAPP ZSÓFIA²

A munkához való jog és néhány részjogosítványának védelme a román Alkotmánybíróság és az EJEB esetgyakorlatában – hasonlóságok és eltérések

The Protection of the Right to Work and Associated Rights in the Case-Law of the Romanian Constitutional Court and the ECtHR – Similarities and Differences

Abstract: This study aims to examine the constitutional and international law dimensions of the right to work, a fundamental right considered perhaps the most universal among social and economic human rights. It does so, on the one hand, by reviewing the constitutional and international legal framework surrounding this right and identifying their common and divergent features. On the other hand, through an analysis of the case-law of the Constitutional Court and the ECtHR, it highlights specific entitlements within the right to work that illustrate the constitutionalization and internationalization of labour law. By doing so, the study also aims to shed light on the significant role of both the Constitutional Court and the ECtHR in harmonizing national and international legal standards and integrating the right to work into the broader human rights protection framework.

Keywords: right to work, social protection of work, integrated approach, human rights, case-law of the Constitutional Court, case-law of the European Court of Human Rights, constitutionalization

Összefoglaló: Jelen tanulmány a szociális-gazdasági emberi jogok körébe tartozó, azok közül talán a leguni-verzálisabbnak tekinthető alapjog, a munkához való jog alkotmányos és nemzetközi jogban lefektetett tartalmát kívánja vizsgálni. Ez egyrészt a jog alkotmány- és nemzetközi jogi környezetének feltárásával, azok közös és egymástól eltérő vonásainak azonosításával valósul meg. Másrészt az alkotmánybírósági, illetve EJEb-esetgyakorlat mentén kiemelésre kerülnek a munkához való jog azon részjogosítványai, amelyek híven példázzák a munkajog alkotmányjogiasodását és nemzetköziesedését. Mindezzel a tanulmány az Alkotmánybíróság, valamint az EJEb kiemelkedő szerepére is igyekszik rávilágítani, amely hozzájárul a nemzeti és nemzetközi jogi normák összehangolásához, valamint a munkához való jog integrációjához az emberi jogi védelem tágabb keretébe.

1 ORCID: 0000-0002-8633-3038

2 ORCID: 0009-0008-0414-9036

Kulcsszavak: munkához való jog, munka szociális védelme, integrált értelmezési módszer, emberi jogok, alkotmánybírósági esetgyakorlat, EJEb-esetgyakorlat, alkotmányjogiasodás

1. Bevezető gondolatok

A munkához való jog mint a második generációs, szociális-gazdasági emberi jogok körébe tartozó alapjog társadalmi funkcióit nem lehet eleget hangsúlyozni. A munkaviszony sajátossága, a felek alá-fölérendeltsége már a XIX–XX. század fordulóján ráirányította a figyelmet a munkához való jog kapcsán felmerülő sajátos állami kötelezettségekre, a munkavállaló védelmére vonatkozó rendelkezések elfogadásának szükségességére. Mindemellett a munkajog korántsem statikus, hanem folyamatosan változó, a politikai és társadalmi átalakulásokra különösen érzékeny jogág – gondoljunk csak olyan új jelenségek térnyerésére, mint a platformalapú vagy a hibrid munkavégzés. E dinamikus jelleg következtében a munkához való jog egyes – általunk részjogosítványoknak³ tekintett – elemeinek is idomulniuk kell az újonnan felmerülő kérdésekhez és problémákhoz.

A folyamatos kiegészítések, módosítások átesett román Munkatörvénykönyv (Codul Muncii)⁴ szabályozása számos helyen „megtört”, egységességét veszítette. „Toldozott-foldozott” jellegéből kifolyólag nem képes maradéktalanul megfelelni a munkajog újonnan megjelenő kihívásainak. Mindez egy új Munkatörvénykönyv kidolgozását és elfogadását teszi szükségessé, amely folyamatban a román jogalkotónak kiemelt figyelmet kell fordítania a munkavállalók jogainak – a munkához való jog és részjogosítványainak biztosítása révén is megvalósuló – védelmére. Jelen tanulmány e részjogosítványok figyelembevételéhez azoknak alkotmányos és nemzetközi jogban lefektetett tartalmát feltárva kíván segítséget nyújtani. Az alkotmányjogi és nemzetközi emberi jogi megközelítés fontosságát hangsúlyozza, hogy a munkajog alkotmányjogiasodásának⁵ és nemzetköziesedésének⁶ következtében olyan munkajogi

3 E szóhasználat nem azt hivatott kifejezni, hogy a munkához való jog részjogosítványainak tekintett jogosultságok nem tekinthetők önálló munkavállalói jogoknak. A bevont dologi jogi fogalom csupán a romániai alkotmány és a nemzetközi jogi előírások nyelvezetének egységességét hivatott a tanulmány egészére kiterjedően megvalósítani.

4 2003. évi 53. törvény, újraközölve a Hivatalos Közlöny 2011. évi 345. számában.

5 Az egyes jogágak alkotmányjogiasodására már az 1980-as években felhívta a figyelmet a francia Louis Favoreu. Lásd: Sonia DRĂGHICI: *Fundamentele constituționale ale dreptului civil*, Editura C. H. Beck, București, 2010, 89. A munkajog terén az alkotmányjogiasodás elsősorban az alkotmánybírósági döntések releváns megállapításainak jogszabályokba történő beépítésén keresztül valósul meg.

6 Az alkotmányjogiasodás folyamatával nagyrészt összhangban kerültek kidolgozásra azok a nemzetközi minimumkövetelmények és keretszabályozások is, amelyek jelentékeny mértékben áthatják a nemzeti előírásokat. E jelenség eredményeként nemzeti szinten az egyes jogágak nemzetköziesedni kezdtek. Az alkotmányjog nemzetköziesedéséért lásd például: Tudorel TOADER, Marieta SAFTA: *Contencios constituțional*, Editura Hamangiu, București, 2020, 443.

„minimumkövelmények” jöttek létre, amelyeket a jogalkotó nem hagyhat figyelmen kívül egy esetleges új Munkatörvénykönyv kidolgozásakor.

2. A munkához való jog és a munka szociális védelme a román Alkotmány szabályozásában

A munkajog és a munkaviszonyok szempontjából lényeges alapelvek Románia Alkotmányában is megtalálhatók, így ezen alapelvek „*egy része a legmagasabb szinten szabályozott*”.⁷ Románia Alkotmányának szabályozásában a munkához való jog összetett tartalommal bíró alapjogként jelenik meg, hiszen a munkavégzés szabadsága mellett – mind az államra, mind a munkáltatókra nézve – egy sor kötelezettséget is tartalmaz.⁸

Az Alkotmány 41. cikke öt bekezdésben rendelkezik a munkáról, valamint a munka szociális védelméről. Az (1) bekezdés értelmében a munkához való jog nem korlátozható, illetve a szakma, mesterség, foglalkozás, továbbá a munkahely szabad megválasztása biztosított. E rendelkezés alapján – látszólag – a munkához való jog esetleges sérelme mindössze azon esetekben merülhet fel, amikor egy személyt az adott jog gyakorlásában korlátoztak.⁹ A román alkotmányozó e megoldása, amely pusztán egy negatív kötelezettséget, avagy a korlátozás tilalmát írja elő, komoly kritikák alapjául szolgált a szakirodalomban. Egyes szerzők szerint a munkához való jog rendeltetése túl jelentős ahhoz, hogy védelméhez mindössze egy negatív, tartózkodó magatartás előírása elégséges legyen. Mi több, e rendelkezés az állam aktív társadalomalakító szerepét sem veszi figyelembe.¹⁰

A (2) bekezdés a munka szociális védelméhez való jogról rendelkezik, kiemelve, hogy e védelem köre kiterjed az alkalmazottak biztonságára, egészségére, a nők és a fiatalok munkarendjére, az országos bruttó minimálbér meghatározására, a heti pihenőidőre, a fizetett pihenőszabadságra, a rendkívüli vagy különleges körülmények közötti munkavégzésre, illetve a törvényben meghatározott egyéb sajátos helyzetekre. A (3) bekezdés szintén a munka szociális védelme terén bír relevanciával, hiszen a rendes munkaidőt átlagosan napi legfeljebb 8 órában állapítja meg, míg a (4) bekezdés rendelkezik a nők és a férfiak azonos munka esetén fennálló béregyenlőségéről. Az (5) bekezdés értelmében a munkavállalóknak joguk van kollektív munkaügyi tárgyalásokhoz, valamint biztosított számukra a kollektív szerződések kötelező ereje.

7 VALLASEK Magdolna: *Román munkajog. 2. bővített és aktualizált kiadás*, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2020, 15.

8 Marian ENACHE, Ștefan DEACONU: *Drepturile și libertățile fundamentale în jurisprudența Curții Constituționale*, I, Editura C.H. Beck, București, 2019, 258; Marius ANDREESCU, Andra PURAN: *Drept constituțional. Teoria generală și instituții constituționale. Jurisprudență constituțională*, Editura C.H. Beck, București, 2020, 318.

9 Cristian IONESCU: *Tratat de drept constituțional contemporan*, Editura C.H. Beck, București, 2019, 910.

10 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 318.

Az Alkotmány 42. cikke szintén relevanciával bír, mivel (1) bekezdése kimondja a kényszermunka tilalmát, míg a (2) bekezdés az e tilalom alóli kivételeket nevesíti. E rendelkezés értelmében nem tekinthető kényszermunkának a katonai kötelezettségek megvalósítására irányuló, vagy adott esetben az ezt vallási vagy lelkiismereti okokból helyettesítő tevékenység; valamely elítélt személy által a fogvatartás vagy a feltételes szabadlábra helyezés idején végzett munka; illetve a természeti csapások vagy egyéb veszélyek esetén megkövetelt állampolgári kötelezettség teljesítése. A kényszermunka tilalmának alkotmányos rögzítésével lényegében az emberi méltóság munkavégzés során történő védelme került előtérbe.¹¹

Végül, de nem utolsósorban szükséges említést tenni az Alkotmány 43. cikkéről is, amely az alkalmazottak sztrájkhoz való jogát garantálja. Fontos aláhúzni, hogy az alkotmányos szabályozásból a sztrájk számos jellemzője kitűnik, amelyek alapján e tevékenység nem más, „*mint a munkavégzés kollektív és szervezett módon történő beszüntetése a munkavállalók egy csoportja által, annak érdekében, hogy bizonyos szakmai, gazdasági vagy társadalmi követeléseiket bemutassák és érvényre juttassák*”.¹² Nem összevetészen-dő azonban a kollektív munkaügyi vitával mint gyűjtőfogalommal, mivel csupán a munkavállalók e jogviták keretében alkalmazott egyik eszközének szerepét tölti be.¹³ A sztrájk egy időben jogi és társadalmi jelenség, ez utóbbi szempontból pedig tágabb tartalommal bír, kifejezve egy munkavállalói csoport elégedetlenségét.¹⁴

Ugyanakkor a (2) bekezdés kiemeli, hogy e jog mindössze a törvény által meghatározott feltételek és korlátok mentén gyakorolható, ahogyan a társadalom számára alapvető szolgáltatások biztosításához szükséges garanciákat is törvény határozza meg. Az alkotmányozó tehát a törvényhozóra bizza a sztrájkhoz való jog részletszabályozásának kidolgozását, azonban ezzel egyidejűleg felhívja a törvényhozó figyelmét egyes szolgáltatások biztosításának szükségességére is, mint az állam megfelelő működésének egyik feltételére.¹⁵ Megállapítható, hogy az alkotmányozó a sztrájkhoz való jogra a munkavállalói érdekérvényesítés eszközként tekint, ily módon a sztrájkhoz való jog gyakorlásával nem támogathatók más, például politikai érdekek.¹⁶

Az alkotmányos előírások mentén megállapítható, hogy a munkához való jog biztosítása pozitív állami fellépést tesz szükségessé, amelynek – többek között – a munkahelyteremtésre,¹⁷ a munkavállalók továbbképzésének biztosítására és a tisztességes, a munkavállaló egészségét védő munkakörülmények garantálására is ki kell terjednie.¹⁸ Mindemellett a munkához való jog – a foglalkozás, a munkáltató és a munkakö-

11 IONESCU: *i. m.*, 910.

12 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 240.

13 *Uo.*

14 *Uo.*

15 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 241.

16 IONESCU: *i. m.*, 911.

17 Egyes szerzők véleménye értelmében a munkavégzés szabadsága feltételes alapszabadság, hiszen mindössze azon esetekben érvényesíthető, ha megfelelő számú munkahely áll rendelkezésre. CLAUDIA ANA MOARCAȘ: *Libertatea de a munci și dreptul la muncă în mileniul trei = In Honorem Ioan Muraru. Despre constituție în mileniul III.*, szerk. Ștefan DEACONU, Elena Simina TĂNĂSESCU, Editura Hamangiu, București, 2019, 226.

18 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 259.

rülmények szabad megválasztásán túlmenően – felöleli a munkahely stabilitásának biztosítását is.¹⁹

A román Alkotmány fentiekben bemutatott rendelkezéseiből kitűnik, hogy a munka szociális védelme magában foglalja – egyebek mellett – a munkavédelmet és munkaegészséget, a nők és a fiatalok munkavégzésének sajátos feltételeit, az országos bruttó minimálbér szabályozását, a heti pihenőidő és a fizetett pihenőszabadság garantálását, valamint a rendkívüli vagy különleges körülmények között végzett munkára vonatkozó sajátos rendelkezéseket.²⁰ A munka szociális védelmének biztosítása alapvetően az állam feladata, azonban a munkáltatókra és egyes gazdasági szereplőkre is kötelezettségeket ró.²¹ Továbbá a munka szociális védelméhez való keretjog normatív tartalmát – az Alkotmány 41. cikkében kifejezetten nevesített elemek mellett – az is meghatározza, hogy az Alkotmánybíróság esetgyakorlatán keresztül alkotmányos védelemben részesülhetnek a nemzetközi szerződésekben szabályozott jogok, valamint a román állam által vállalt nemzetközi kötelezettségek vagy – a sajátos szociális-gazdasági hatású intézkedések szabályozásának szükségessége miatt – törvényben szabályozott egyéb jogok.²²

A kollektív munkaügyi tárgyalásokkal és a kollektív szerződésekkel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy ezek biztosítása szintén a munkavállalók védelmét szolgálja.²³ Továbbá, az Alkotmány rendelkezéseinek fényében, a kollektív szerződésekhez való jog magában foglalja a szerződő felek egyenlőségét is.²⁴

Arra való tekintettel, hogy mindezen alkotmányos garanciák csupán az Alkotmánybíróság esetgyakorlatának bemutatásán keresztül nyernek teljesen értelmet, a munkához való jog Az Emberi Jogok Európai Egyezményében és néhány további nemzetközi dokumentumban történő előfordulásának – az alkotmányos szabályozással párhuzamba helyezett – vizsgálatát követően e gyakorlatra kívánunk visszatérni.

3. A munkához való jog és a munka szociális védelme az Emberi Jogok Európai Egyezményében

Az Emberi Jogok Európai Egyezményének (a továbbiakban: EJEE vagy Egyezmény) elsődleges fókuszában nem a szociális és gazdasági jogok védelme áll. Mint egy, a második világháborút követően létrejött nemzetközi emberi jogi dokumentum, az Egyezmény hagyományosan az állami hatóságok magatartásával szemben nyújt polgári

19 MOARCĂȘ: *i. m.*, 225.

20 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 259–260.

21 ANDREESCU, PURAN: *i. m.*, 319.

22 Románia Alkotmánybíróságának 2015. évi 64. döntése. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2015. évi 286. számában, 25. pont.

23 ENACHE, DEACONU: *i. m.*, 261.

24 ANDREESCU, PURAN: *i. m.*, 319.

és politikai jogvédelmet.²⁵ Történeti eredetéből és létrejöttének elméleti gyökereiből adódóan az Egyezményben kifejezett szociális jogi rendelkezésekre – a rabszolgaság és kényszermunka tilalmát kimondó 4. cikk, valamint az egyesülés szabadságának égisze alatt a szakszervezeti szabadságról is rendelkező 11. cikk kivételével – aligha találunk példát.²⁶

Megalkotása korának szelleméhez hűen az Egyezmény – a legtöbb szociális joghoz hasonlóan – a munkához való jogot sem nevesíti az általa védelemben részesített alapjogok sorában.²⁷ Ennek ellenére, azt az Egyezmény kontextusában több okból kifolyólag is indokolt tárgyalni. Egyrészt, az 1970-es évektől fogva, a gazdasági és szociális jogok alapjogi megközelítésének térnyerésével összhangban, az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB vagy Bíróság) a munkához való jog egyes aspektusait érintő ügyeket is vizsgálni kezdett. Másrészt, értelmezési gyakorlatának kialakítása során, a Bíróság az Egyezmény rendelkezéseinek védelme – és ezáltal az emberi jogi diskurzus hatálya – alá vont, ezek jelentéstartalmába integrált hagyományosan a szociális-gazdasági kategóriába sorolt jogokat.²⁸ Ezen *integrált értelmezési módszer (integrated approach vagy innovative interpretation)*²⁹ alkalmazása során az EJEB egyezményértelmezési segédletként nemcsak saját korábbi döntéseit tartja szem előtt,

25 SÁNDOR Lénárd: *Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi*, Opus et Educatio, 2016/1, 40–51, 40; Virginia MANTOUVALOU: *The Right to Non-Exploitative Work = The right to work: legal and philosophical perspectives*, szerk. Virginia MANTOUVALOU, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2015, 54–55.

26 *Uo.*, 54. A huszadik század második felében gyakran hangoztatott nézet szerint a költségmentes, könnyen meghatározható tartalommal bíró, negatív polgári és politikai jogokkal szemben a szociális jogok pozitív jogok, amelyek jelentős erőforrásokat igényelnek, és tartalmuk homályos, kevésbé egyértelmű. Virginia MANTOUVALOU: *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, Human Rights Law Review, 2013/3, 529–555, 534. Nemcsak a politikai tömbök, hanem az egyes országok közötti lényeges különbségekből kifolyólag sem lehetett e jogokat egységes normatív tartalommal ellátva az EJEB-be foglalni. Monika SCHLACHTER: *The European Social Charter: could it contribute to a more Social Europe? = Resocialising Europe in a Time of Crisis*, szerk. Countouris NICOLA, Mark FREEDLAND, Cambridge University Press, Cambridge, 2013, 106.

27 Más, a munkavállalókat megillető jogosultságokkal foglalkozó nemzetközi dokumentumok rögzítik és bontják ki ezen értelmezésében sokrétű jog dimenzióit. A munkához való jog jelentéstartalmáról bővebben lásd: KUN Attila: *A munkához való jog = Internetes Jogtudományi Enciklopédia, Alkotmányjog*, szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SULLYOK Gábor, 2021.

28 Alan BOGG, Hugh COLLINS, ACL DAVIES, Virginia MANTOUVALOU: *Human Rights at Work: Reimagining Employment Law*, Hart Publishing, 2024, 18–19; Virginia MANTOUVALOU: *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/3, 151–177, 159. Az *Airey kontra Írország* ügyben hozott ítéletében az EJEB és az Emberi Jogok Európai Bizottsága által elfogadást nyert az a nézőpont, amely szerint nem lehet éles, átjárhatatlan határvonalat (*no water-tight division*) húzni és elválasztani a gazdasági és szociális jogokat az Egyezménytől. *Airey kontra Írország*, no. 6289/73, 1979. október 9-i ítélet, 26. pont. E szemléletváltást megelőzően, a szakszervezeti jogokat érintő ítéletek sorában a Bíróság iteratív álláspontja a rendkívül szűk, kizáró egyezményértelmezés (*the exclusive approach*) volt, amely szerint az Európai Szociális Karta (ESC) vagy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) eszközei által védelemben részesített szociális és munkaügyi jogok kizárandók az EJEB alkalmazási köréből. A szemléletváltásról bővebben lásd: MANTOUVALOU: *Labour Rights...*, *i. m.*, 532–545.

29 Az értelmezési módszerről bővebben lásd MANTOUVALOU: *Labour Rights...*, *i. m.*, 530, 536–545.

hanem más nemzetközi szervezetek szociális jogokra vonatkozó anyagaira, dokumentumaira és azok interpretációira is tekintettel van.³⁰ E referenciaegyüttes alapján gyakorlatiasan és hatékonyan – mintsem elméleti és illuzorikus módon³¹ – a célirányosság és a dinamikus (evolutív) értelmezés alapelveit³² követve határozza meg – és terjeszti ki – az Egyezménybe foglalt jogok alkalmazási körét,³³ elismerve, hogy azok jelentős hányada érintett lehet a foglalkoztatással kapcsolatos döntésekben.³⁴ Az *integrált értelmezési megközelítés* tehát nem más, mint az EJEE azon, a jelenkori – változó politikai és társadalmi – viszonyok fényében történő olvasata, amely – annak *élő eszköz (living instrument)*³⁵ természetéből adódóan – a szociális jogokat egy lépéssel közelebb hozza a polgári és politikai jogokhoz.³⁶

E megközelítés következményeként a Bíróság esetjoga által a munkához való jog bizonyos aspektusai is bekerültek az Egyezmény hatálya alá. A *Sidabras és Džiautas kontra Litvánia* ügyben például a Bíróság az Egyezmény 8. cikkébe foglalt magánélethez való jog értelmezési körébe vonta a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, megállapítva, hogy a munkavállalásra vonatkozó széles körű korlátozások³⁷ magát a

30 Ezen alapelv alkalmazása független attól, hogy az adott ügyben érintett részes állam ratifikálta-e a segítségül hívott jogforrásokat. *Demir és Baykara kontra Törökország*, no. 34503/97, 2008. november 12-i ítélet, 65., 67., 78., 85–86. pontok. E folyamat pedig lényegében az emberi jogok védelmének, jelen esetben kifejezetten a szociális jogok garantálásának konvergenciáját eredményezi. NAGY Gellért: *Az alapvető emberi jogok védelmének konvergenciája mint a globális alkotmányosság egyik vetülete*, Erdélyi Jogélet, 2024/1, 59–74; WAYNE SANDHOLTZ: *The ECtHR, transregional dialogues and global constitutionalism*, Global Constitutionalism, 2020/3, 543–551. 31 *Demir és Baykara kontra Törökország*, no. 34503/97, 2008. november 12-i ítélet, 66. pont. 32 *Uo.*, 65., 68. pontok.

33 ELENA SYCHENKO, ADALBERTO PERULLI: *Employment Law and the European Convention on Human Rights: The Research of the Recent Jurisprudence of the ECtHR Related to Employment Law (2017–2021)*, Bulletin of Comparative Labour Relations 114, Kluwer Law International, 2023, 8.

34 O'CONNELL RORY: *The Right to Work in the European Convention on Human Rights*, European Human Rights Law Review, 2012/2, 176–190, 177. A különböző kategóriájú emberi jogok egyetemességéről, oszthatatlanságáról és kölcsönös függéséről bővebben lásd: MANTOUVALOU: *Labour Rights...*, *i. m.*, 545–547.

35 *Demir és Baykara kontra Törökország*, 68. pont.

36 Jogosan merülhet fel a kérdés: nem értelmezhető-e a Bíróság kiterjesztő egyezményértelmezése a túlzott bírói aktivizmus ösztönzőjeként? Noha az integrált interpretációs módszer széles körben üdvözölt, valóban nem marad el mellőle az aktivizmus vádja sem, miszerint az EJEB túl messzire megy az Egyezmény szociális jogi eszközként történő értelmezésében, átlépve a ráruházott – elsősorban polgári és politikai jogok védelmét célzó – hatáskört. Az ily módon megnyilvánuló „aktivizmust” azonban valamelyest legitimálja a Bíróság arra irányuló szándéka, hogy az Egyezmény hatályán kívül nyúlva – annak értelmezését kiterjesztve – és az emberi jogokat oszthatatlanként kezelve megvalósítsa – jelen esetben – a szociális jogok alapjogi dimenziójának teljesebb védelmét. Nem elfelejtendő ugyanakkor a szubszidiaritás elve, valamint a tagállami mérlegelési szabadság doktrínája, amelyek az EJEE által nyújtott jogvédelmet általánosan jellemzik. Az integrált értelmezési módszert övező kritikákról, illetve az azokhoz megfogalmazott ellenérvekről lásd: KLAUS LÖRCHER: *The New Social Dimension in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgment, its Methodology and Follow-up = The European Convention on Human Rights and the employment relation*, szerk. FILIP DORSSEMONT, KLAUS LÖRCHER, ISABELLE SCHÖMANN, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2011, 11–21.

37 Így feltehetően az erre vonatkozó teljes állami tilalom is, lásd O'CONNELL: *i. m.*, 4.

– tág értelemben vett³⁸ – magánéletet érinthetik.³⁹ Mindemellett a Bíróság idővel azt is megállapította, hogy amennyiben az súlyos következményekkel jár az abban biztosított jogokra nézve, a munkaviszony jogellenes megszüntetése is sértheti az Egyezmény 8. cikkét.⁴⁰

Egyrésztől látni véljük tehát, hogy az Egyezmény és annak Bíróság általi értelmezése semmiképp sem a munkához való jog egészére nézve – a teljes foglalkoztatásra törekvő állami fellépést megkövetelve – biztosít védelmet. Hasonlóképpen, egy adott szakmához való hozzáférés joga sem garantált. Másrésztől, a Bíróság a munkához való jogot az Egyezmény egyes rendelkezéseibe integrálva, közvetett módon biztosít hivatkozási alapot, ezáltal pedig hangot és védelmet a jogában sérült egyéneknek. Azáltal, hogy a munkához való jog az EJEB esetjogában elsősorban negatív jogként tűnik fel – vagyis az állam feladata a jog gyakorlásának be nem avatkozás által történő tiszteletben tartása – a munkavállalásnak vagy a foglalkozás folytatásának állami vagy munkavállalói korlátozása indokolt kell hogy legyen, és az arányossági tesztnek lesz alávetve.

Megemlítendő ugyanakkor, hogy az Egyezmény 1. cikke pozitív kötelezettséget ró a szerződő államok bíróságaira, amely – jogalkotási és -végrehajtási – kötelezettség értelmében az Egyezmény által védelemben részesített jogok – így részint a munkához való jog – érvényesülése a magánszemélyek közötti viszonyokban is biztosítandó.⁴¹ Ekképpen válhat a munkaviszony az Egyezmény ún. horizontális hatályának színterévé. Az állami beavatkozás létjogosultsága a munkáltató és a munkavállaló közötti

38 Esetjogában a Bíróság kimondta, hogy a 8. cikk égisze alatt az Egyezmény a személyes fejlődéshez és az emberi kapcsolatok kialakításához és fenntartásához való jogot is védelemben részesíti, mivel túlságosan korlátozó volna a magánélet fogalmát arra a „belső körre” szűkíteni, amelyben az egyén az életét saját belátása szerint élheti, és teljes mértékben kizárni ebből a külvilágot. Ilyen értelemben a magánélet hatálya a társadalmi és ezzel együtt a szakmai, valamint üzleti kapcsolatokra is kiterjed, arra való tekintettel, hogy az emberek többsége számára a munka jelenti a külvilággal való kapcsolatok kialakításának legfőbb színterét. *Niemietz kontra Németország*, no. 13710/88, 1992. december 16-i ítélet, 29. pont; *Pretty kontra Egyesült Királyság*, no. 2346/02, 2002. április 29-i ítélet, 61. pont. A szociális magánélet védelméről bővebben lásd: SAJÓ András: *A társadalmi tényező a magánéletben – a „magánülethez való jog” (private life) genealógiája*, Állam- és jogtudomány, 2017/4, 92–105.

39 *Sidabras és Džiautas kontra Litvánia*, no. 55480/00 és 59330/00, 2004. július 27-i ítélet, 47–48. pontok.

40 *Kyriakides kontra Ciprus*, no. 39058/05, 2008. október 16-i ítélet, 50. pont. A bíróság megállapította, hogy az elbocsátás nemcsak anyagi értelemben, gazdasági bizonytalanságot okozva járhat káros hatással a munkavállaló magánéletére, hanem a személyes kapcsolatokat és a karrier adta kiteljesedés lehetőségét alásva pszichológiai aggályokat is eredményezhet. BOGG, COLLINS, DAVIES, MANTOUVALOU: *i. m.*, 300. Tisztázásra szorul ugyanakkor, hogy abban az esetben, ha az elbocsátás az Egyezményben nevesített jogok valamelyikével – pl. a magánülethez, vallásszabadsághoz, szabad véleménynyilvánításhoz vagy az egyesülési szabadsághoz való joggal – áll oksági viszonyban, az EJEE védelme a munkahelyen megnyilvánuló emberi jogok kontextusában aktíválódhat. Különbséget kell tenni tehát a munkavállalói jogok mint emberi jogok – ilyen például a kényszermunka Egyezmény általi kifejezett tilalma, vagy az Egyezmény magánülethez való jogába integrált munkához való jog –, valamint a munkahely színterén gyakorolt emberi jogok között. Ez utóbbi kategória kifejtését, illetve a hozzá kapcsolódó esetjog elemzését jelen tanulmányban nem szándékozunk elvégezni.

41 SÁNDOR: *i. m.*, 44; MANTOUVALOU: *The right to...*, *i. m.*, 55.

jogviszony jól ismert hatalmi egyensúlyhiányt, alárendeltséget, valamint gazdasági függést feltételező természetében leledzik. Esetlegesen jogsértő, hatalmi fölényével visszaélő magatartása miatt a Bíróság előtt azonban nem közvetlenül a munkáltató, hanem maga az állam vonható felelősségre aktív kötelezettségének elmulasztása fejében.⁴² Az alapjogok közvetett horizontális hatályára alapozott panaszoknak köszönhetően az évtizedek során a Bíróság részletes és meghatározó esetjogot dolgozott ki a munkavállalói jogok mint emberi jogok és a munkaviszony színterén érvényesülő emberi jogok tekintetében. Ezek által a Bíróság – amint az alábbiakban szemléltetett esetgyakorlatból is kitűnik – közvetetten járul hozzá a szociális jogok és emberi jogok összekapcsolásához.

4. A munkához való jog és a munka szociális védelme más releváns nemzetközi egyezményekben

A munkához való jog egyetemes, alapvető jellegét – az EJEE helyett – számos nemzetközi emberi jogi egyezmény rendelkezései erősítik meg. E rendelkezések alábbiakban történő bemutatása egyrészt a munkához való jog által élvezett jogvédelem mértékének szemléltetésére hivatott, másrészt a vonatkozó román alkotmányos előírásokkal mutatott rokonság miatt tekintettük azt indokoltnak.

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága a 18. számú Általános Kommentárjában (General Comment No. 18) kimondja, hogy a munkához való jog elengedhetetlen más emberi jogok megvalósításához, és elválaszthatatlanul összefonódik az emberi méltósággal.⁴³ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata⁴⁴ 23. cikk (1) bekezdésének értelmében minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. A Nyilatkozat 24. cikke – az Alkotmánytól eltérően, amely ugyanazon cikk külön bekezdéseiben rendelkezik ezen aspektusokról – már külön rögzíti a pihezéshez és a szabadidőhöz való jogot, beleértve a munkaidő észszerű korlátozását és a rendszeres fizetett szabadságot.

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya⁴⁵ a szociális jogokról szóló diskurzus fejlődésében betöltött központi szerepével kimagaslik a szociális-gazdasági jogi eszközök sorából. 6. cikkének (1) bekezdése – az Egyezségokmány szövegében megfogalmazott első alanyi jogként – előírja, hogy a részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja a természetes

42 MANTOUVALOU: *The right to...*, i. m., 55; MANTOUVALOU: *Labour Rights...*, i. m., 535.

43 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR): General Comment No 18: The Right to Work (Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/18, 6 February 2006, 1. pont.

44 UN General Assembly, *Universal Declaration of Human Rights*, 217 A (III), 10 December 1948.

45 UN General Assembly, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, United Nations, Treaty Series, vol. 993, 16 December 1966.

személyek azon jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre – és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Amellett, hogy közvetett módon elismeri a munkához való jog alapjogi jellegét,⁴⁶ e bekezdés – és ezzel együtt e jog – esszenciája a foglalkoztatáshoz való szabad, megkülönböztetésmentes hozzáférés és az állami intézkedések, nemzeti szakpolitikák fogalompárjai köré összpontosul. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának olvasatában és értelmezésében az egyén és méltóságának tiszteletben tartása a munkaválasztás szabadságán keresztül jut kifejezésre. A választás szabadsága emellett egyszerre járul hozzá az egyén személyes fejlődéséhez és társadalmi, gazdasági integrációjához.⁴⁷ A foglalkoztatáshoz való szabad, egyenlő hozzáférés, hozzáférhetőség tehát az, amire a munkához való jog 6. cikk szerinti tartalma elsősorban összpontosít. Ez a jog azonban nemcsak egy tág értelemben, filozófiai elvként elismert klasszikus szabadságjogként jelenik meg, hanem – a romániai alkotmányozó 41. cikkben alkalmazott megoldásával ellentétben, azonban a vonatkozó alkotmányos rendelkezések összességéből kiolvasottakhoz hasonlóan – pozitív állami fellépést feltételez és konkrét intézkedéseket követel, amelyek elérhetővé teszik és garantálják azt.⁴⁸

A munkaviszony színterén élvezett további, a munkához való jog jelentéstartományához társuló, abból levezethető és azzal összhangban alkalmazandó, azonban annak tárgyi hatályán kívül maradó jogokat az Egyezségokmány soron következő cikkei szabályozzák. Az igazságos munkafeltételekhez való jog égisze alá kerül például a méltányos munkabér és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazás, illetve olyan munkakörülmények biztosítása a nők számára, amelyek – ugyanazon munkáért való ugyanazon díjazás mellett – nem maradnak el a férfiak munkakörülményeitől. Ugyanitt találjuk a biztonságos és egészséges munkakörülményekről, a pihenésről, szabadidőről, a munkaidő észszerű korlátozásáról és a rendszeres fizetett pihenőszabadságról szóló rendelkezéseket. A szakszervezet alakításához és ahhoz történő csatlakozáshoz való jogot, a törvényes keretek között gyakorolt sztrájkjoggal egyetemben, az Egyezségokmány 8. cikke biztosítja. E jogok élvezetének biztosítása adja – a munkához való jog normatív tartalma: hozzáférhetősége (*accessibility*) és elérhetősége (*availability*) mellé – a munkafeltételek tisztességes, minőségében méltó jellegét (*acceptability and quality*).⁴⁹

Az Európai Szociális Karta (a továbbiakban: Karta)⁵⁰ a polgári és politikai jogokat védelemben részesítő EJEE gazdasági, szociális és kulturális jogi fókuszú klasszikus megfelelője. Az európai szakértők többsége – a Módosított Európai Szociális Kartával (a továbbiakban: Módosított Karta)⁵¹ együttesen – e jogok egyik legszélesebb

46 Colm O'CONNOR: *The Right to Work in International Human Rights Law = The right to work: legal and philosophical perspectives*, szerk. Virginia MANTOUVALOU, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2015, 104.

47 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR): *i. m.*, 1. és 4. pontok.

48 *Uo.*, 2. pont.

49 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR): *i. m.*, 12. pont.

50 Council of Europe, *European Social Charter*, ETS 35, 18 October 1961.

51 Council of Europe, *European Social Charter (Revised)*, ETS 163, 3 May 1996.

tárházának, legfontosabb letéteményesének tekinti.⁵² A Módosított Kartában lefektetett szociális jogok védelmi rendszerét az e jogok közül a leguniverzálisabbnak⁵³ és egyben a dokumentum egyik sarokkövének⁵⁴ tekinthető munkához való alapjog nyitja meg. A dokumentum 1. cikke – a Karta eredeti, 1961-es szövegezéséhez képest lényegében változatlanul – rögzíti azokat a pozitív állami kötelezettségeknek minősíthető vállalásokat, amelyeket a ratifikáló államok a munkához való jog tényleges gyakorlásának biztosítása érdekében tesznek. Ezek névlegesen a következők: a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legstabilabb szintjének elérése és biztosítása, szem előtt tartva a teljes foglalkoztatottság célkitűzését; a szabadon választott foglalkozás jogának hatékony védelmezése; ingyenes munkaközvetítő szolgálat szervezése és fenntartása minden dolgozó számára; valamint a megfelelő szakmai tanácsadás, képzés és rehabilitáció biztosítása vagy fejlesztése. A munkához való jog 1. cikk szerinti tartalmának közép-pontjában tehát a foglalkoztatás magas szintjének elérése és fenntartása áll.

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya szociális jogi rendelkezéseinek struktúrájához hasonlóan, a munkához való joggal logikailag összekapcsolódó, ezzel együttesen értelmezendő,⁵⁵ mégis önálló munkavállalói jogok a Módosított Karta soron következő cikkeiben kerülnek említésre. Az észszerű napi és heti munkaidő, a heti pihenőidő és a fizetett pihenőszabadság, az igazságos munkafeltételekhez való jog aspektusaként, a 2. cikkben biztosított. A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot a Módosított Karta 3. cikke részletezi. A 4. cikkbe foglalt méltányos díjazáshoz való jog tárgykörébe tartozik például a valamennyi férfit és nőt megillető egyenlő bérezéshez való jog egyforma értékű munka végzése esetén. A gyermekek, fiatalok és nők sajátos munkavégzésére vonatkozó védelmi rendelkezések a 7. és 8. cikkeiben kerülnek kifejtésre. A munkavállalók kollektív munkaügyi egyeztetésekhez és sztrájkhoz való jogát a Módosított Karta 6. cikke, mint a kollektív alkuhoz való jog alkotóelemeit nevesíti. Látni véljük tehát, hogy a munkához és annak szociális védelméhez való jog és az államra ezzel kapcsolatosan rótt kötelezettségek alkotmányos, Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányban, valamint Módosított Európai Szociális Kartában rögzített kifejezett szabályozása – a foglalkoztatás stabilitásának biztosításától kezdődően, a munkavégzés szabadságán át, az alkalmazottak biztonságát, egészségét, díjazását, szervezkedését és kollektív egyezményeit szabályozó rendelkezésekig – alapjaiban megegyezik. Ugyanakkor e jog általános körképének utolsó gondolataként megjegyzendő, hogy a nemzeti és nemzetközi emberi jogi ítélkezési gyakorlat fejlődése által behatárolt terjedelmű, meghatározott normatív tartalommal bíró polgári és politikai jogokkal ellentétben, a munkához való

52 E szociális jogi iránytűk részes államok általi tiszteletben tartását a Szociális Jogok Európai Bizottsága – országjelentésen alapuló vizsgálati (*monitoring*) és kollektív panasz-eljárás alkotta – duális kontrollmechanizmus útján ellenőrzi. Az ellenőrzési mechanizmus működési dilemmáiról bővebben lásd: HAJDÚ József: A 60 éves Európai Szociális Karta néhány proaktív dilemmája, *Pro Futuro*, 2021/2, 29–42, 29–30.

53 O'CONNOR: *i. m.*, 112.

54 *Uo.*

55 O'Connore szerint a foglalkoztatáshoz való jog többség általi élvezetének biztosítása *sine qua non* feltétele annak, hogy a szociális jogok valódi tartalommal bírjanak. *Uo.*

jog körvonalai, pontos definíciója és egyöntetű olvasata, más szociális-gazdasági jogokéhoz hasonlóan, nem tisztázott.⁵⁶

5. A román Alkotmánybíróság esetgyakorlatából

Románia Alkotmánybírósága kifejecesedett esetgyakorlattal rendelkezik a munkához való jog védelme terén. A munkaviszony sajátosságaiból, társadalomra gyakorolt hatásából, illetve a munkához való jog összetettségéből fakadóan a munkajogi előírások alkotmányosságának vizsgálata sajátos helyet foglal el az Alkotmánybíróság esetgyakorlatában. A taláros testület következetesen hangsúlyozta, hogy a munkavégzés elengedhetetlen egy társadalom fennmaradásához és fejlődéséhez, illetve az ennek fejében kapott munkabér a társadalom tagjainak egyik legfőbb megélhetési forrása. Mindennek következtében a munkajog szabályozására kiemelt figyelmet kell fordítania a jogalkotónak.⁵⁷

Továbbá, egy munkaviszonyban a felek – a munkáltató és a munkavállaló – gazdasági és pénzügyi lehetőségeik tekintetében olyan alá-fölérendeltségi viszonyban vannak, amely a munkáltató számára lehetővé teszi, hogy gazdasági érdekeit, akaratát érvényre juttassa e viszony alapjául szolgáló szerződés tárgyalásakor. Az állam, annak érdekében, hogy az Alkotmány 1. cikk (3) bekezdésébe foglalt demokratikus és szociális állam követelményeinek megfeleljen, köteles jogilag fellépni a gazdaságilag alárendelt helyzetben lévő, gyengébb fél, a munkavállaló javára.⁵⁸ Mindazon törvényes rendelkezések tehát, amelyek előírják a munkavállalók törvényben és kollektív munkaszerződésben kikötött minimális szintű jogainak tiszteletben tartását, lényegében a munkaviszonyban a munkavállaló számára nyújtott védelem minimális szintjét tárják fel, amely összhangban áll az Alkotmány rendelkezéseivel.⁵⁹

Az alkotmánybírósági esetgyakorlat – a számos alkotmányossági kifogás nyomán és e fentebb vázolt elvi keret figyelembevételével – kiemelten foglalkozott a kollektív szerződésekre vonatkozó előírások alkotmányosságának vizsgálatával. A továbbiakban – jelen tanulmány céljával összhangban – e releváns esetgyakorlatot kívánjuk szemelvényesen bemutatni, kitérve mindazon elvi tételekre, amelyeket a taláros testület e jogokkal kapcsolatban megfogalmazott.

5.1. Kollektív szerződések

A kollektív tárgyaláshoz való joggal és a kollektív szerződésekkel kapcsolatban az Alkotmánybíróság elsőként egy 1995. évi döntésében foglalkozott.⁶⁰ Az adott ügyben a megkereséssel élő felek, előzetes normakontroll keretében, az 1995. évi 1., a többségi

56 O'CONNOR: *i. m.*, 100; KUN: *i. m.*, 22. pont.

57 Románia Alkotmánybíróságának 2021. évi 730. döntése, 33. pont. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2021. évi 1153. számában.

58 *Uo.*

59 *Uo.*, 34. pont.

60 Románia Alkotmánybíróságának 1995. évi 65. döntése. Megjelent a Hivatalos Közlöny 1995. évi 129. számában.

állami tőkével rendelkező önálló ügyvitelű egységek és kereskedelmi társaságok 1995. évi fizetésemelésének feltételeiről szóló sürgősségi kormányrendelet alkotmányosságát kifogásolták. Megkeresésükben a szenátorok kiemelték, hogy a sürgősségi kormányrendelet sérti – egyebek mellett – a kollektív tárgyaláshoz való jogot.⁶¹

Az Alkotmánybíróság döntésében kiemelte, hogy kollektív szerződéseket mindössze a törvény előírásainak tiszteletben tartásával lehet megkötni. E megállapodások jogforrásnak tekinthetők, ám jogi kötőerejük nem lehet magasabb rendű a törvénynél. Ennek következtében, a kollektív szerződések megkötésére vonatkozó tárgyalások a hatályos törvények, így az 1995. évi 1. sürgősségi kormányrendelet tiszteletben tartásával kell végbemenjenek.⁶²

Ezen elvi megállapításokat tovább részletezte a taláros testület a 2022. évi 75. döntésében,⁶³ kiemelve, hogy a kollektív szerződések tárgyalása és megkötése biztosított mindaddig, amíg e megállapodások törvényi rendelkezéseket nem sértenek.⁶⁴ A jogalkotónak kiemelt feladata olyan jogszabályi keretet teremteni, amelyben a kollektív tárgyalások megfelelően végbemehetnek. Ugyanakkor, a kollektív szerződések nem keletkeztethetnek *contra legem* jogokat és kötelezettségeket. E szerződések a törvény alkalmazásaként köttetnek, ily módon semmiképpen sem bírnak önmaguk is törvényi erővel.⁶⁵

Továbbá az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Alkotmány 41. cikk (5) bekezdésének kollektív szerződések kötelező jellegére vonatkozó rendelkezései nem zárják ki annak lehetőségét, hogy a jogalkotó közérdekből beavatkozzon e megállapodások egyes rendelkezéseinek módosításába, az adott pillanatban fennálló társadalmi szükségletek figyelembevételével.⁶⁶

A szakszervezetek vagy egyéb munkáltatói szervezetek kollektív szerződéskötésben betöltött szerepéről az Alkotmánybíróság 2011. évi 88. döntésében⁶⁷ elvi jelentőségű megállapításokkal élt, kiemelve, hogy e szervezetek a törvény által megkövetelt minimális taglétszámtól függően tekinthetők reprezentatívnak egységi, ágazati vagy országos szinten. E reprezentativitás feljogosítja a szakszervezeteket, hogy tevékenységi szintjükön kollektív szerződéseket tárgyaljanak és kössenek, amelyek – minimálisan biztosítandó jogokról rendelkező – záradékai kötelezőek az alacsonyabb szintű kollektív szerződések megkötésekor, függetlenül attól, hogy az adott kollektív megállapodás szerződő felei csatlakoztak-e a magasabb szinten működő szervezetekhez.⁶⁸

61 *Uo.*

62 *Uo.*

63 Románia Alkotmánybíróságának 2022. évi 75. döntése. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2022. évi 610. számában.

64 *Uo.*, 23. pont.

65 *Uo.*, 24. pont

66 *Uo.*, 24. pont. Hasonló érvelésért lásd: Románia Alkotmánybíróságának 2015. évi 102. döntése, 16. pont. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2015. évi 297. számában; Románia Alkotmánybíróságának 2014. évi 521. döntése, 13. pont. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2014. évi 880. számában.

67 Románia Alkotmánybíróságának 2011. évi 88. döntése. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2011. évi 181. számában.

68 *Uo.*

A kollektív szerződések kapcsán felmerülő esetleges alkotmányossági kifogások tekintetében ugyanakkor lényeges kiemelni, hogy az Alkotmánybíróság már 2004-ben kimondta, hogy a tényállás kollektív szerződés időpontjában hatályos jogszabályokkal való összhangjának vizsgálata nem tartozik az Alkotmánybíróság hatáskörébe, ezt a feladatot a munkaügyi jogviták rendezéséért felelős bíróságoknak kell ellátni.⁶⁹

Összegzésképpen megállapítható, hogy az alkotmánybírósági esetgyakorlat tükrében a kollektív tárgyaláshoz való jog és a kollektív szerződések kötelező ereje – az Alkotmány 41. cikk (5) bekezdése alapján – biztosított. Mindezzel együtt, e garancia számos pontosítást tesz szükségessé. Egyrészt a kollektív szerződések nem sérthetnek törvényi előírásokat, illetve nem keletkeztethetnek olyan jogokat és kötelezettségeket, amelyek ellentétesek ilyen törvényi előírásokkal. Másrészt a közérdek szükséges védelme érdekében az állam beavatkozhat a kollektív szerződések rendelkezéseibe, módosíthatja azokat.

6. Az EJEB esetgyakorlatából

Amint azt már a fentebbiekben említettük, az EJEE nem nevesíti a munkához való jogot az általa védelemben részesített alapvető emberi jogok sorában. Ettől függetlenül az EJEB esetgyakorlatában számos más, az EJEE által védelemben részesített alapvető emberi jog kontextusában vizsgált a munkához való joghoz szorosan kapcsolódó kérdéseket. A továbbiakban ezen esetgyakorlatból kívánunk szemlézni.

5.1. Kollektív szerződések

A kollektív szerződések a munkavállalói és munkáltatói hierarchiában gyökerező egyensúlytalanság – a garanciális munkavállalói alapjogok védelme és érvényesítése által történő – kiegyenlítésének talán legfontosabb eszközei. E megállapodások⁷⁰ megkötésében – a munkavállalói érdekérvényesítés szempontjából – a főszerep a munkavállalói oldalt képviselő, kollektív tárgyalások folytatására jogosult (érdekvédelmi) szakszervezeteké. Az alábbiakban arról kívánunk számot adni, hogyan alakul a Bíróság esetjoga az Egyezmény 11. cikke értelmezésének tekintetében, és miként válik ez a kollektív alkuhoz és fellépéshez való jog védelme fontosságának fokmérőjévé.

Az EJEE 11. cikke az Egyezmény által szabályozott két szociális jog⁷¹ egyikeként rögzíti a szakszervezetek alapításának és az azokhoz való csatlakozásnak jogát: *„Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való*

69 Románia Alkotmánybíróságának 2004. évi 292. döntése. Megjelent a Hivatalos Közlöny 2004. évi 787. számában.

70 A kollektív szerződés romániai szabályozásában használt terminológiai diszkrepanciáról bővebben lásd: VALLASEK Magdolna: *A kollektív szerződés intézménye a román munkajogban*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 653–662, 655–656.

71 Itt érdemel említést még az Egyezmény 14., Megkülönböztetés tilalma címet viselő cikke is, amelynek sérelmére azonban csupán egy másik egyezményes jog megsértésével együttesen lehet hivatkozni.

csatlakozásnak a jogát.”⁷² Az Emberi Jogok Európai Bizottságának és Bíróságának esetjogában a szakszervezethez való csatlakozás joga először az egyesülési szabadság égisze alatt, annak egyik unikális aspektusaként öltött alakot.⁷³ Noha a 11. cikk szövege *expressis verbis* csak a szakszervezethez való csatlakozás pozitív jogát deklarálja, ennek gyakorlása – szabadságjogi minőségéből kifolyólag – egyfajta önkéntes választás lehetőségét foglalja magában. A negatív egyesülési szabadság és így a szakszervezeti távolmaradás sem zárható ki tehát a 11. cikk értelmezési köréből.⁷⁴ Ezeknek fényében, a *Young, James and Webster kontra Egyesült Királyság* ügyben hozott ítéletében az Emberi Jogok Európai Bizottsága az Egyezmény 11. cikkével összeegyeztethetetlennek minősítette azt a megállapodást, amely – alásva a szabadság lényegét – az alkalmazást egy meghatározott szakszervezethez tartozástól (*closed-shop agreement*) tette függővé.⁷⁵

A Bíróság *National Union of Belgian Police kontra Belgium* ügyben kifejtett értelmezésében a 11. cikk „érdekei védelmében” szókapcsolata azt juttatja kifejezésre, hogy az Egyezmény biztosítja a szakszervezeti tagok foglalkoztatási érdekeinek szakszervezeti tevékenységgel megvalósuló védelmét.⁷⁶ E fellépést a szerződő államoknak, az általuk szabadon megválasztott eszközök alkalmazásával, biztosítaniuk kell.⁷⁷ Azonban a rendelkezés szűk értelmezéséből, valamint a kötelezettség generikus jellegéből adódóan a 11. cikk nem biztosít egy bizonyos bánásmódot a szakszervezetek vagy azok tagjai számára.⁷⁸ A tagállamok mérlegelési jogköre a kollektív fellépés tartalmát és formáját illetően meglehetősen széles.⁷⁹

Mindezeknek fényében, a Bíróság kitartóan foglalt állást amellett, hogy a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez vagy a sztrájkhoz való joggal az Európai Szociális Karta foglalkozik, védelmét pedig az Egyezményben részes államok látják el, így az semmiképp nem vezethető le a 11. cikk (1) bekezdéséből.⁸⁰ Érvelésében a Bíróság arra

72 Emberi Jogok Európai Egyezménye, 11. cikk 1. bekezdés.

73 *National Union of Belgian Police kontra Belgium*, no. 4464/70, 1975. október 27-i ítélet, 38. pont; *Swedish Engine Drivers' Union kontra Svédország*, no. 5614/72, 1976. február 6-i ítélet, 39. pont; *Young, James and Webster kontra Egyesült Királyság*, no. 7601/76 és 7806/77, 1981. augusztus 13-i ítélet, 52. pont;

74 *Young, James and Webster kontra Egyesült Királyság*, *Uo.*

75 *Uo.*, 52. pont. Megjegyzésre érdemes ugyanakkor a Bíróság egy másik, ugyancsak a 11. cikk *closed shop* megállapodások általi sérelmét kimondó ítéletével kapcsolatosan megfogalmazott kritika is, amelynek értelmében az EJEB hatáskörét meghaladva interpretálta az egyesülési szabadság tartalmát. A *Sørensen és Rasmussen kontra Dánia* ügyben hozott ítéletet övező válaszreakciókról bővebben lásd: BALOGH Áron Péter: *A kollektív autonómia alapjogi összefüggései*, Munkajog, 2022/1, 1–12, 4.

76 *National Union of Belgian Police kontra Belgium*, 39. pont.

77 *Uo.*

78 *Swedish Engine Drivers' Union kontra Svédország*, 39. pont; *Gustafsson kontra Svédország*, no. 15573/89, 1996. április 25-i ítélet, 45. pont.

79 *Gustafsson kontra Svédország*, 45. pont.

80 CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit, MÉLYPATÁKI Gábor: *Érdekképviseltek a munkajogban = Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SÜLYOK Gábor, 2021, [42]. A Bíróság esetjogában ekképpen – az egyéni (negatív szakszervezeti szabadság) és kollektív munkavállalói jogok (kollektív tárgyaláshoz és sztrájkhoz való jog) elismerésében – megmutatkozó diszkrépancia vezetett ahhoz a megállapításhoz, hogy szakszervezeti szempontból a 11. cikk mérlege negatív egyenleget mutat. Erről bővebben lásd: K. D. EWING:

hivatkozott, hogy e jogok nem elengedhetetlenek a szakszervezeti szabadság hatékony érvényesüléséhez, így nem tekinthetők az Egyezmény által garantált egyesülési jog lényeges elemeinek sem.⁸¹ A kollektív tárgyalás lehet ugyan az egyik módja annak, hogy a szakszervezetek képviselhessék tagjaik érdekeit, a munkáltatókra vonatkozó kollektív tárgyalási kötelezettség hiánya önmagában nem sérti az Egyezmény 11. cikkét.⁸²

Mindezzel együtt, a Bíróság a maga általánosságában többször kimondta, hogy érdekeik védelme végett a szakszervezet tagjainak joga van a szakszervezet meghallgatásához,⁸³ a szakszervezeteknek pedig joga van szabadon törekedni a munkáltató arról való meggyőzésére, hogy meghallgassa, amit a tagok nevében mondani akarnak.⁸⁴ Ennek akadályozásával a szakszervezethez való csatlakozás szabadsága a maga érdekvédelmi jelentőségével illuzórikussá válik.⁸⁵ Annak biztosítása pedig, hogy a szakszervezeti tagok ne legyenek akadályozva vagy korlátozva a munkáltatójukkal való kapcsolataik rendezésére irányuló, szakszervezeti képviselő által ellátott törekvéseikben, az állam feladata.⁸⁶ A 11. cikk megsértésének vizsgálatakor a Bíróság az érintett állam által – a széles mérlegelési szabadság fényében – hozott intézkedések összességét veszi figyelembe, nem fogadva el azokat a korlátozásokat, amelyek a szakszervezeti szabadság esetjogban lefektetett lényegi elemeit érintve kiüresítik azt.⁸⁷ A fentiek alapján összegezhető tehát, hogy az egyesülési jog tartalmának értelmezése mentén kibontakozó bírósági esetjog hosszú ideig csupán a szakszervezet-alakítás és a szakszervezethez történő csatlakozás jogának elismerésére összpontosított. Emellett kifejezetten kimondásra került a *closed shop* megállapodások tilalma, valamint a szakszervezet munkáltató által történő meghallgatásának joga, amely azonban nem járt együtt kollektív tárgyalási kötelezettséggel.

E tekintetben az EJEB korábban már említett *Demir és Baykara kontra Törökország* ügyben hozott, az *integrációs értelmezési módszert* lefektető ítélete lényeges változást eredményezett. A Bíróság az ILO (*International Labour Organisation* – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) egyezményeinek, az Európai Szociális Kartának és az Európai Unió Alapjogi Chartájának vonatkozó rendelkezéseit – és azok interpretációit – használta értelmezési segédletként. E nemzetközi dokumentumok fényében, valamint a dinamikus értelmezés elvének jegyében a Bíróság felülvizsgálta korábbi esetjogát, és kimondta, hogy tekintettel a munkajog nemzetközi és nemzeti fejlődésére, valamint a szerződő államok gyakorlatára, a munkáltatóval folytatott kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való jog a szakszervezeti jogok Egyezmény által is elismert lényegi elemévé vált.⁸⁸

The Implications of Wilson and Palmer, *Industrial Law Journal*, 2003/32, 1–22, 4. E kettősség magyarázatául szolgálhat az emberi jogok egyéni és egyénileg gyakorolt jogokként történő értelmezése, szemben a munkavállalói jogokkal, amelyeknek hatékonysága azok kollektív gyakorlásában rejlik.

81 *Swedish Engine Drivers' Union kontra Svédország*, 39. pont.

82 *Wilson, National Union of Journalist és Mások kontra Egyesült Királyság*, no. 30668/96, 30671/96 és 30678/96, 2002. július 2-i ítélet, 44–46. pontok.

83 *Swedish Engine Drivers' Union kontra Svédország*, 40. pont; *National Union of Belgian Police kontra Belgium*, 39. pont.

84 *Wilson, National Union of Journalist és Mások kontra Egyesült Királyság*, 44. pont.

85 *Uo.*, 46. pont.

86 *Uo.*

87 *Demir és Baykara kontra Törökország*, no. 34503/97, 2008. november 12-i ítélet, 144. pont.

88 *Uo.*, 154. pont.

A *Demir és Baykara kontra Törökország* ügy a szakszervezetek szabadságának biztosításához és érdekvédelmi tevékenységéhez elválaszthatatlanul kapcsolódó egyik legfontosabb mechanizmus,⁸⁹ a sztrájkjog elismerésének előkapujaként is ismeretes. A sztrájkjogot az *Enerji Yapi-Yol Sen kontra Törökország*⁹⁰ ügyben hozott ítéletében, egy lassú és egyenetlen,⁹¹ de progresszív megállapításokkal tűzdelt folyamat „tetőzésként”, ugyancsak az *integrációs értelmezési módszert* használva vezeti le végérvényesen a Bíróság az Egyezmény 11. cikkéből, és emeli annak hatálya alá. Az Egyezmény nemzetközi munka- és szociális jogi referenciapontok fényében történő értelmezése révén válik tehát a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez, valamint a sztrájkhoz való jog a koalíciós szabadság EJEE által védelemben részesített, lényegi részévé.

A fent említett nemzetközi források segítik a Bíróság értelmezési munkáját az egyesülési szabadság esetleges korlátozásával kapcsolatban is, amelyet a 11. cikk 2. bekezdése határoz meg.⁹² Ennek értelmében a 11. cikkben foglalt jogokat – így a szakszervezetek alapítására és a hozzájuk való csatlakozásra irányuló jogot is – „*csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek.*”⁹³

E korlátozás lehetősége a jogok fegyveres erők, rendőrség vagy államigazgatási tagok által történő gyakorlásakor is fennáll. A cikk második bekezdése mérlegelési jogkörrel ruhazza fel a nemzeti jogalkotási rendszereket az Egyezményben lefektetett jogok és szabadságok konkrét esetekben történő érvényesítését illetően,⁹⁴ a demokratikus társadalom elveit téve meg zsinórmértékül az elismert szabadság korlátozásában.⁹⁵

89 *Wilson, National Union of Journalist és Mások kontra Egyesült Királyság*, 45. pont.

90 *Enerji Yapi-Yol Sen kontra Törökország*, no. 68959/01, 2009. április 21-i ítélet.

91 HUNGLER Sára: *Sztrájkjog = Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, szerk. JAKAB András, KÖNCZÖL Miklós, MENYHÁRD Attila, SÜLYOK Gábor, 2023, [18].

92 SYCHENKO, PERULLI: *i. m.*, 15.

93 *Emberi Jogok Európai Egyezménye*, 11. cikk 2. bekezdés.

94 SYCHENKO, PERULLI: *i. m.*, 77.

95 Ezen a ponton – az államok mérlegelési jogkörének szemléltetése végett – érdemes megemlíteni a Bíróság a *Sindicatul 'Păstorul cel Bun' kontra Románia* ügyben hozott döntéseit, amelyek a jogi szakirodalom napirendjére hozták a papok egyházzal való munkaviszonyát és egyesülési szabadságuk gyakorlását övező kérdéseket. A nagyrészt ortodox papok alapította *Jó Pásztor Szakszervezet* a tagok szakmai, gazdasági, szociális és kulturális jogai védelmének biztosítását tűzte ki célul, mind az egyházi feljebbvalóival, mind a Kultuszminisztériummal szemben való viszonyukban. Az Olténiai Érsekség fellebbezése következtében a Törvényszék azon indok mentén vonta vissza a Craiovai Bíróság e szakszervezet alapítására és bejegyzésére vonatkozó jóváhagyását, hogy a szakszervezetekre vonatkozó 2003. évi 54. törvény megtiltja a vezető beosztásban dolgozók számára a szakszervezetek alapítását, a Román Ortodox Egyház Alapszabályzata értelmében pedig a papokat is vezető funkciót betöltő személyeknek kell tekinteni. Miután a szakszervezet alapítását kezdeményező papok jogaik elismerése végett az EJEB-hez fordultak, a Bíróság III. Szekciója a 2012. januárjában hozott ítéletében az Egyezmény 11. cikkének megsértését állapította meg. 2013. júliusában azonban az EJEB álláspontjában fordulat következett be. Arra való tekintettel, hogy az állam és vallás közötti kapcsolatok kérdéseiben nincs európai szintű konszenzus, megállapította, hogy e területen különös jelentőséget kell tulajdonítani a nemzeti döntéshozó szerepének. Az állam ily módon

7. Zárógondolatok

Jelen tanulmány a szociális-gazdasági emberi jogok körébe tartozó, azok közül talán a leguniverzálisabbnak tekinthető alapjog, a munkához való jog alkotmányos és nemzetközi jogban lefektetett tartalmának vizsgálatát tűzte ki célul. E jog alkotmányos és nemzetközi jogi környezetének körülhatárolása mellett – az alkotmánybírói, illetve EJEK-életgyakorlat vizsgálata mentén – kiemelésre kerültek azon a joggal összekapcsolódó munkavállalói jogosultságok, amelyek hűen példázzák a munkajog alkotmányjogiasodását és nemzetköziesedését.

A romániai Alkotmány munkához való joggal kapcsolatos rendelkezései nemcsak a munkavégzés szabadságát garantálják, hanem az állam és a munkáltatók számára kötelezettségeket is előírnak a munka szociális védelmére vonatkozóan. Az alkotmányos szabályozás kiterjed a kényszermunka tilalmára, a sztrájkhoz való jogra, a munkahelyi biztonság és egyenlő bánásmód biztosítására, valamint a kollektív szerződések kötelező erejére. Esetjogából kiolvasható, hogy Románia Alkotmánybíróháza következetesen védi a munkához való jogot, hangsúlyozva e jog társadalmi jelentőségét és a munkavállalók védelmének szükségességét.

Ugyan az EJEK nem nevesíti a munkához való jogot az általa védelemben részesített alapjogok sorában, az EJEK, alkalmazva az *integrált értelmezési módszert*, valamint szem előtt tartva az Egyezmény *élő eszköz* természetét, életgyakorlatában érintette, valamint az Egyezmény rendelkezéseinek védelme alá vonta – ezek jelentéstartalmába integrálta – a munkához való jog bizonyos aspektusait. A Bíróság e kiterjesztő értelmezése révén vált végül a kollektív tárgyaláshoz és a sztrájkhoz való jog is a 11. cikk égisze alá tartozó szakszervezet-alapítás és az ahhoz való csatlakozás jogának lényegi elemévé. Az integrált megközelítés annak elismerését fejezi ki, hogy az egyetemes jellegű emberi jogok különböző jogi eszközök által megvalósuló értelmezésének – és védelmének – összhangban kell állnia egymással.

Mind az alkotmányos, mind a nemzetközi jogi keret rendszerint utal a pozitív állami kötelezettségek teljesítésének szükségességére, az emberi méltósággal szorosan egybefonódnak tekintve a munkához való jog és részjogosítványai érvényesülését. Ezeknek vizsgálata ugyanakkor az Alkotmánybíróház, valamint az EJEK kiemelkedő szerepére is rávilágít, amely hozzájárul a nemzeti és nemzetközi jogi normák összehangolásához, valamint a munkához való jog integrációjához az emberi jogi védelem tágabb keretébe. A munkához való jogra vonatkozó alkotmányos és nemzetközi jogi minimumkövetelményeket pedig egy új Munkatörvénykönyv megalkotása során a jogalkotónak is szem előtt kell majd tartania.

szélesebb mérlegelési jogköre magába foglalja tehát a jogot, hogy eldöntse, elismeri-e azokat a vallási közösségeken belül működő szakszervezeteket, amelyek céljai akadályozhatják a vallási felekezetek autonómiájának gyakorlását. *Sindicatul 'Păstorul cel Bun' kontra Románia*, no. 2330/09, 2013 július 9-i ítélet, 61. és 171. pontok. A *Jó Pásztor Szakszervezet* esete kapcsán felmerült vitákról bővebben lásd: VALLASEK Magdolna: *A Román Ortodox Egyház papságának munkajogi helyzete, különös tekintettel a kollektív munkajogi jogintézmények kérdésére*, Magyar Jog, 2016/12, 739–744, 742–744.

Irodalomjegyzék

1. MARIUS ANDREESCU, ANDRA PURAN: *Drept constituțional. Teoria generală și instituții constituționale. Jurisprudență constituțională*, Editura C.H. Beck, București, 2020.
2. BALOGH ÁRON PÉTER: *A kollektív autonómia alapjogi összefüggései*, Munkajog, 2022/1, 1–12.
3. ALAN BOGG, HUGH COLLINS, ACL DAVIES, VIRGINIA MANTOUVALOU: *Human Rights at Work: Reimagining Employment Law*, Hart Publishing, 2024.
4. CZUGLERNÉ IVÁNYI JUDIT, MÉLYPATAKI GÁBOR: *Érdekképviselések a munkajogban = Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, szerk. JAKAB ANDRÁS, KÖNCZÖL MIKLÓS, MENYHÁRD ATTILA, SULYOK GÁBOR, 2021.
5. SONIA DRĂGHICI: *Fundamentele constituționale ale dreptului civil*, Editura C. H. Beck, București, 2010.
6. MARIAN ENACHE, ȘTEFAN DEACONU: *Drepturile și libertățile fundamentale în jurisprudența Curții Constituționale Vol. I.*, Editura C.H. Beck, București, 2019.
7. K. D. EWING: *The Implications of Wilson and Palmer*, Industrial Law Journal, 2003/32, 1–22.
8. HAJDÚ JÓZSEF: A 60 éves Európai Szociális Karta néhány proaktív dilemmája, Pro Futuro, 2021/2, 29–42.
9. HUNGLER SÁRA: *Sztrájkjog = Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, szerk. JAKAB ANDRÁS, KÖNCZÖL MIKLÓS, MENYHÁRD ATTILA, SULYOK GÁBOR, 2023.
10. CRISTIAN IONESCU: *Tratat de drept constituțional contemporan*, Editura C.H. Beck, București, 2019.
11. KUN ATTILA: *A munkához való jog = Internetes Jogtudományi Enciklopédia, Alkotmányjog*, szerk. JAKAB ANDRÁS, KÖNCZÖL MIKLÓS, MENYHÁRD ATTILA, SULYOK GÁBOR, 2021.
12. KLAUS LÖRCHER: *The New Social Dimension in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR): The Demir and Baykara Judgment, its Methodology and Follow-up = The European Convention on Human Rights and the employment relation*, szerk. FILIP DORSEMMONT, KLAUS LÖRCHER, ISABELLE SCHÖMANN, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2011.
13. VIRGINIA MANTOUVALOU: *Are Labour Rights Human Rights?*, European Labour Law Journal, 2012/3, 151–177.
14. VIRGINIA MANTOUVALOU: *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, Human Rights Law Review, 2013/3, 529–555.
15. VIRGINIA MANTOUVALOU: *The Right to Non-Exploitative Work = The right to work: legal and philosophical perspectives*, szerk. VIRGINIA MANTOUVALOU, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2015.
16. CLAUDIA ANA MOARCAȘ: *Libertatea de a munci și dreptul la muncă în mileniul trei = In Honorem Ioan Muraru. Despre constituție în mileniul III.*, szerk. ȘTEFAN DEACONU, ELENA SIMINA TANĂȘESCU, Editura Hamangiu, București.
17. NAGY GELLÉRT: *Az alapvető emberi jogok védelmének konvergenciája mint a globális alkotmányosság egyik vetülete*, Erdélyi Jogélet, 2024/1, 59–74.
18. COLM O'CONNIDE: *The Right to Work in International Human Rights Law = The right to work: legal and philosophical perspectives*, szerk. MANTOUVALOU VIRGINIA, Bloomsbury Publishing, Oxford, 2015.

19. RORY O'CONNELL: *The Right to Work in the European Convention on Human Rights*, European Human Rights Law Review, 2012/2, 176–190.
20. SAJÓ András: *A társadalmi tényező a magánéletben – a „magánélethez való jog” (private life) genealógiája*, Állam- és jogtudomány, 2017/4, 92–105.
21. WAYNE SANDHOLTZ: *The ECtHR, transregional dialogues and global constitutionalism*, Global Constitutionalism, 2020/3, 543–551.
22. SÁNDOR LÉNÁRD: *Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi*, Opus et Educatio, 2016/1, 40–51.
23. MONIKA SCHLACHTER: *The European Social Charter: could it contribute to a more Social Europe? = Resocialising Europe in a Time of Crisis*, szerk. Countouris NICOLA, Mark FREEDLAND, Cambridge University Press, Cambridge, 2013.
24. ELENA SYCHENKO, ADALBERTO PERULLI: *Employment Law and the European Convention on Human Rights: The Research of the Recent Jurisprudence of the ECtHR Related to Employment Law (2017–2021)*, Bulletin of Comparative Labour Relations 114, Kluwer Law International, 2023.
25. TUDOREL TOADER, MARIETA SAFTA: *Contencios constituțional*, Editura Hamangiu, București, 2020.
26. VALLASEK MAGDOLNA: *A kollektív szerződés intézménye a román munkajogban*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 653–662.
27. VALLASEK MAGDOLNA: *A Román Ortodox Egyház papságának munkajogi helyzete, különös tekintettel a kollektív munkajogi jogintézmények kérdésére*, Magyar Jog, 2016/12, 739–744.
28. VALLASEK MAGDOLNA: *Román munkajog. 2. bővített és aktualizált kiadás*, Forum Iuris Könyvkiadó, Kolozsvár, 2020.