

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA

## A DOHÁNYZÓ MUNKAVÁLLALÓK MEGÍTÉLÉSE AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALAPJÁN

A munkahelyi dohányzás közvetlenül és közvetve igen sok embert érint, ezért egy-egy újabb tanulmány, cikk vagy eseti döntés méltán tarthat számot érdeklődésre mind az általános közvélemény, mind pedig a szűkebben érintettek: dohányterméket fogyasztók, orvosok, a nemdohányzók érdekeit védő szervezetek, a dohányterméket gyártók, forgalmazók, de a jogalkotó, valamint a jogot alkalmazók körében.

Amikor tehát egy-egy empirikus kutatás eredményeit nyilvánosságra hozzák, jelentős bírósági döntés születik vagy nagy horde-rejű állásfoglalást, ajánlást tesznek közzé, a globális sajtónak köszönhetően a kérdés több országban is a figyelem középpontjába kerül. Így történt ez a munkahelyi dohányzás témájával is.

### Az európai eset, amely az érdeklődés középpontjába került

A dohányzással kapcsolatos érdeklődés újabb megélnkülését egy 2007 nyarán született európai bizottsági állásfoglalás indukálta, amely komoly munkajogi relevanciával is rendelkezik. Az ügy hátterében az állt, hogy 2007. májusában Írországban megjelent egy álláshirdetés, amelyben a következő mondat volt olvasható: „Dohányosok ne jelentkezzenek!”. A hirdetés szövege az egyenlő bánásmód követelményének megsértése gyanúját sejtette, hiszen egy olyan körülménytől tette függővé a munkaviszony létesítését, amely nincs összefüggésben a munkavállaló teljesítményével, munkára való alkalmasságával.

Egy brit európai parlamenti képviselő, Cathrine Stihler ezért állásfoglalást kért a Bizottságtól a kérdésben, vagyis sérti-e a fenti

álláshirdetés az Unió egyenlő bánásmódról szóló szabályait. Az Európai Bizottság szociális és munkaügyi biztosa, Vladimír Špidla erre úgy nyilatkozott, hogy „európai szinten jelenleg csak az életkor, fogyatékoság, szexuális orientáció, vallás, származás és nem vonatkozásában létezik az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szabályozás. Minden más alapon történő hátrányos megkülönböztetés szabályozása a tagállamok érdekkörébe tartozik.” Ez tehát azt jelenti, hogy ha az egyenlő bánásmód megsértése az előbbi öt témakörben valósul meg, az az uniós jog szerint jogsértő. Ha ezeken kívül történik, mint pl. a dohányzás esetén, az az európai jog értelmében nem számít jogellenesnek. A tagállamok azonban olyan rendelkezéseket írhatnak elő, amelyek az előbb említett öt témakörhöz képest további esetekben is tilalmazzák az egyenlő bánásmód megsértését. Ez utóbbiak megsértése már tagállami kérdés, s az ilyen ügyeket a tagállami szabályoknak megfelelően kell megítélni.

Az ügy viszont itt még nem fejeződött be, hanem két nappal e bejelentés után újabb állásfoglalást adott ki a Bizottság. Eszerint „az a tény, hogy az EU-jogszabályok nem terjednek ki a dohányosok hátrányos megkülönböztetésére, nem jelenti azt, hogy a Bizottság a dohányosok hátrányos megkülönböztetését jogosnak tekinti. Az embereket képességeik és végzettségük alapján kell foglalkoztatni, és semmilyen oknál fogva nem szabad eleve elzárni őket képességeik bizonyításának lehetőségétől.”<sup>1</sup>

Tehát a Bizottság témához való hozzáállása nem a legkövetkezetesebb, mindenestre a kérdés rendezését – amennyiben vannak ilyenek – a tagállami szabályokra bízta.

Rúzs Molnár Krisztina adjunktus, SZTE

<sup>1</sup> A Bizottság mégis ellenzi a dohányosok hátrányos megkülönböztetését 2007. augusztus 9. <http://www.eu2004.hu/index.php?op=hirek&id=3163>

## A dohányzás megítélése a hazai szabályozás alapján

Magyarország azok közé az országok közé sorolható, ahol létezik az egyenlő bánásmódra vonatkozó, az uniósnál tágabb körű, részletesebb szabályozás, s ez a cikk arra vállalkozik, hogy a fenti esetet a hazai rendelkezések alapján vizsgálja meg.

A dohányzás jogi megítélése az egyenlő bánásmód szempontjából is igen összetett kérdés. A jelenleg hatályos 2003. évi CXCV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban Esélytörvény) 19 konkrét tulajdonságot, jellemzőt határoz meg, amely alapján tilos a hátrányos megkülönböztetés. Létezik azonban egy huszadik kategória, amely lehetőséget teremt fel nem sorolt egyéb jellemzők, tulajdonságok védelmére. Mivel nem szerepel az előző 19-ben, logikailag az a lehetőség merül fel, hogy a dohányzás az egyéb védendő tulajdonságok közé sorolható.

## A dohányzás mint védendő tulajdonság?

De valóban védendő sajátosság-e a dohányzás? Valóban illeszkedik a felsorolt 19 jellemző közé?

Ha végigolvassuk a jogalkotó által felsorolt 19 nevesített tulajdonságot, azt állapíthatjuk meg, hogy ezek egy része olyan, amely a munkavállaló, ill. minden természetes személy számára adott, veleszületett adottság. Így a *nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, életkor, társadalmi származás. A terhesség, anyaság* alapján történő megkülönböztetést az Európai Unió Bírósága a nemi diszkrimináció köréhez tartozónak tekintette.

A nevesített tulajdonságok másik részét alkotmányos alapjogok, ill. az Alkotmány által védendőnek tekintett tulajdonságok jelentik, ezek a *vallási vagy világnézeti meggyőződés,*

*politikai vagy más vélemény, érdekképviseléshez való tartozás, családi állapot, vagyoni helyzet. A szexuális irányultságot és nemi identitást* az Alkotmánybíróság az emberi méltóságból levezethető alapjogoknak tekinti.<sup>2</sup> Ezekre nézve tehát szintén tilos a hátrányos megkülönböztetés.

A *fogyatékoság és egészségi állapot* – munkajogi nézőpontból – olyan jellemzők, amelyek a foglalkoztatás során egyedi megítélést képeznek. Minden esetben az adott munkakör dönti el, hogy azt a munkavállaló meglévő betegségével, fogyatékoságával betöltheti-e mások egészségének, testi épségének veszélyeztetése, ill. saját állapotának hátrányos befolyásolása nélkül; ill. meghatározott esetekben járványügyi szabályokra is szükséges tekintettel lenni. A fogyatékoság és egészségi állapot tekintetében tehát a munkakör és az adott fogyatékoság/betegség alapján történő mérlegelésre van szükség. Ha azonban a munkakör betöltése szempontjából a munkavállaló állapota nem bír jelentőséggel, akkor meglévő betegsége vagy fogyatékosága miatt nem tagadható meg a felvétele.

Elsősorban munkajogi szempontból van kiemelt fontossága annak a pontnak, amely a foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony *részmunkaidős jellege*, illetve *határozott időtartama* szempontjából történő megkülönböztetést tiltja. Célja, hogy a szerződések időtartamát meghatározó rendelkezés ne befolyásolja az adott szerződésre jogszabályban előírt jogok és kötelezettségek betartását. Az előzőekkel szemben ez tehát egy speciális (a foglalkoztatásban jelentkező) védett tulajdonság.

A dohányzás önkárosító tevékenység. Ugyanakkor olyan agyterületet stimulál, amely a dohányos számára „azonnali jutalmazást” jelentő hormon (dopamin) termelését okozza.<sup>3</sup> Ennek következtében áll elő a függőség, s emiatt olyan nehéz leszokni a dohányzásról. Az önkárosításhoz való jog (a dohányzás mellett ide tartozik pl. a bódult állapot előidézése is) sem az Alkotmány, sem munkajogi

<sup>2</sup> Vö.: Kovács Virág: A szexuális szabadság jogi megközelítésének problémái Magyar Jog 2003/7-8.

<sup>3</sup> <http://www.enc.hu/1enciklopedia/mindennapi/dohanyzas.htm>

szabályok által nem elismert, nem védett jog, ugyanakkor az önkárosító magatartások nem is tilalmazottak. Az ember szabad döntése ilyen tevékenység folytatása, ami ugyanakkor védelmet sem élvez, ennyiben tehát ellentétben áll az Esélytörvényben szereplő többi védett tulajdonsággal.

Az egészséges környezethez, valamint a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot azonban az Alkotmány is deklarálja (18. § és 70/D §). Megvalósulását a munkajogban a Munka törvénykönyve [102. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi törvény (speciális szabály – 38. §) biztosítja. Ennek értelmében a dohányzásnak (a dohányfüstnek) másokra gyakorolt károsító hatásaival szemben védelmet kell biztosítani. (Azt, hogy a legcsekélyebb mértékű aktív és passzív dohányzás is káros a szervezetre, több kutatás is igazolta, sőt a 2004. májusában a WHO Nemzetközi Rákkutatási Szervezete a passzív dohányzást a rákkeltő tevékenységek közé sorolta, mert bizonyítottan tüdőrákot okoz.<sup>4</sup>)

Kérdéses tehát az, hogy a dohányzás valóban homogénnek tekinthető-e az Esélytörvényben felsorolt 19 védett tulajdonsággal. Annyiban igen, hogy – akár a dohányzásra, akár a nevesített, védett jellemzőkre gondolunk, – ha a munkáltató ezek alapján ítéli meg, hogy a jelentkezőt foglalkoztatja-e vagy sem, nem a munkakör betöltésével kapcsolatos szakmai, képességbeli jellemzői alapján ítélte meg őt. (A munkavédelmi törvény is elismer természetesen olyan munkahelyeket, ahol – jellegük folytán – az üzem egész területén tilos a dohányzás. Ezeknél a jogszabályi engedély kizárja a jogellenességet.)

A dohányzásnak a védett tulajdonságok közé sorolása azonban nem minden szempontból aggálytalan.

Maga a dohányzás és annak káros hatásai a többi munkavállaló és a munkáltató számára közvetlen és közvetett hátrányt is jelenthetnek, amely hátrányok lehetnek

egészségügyi, anyagi károk, többletköltségek is. A probléma ilyen összefüggésben a többi tulajdonságnál nem merül fel. Vagyis a dohányzással kapcsolatban a kérdés úgy fogalmazható meg, hogy más személy önkárosító tevékenységével összefüggésben a munkavállalókat és a munkáltatókat lehet-e e hátrányok tűrésére kötelezni?

A munkavállalók vonatkozásában a kérdés *részben* megoldott a nemdohányzók védelméről szóló 1999. évi XLII. tv. alapján, amely a munkáltatóknál kizárja a dohányzás lehetőségét, erre csak a dohányzásra kijelölt helyen teremt lehetőséget. A hely kijelöléséről a munkáltatónak kell gondoskodni, ugyanakkor nem *köteles* ilyen helyet kijelölni (nemdohányzó munkahely). Ugyanakkor vannak olyan munkahelyek, ahol nem létesíthető dohányzásra kijelölt hely (pl. óvodák, helyi tömegközlekedési eszközök); és olyan munkahelyek is vannak, ahol korlátozás nélkül lehet dohányozni (pl. a vendéglátó-iparban működő munkáltatók egy része).

Vagyis a jogszabály elkülöníti a munkavállalókat (dohányzó-nemdohányzó), de ez – mivel jogszabályi alapja van – jogszerű, s nem minősül az egyenlő bánásmód megsértését jelentő jogellenes elkülönítésnek.

Megoldatlan azonban a károsodásnak leginkább kitett munkavállalók kérdése, akik a vendéglátóiparban, szórakozóhelyeken dolgoznak. (Emellett érdekes jogi és munkaszervezési kérdés, mi történik, amikor azzal éri hátrány a munkavállalót, hogy el kell tűrnie az erősen dohányzó munkavállaló közelében a dohányszagot, és ilyen alaphelyzetben kell vele együttműködnie.)

Érdemes átgondolni a helyzetet a munkáltató szempontjából is. A munkáltatónál többletterhet jelenthet a munkaszervezés, az azonos munkaidő-pihenőidő (elsősorban munkaközi szünet) biztosítása a dohányzó és nemdohányzó munkavállalók számára. Dokumentált kutatások mutatják, hogy a dohányzó

<sup>4</sup> Erre vonatkozó információ: <http://www.who.int/inf-pr-1998/en/pr98-29.html> ill. más kutatási anyagok magyarul: Szilágyi Tibor: Dohányzás okozta megbetegedés és halálozás; Szilágyi Tibor: Az aktív és passzív dohányzás gazdasági és társadalmi terhei [http://www.oefi.hu/DOHANYZAS\\_2007.pdf](http://www.oefi.hu/DOHANYZAS_2007.pdf) 15-18. o.; angolul: Tobacco and Cancer Risk <http://info.cancerresearchuk.org/cancerstats/causes/lifestyle/tobacco/>

munkavállalók kevesebbet dolgoznak,<sup>5</sup> ami adott esetben, – különösen időbéres foglalkoztatás esetén – az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét sérti a nemdohányzó munkavállalók hátrányára. De a munkáltató terhei közé tartozik a dohányzóhely kialakításának, szellőzőberendezés felszerelésének stb. költségei is, hiszen a munkáltató köteles a munka egészséges és biztonságos megszervezésére. Empirikus kutatások mutattak rá arra, hogy magasabb a betegszabadságon/táppénzen töltött napok nagyobb száma is, mint a dohányzó munkavállalóknál.<sup>6</sup> Meglehetősen kétséges, hogy a munkáltató kötelezhető-e a dohányzó munkavállaló *önkárosító tevékenységével* összefüggő többletkiadások viselésére.

Mindezekre tekintettel e cikk szerzője szerint a dohányzás nem esik a korábban felsorolt 19 védett tulajdonsággal egy tekintet alá. A helyzetet ugyanakkor a jogalkotó sem rendezi, sem hazai, sem uniós szinten, erre vonatkozóan hazai bírósági eset felmerüléséről sincs tudomás.

Munkajogi nézőpontból a dohányzásból másokat érő káros hatások kiküszöbölése (a munkavállalók egészségvédelme és a munkáltató dohányos munkavállalók foglalkoztatásából eredő többletköltségek kiküszöbölése) a cél. Ennek eléréséhez jelentős előrelépést jelentene egy olyan szabályozás, amely teljes egészében tiltja a munkahelyi dohányzást. Ebben az esetben döntő részben ki lehet iktatni a munkahelyen jelentkező káros hatásokat.

Fontos azonban, hogy az egyenlő bánásmód kérdése ezt követően is felmerülhet a dohányos munkavállalók vonatkozásában. A teljes munkahelyi dohányzási tilalmat előíró szabályozással viszont a jogalkotó legalább *gyakorlati szinten* kiküszöbölné azon káros hatások nagy részét, amelyek miatt a dohányzás védett kategóriaként való beillesztése jelenleg aggályos. Az önkárosító tevékenység jelleg azonban továbbra is megmarad, ill. az is, hogy a munkára való felvétel kérdése nem képességi-szakmai szempontok alapján dőlne el, ha a jog engedné a

dohányzás alapján történő megkülönböztetést. A kérdés *elvi szintű* megoldása ezért igényel hazai vagy uniós szintű jogalkotást.

Teljesen védhető álláspontot épp a fent említett szabályozási hiányosságok miatt nem lehet a jelenlegi helyzetben kialakítani. Jelenleg, amikor nincs teljes dohányzási tilalom a munkahelyeken, és elvi állásfoglalás sincs a kérdésben, hiba lenne ezt a dohányzással összefüggő károsodásban vétlen munkavállalókra, illetve az emiatt többletkiadásokat viselni kénytelen munkáltató terhére róni. Mérlegelve a kérdést, a cikk szerzője szerint jelen helyzetben mégis érdemesebbnek mutatkozik inkább a munkáltató mérlegelésére bízni annak megítélését, hogy mindezekre tekintettel kívánja-e a dohányos munkavállalót foglalkoztatni, vagy sem.

## A dohányzási tilalom kiterjesztése

A dohányzás munkajogi megítélése kapcsán érdemes felhívni a figyelmet néhány európai országnak a kérdés kapcsán megtett határozott fellépésére. Nagy-Britannia, Írország, Norvégia, Olaszország parlamentjei az utóbbi években olyan szabályozást fogadtak el, amely teljes dohányzási tilalmat rendelt el a zárt munkahelyeken (a vendéglátásban dolgozókat is ideértve).

Az Európai Bizottság 2009-től tervezi mind a 27 EU tagállam tekintetében kiterjeszteni a teljes tilalmat a munkahelyeken, ami – a magyar Kormány eddigi kijelentései alapján – egybecseng a hazai politikai szándékkal is.

Ezzel a lépéssel természetesen nem lehet kiküszöbölni az egyenlő bánásmód elvi kérdését, sokat lehet azonban tenni a dohányzásból eredő gyakorlati problémák megszüntetése érdekében. Ráadásul a teljes tilalom következetes betartásával a munkahelyeken ténylegesen megvalósulhat az egészséges környezethez való alkotmányos jog a legveszélyeztetettebb munkavállalói réteg, a vendéglátóiparban dolgozók vonatkozásában is.

<sup>5</sup> Pl. Steve Parrott - Christine Godfrey - Martin Raw: Cost of employee smoking in the workplace in Scotland <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/9/2/187>

<sup>6</sup> Pl. Petter Lundborg: Does smoking increase sick leave? Evidence using register data on Swedish workers <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/content/abstract/16/2/114> ;