
TARTALOMJEGYZÉK

Rövidítések jegyzéke	11
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	15
ELSŐ RÉSZ	
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	17
I. fejezet	
Bevezető rendelkezések	19
1. A törvény célja	19
2. A törvény hatálya	20
3. Értelmezési alapelvek	30
4. Általános magatartási követelmények	40
5. A személyiségi jogok védelme	57
5/A. Adatkezelés	62
6. Az egyenlő bánásmód követelménye	91
7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály	96
II. fejezet	
A jognyilatkozatok	104
8. A megállapodás	104
9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat	107
10. A kötelezettségvállalás	113
11. A munkáltatói szabályzat	115
12. A tájékoztatás	122
13. A feltétel	123
III. fejezet	
A jognyilatkozatok megtételének módja	126
14. A képviselő	126
15. Az alaki kötöttség	136
16. A jognyilatkozat közzlése	142
17. A határidő és az időtartam számítása	145
IV. fejezet	
Az érvénytelenség	149
18. A semmisség	149
19. A megtámadhatóság	154
20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye	159
21. A polgári jogi szabályok alkalmazása	163

MÁSODIK RÉSZ**A MUNKAVISZONY** 167**V. fejezet**

A munkaviszony alanyai	169
22. Eltérő megállapodás	179

VI. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás	180
23. Eltérő megállapodás	215

VII. fejezet

A munkaviszony létesítése	218
24. A munkaszerződés.	218
24/A. A munkaviszony létesítésének különös feltételei	221
25. A munkaszerződés tartalma	224
26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége	236
27. A munkaviszony kezdete	242
28. Eltérő megállapodás	249

VIII. fejezet

A munkaszerződés teljesítése	250
29. Alapvető kötelezettségek	250
30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	262
31. Az utasítás teljesítésének megtagadása	273
32. Mentésül a munkavégzési kötelezettség alól.	276
33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért	281
34. Eltérő megállapodás	284

IX. fejezet

A munkaszerződés módosítása	287
35. Eltérő megállapodás	309

X. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	313
36. A munkaviszony megszűnése	313
37. A munkaviszony megszüntetése	321
38. A felmondás	327
39. A felmondási idő	353
40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok	357
41. Végkielégítés	364
42. Azonnali hatályú felmondás	369
43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén	382
44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye	386
45. Eltérő megállapodás	396

XI. fejezet

A munka- és pihenőidő	400
46. Fogalmak.	400
47. A napi munkaidő	418
48. A munkaidőkeret	420

49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén	427
50. A munkaidő-beosztás szabályai	431
51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása	442
52. A munkaközi szünet	446
53. A napi pihenőidő	447
54. A heti pihenőnap	448
55. A heti pihenőidő	449
56. A rendkívüli munkaidő	451
57. Ügyelet és készenlét	454
58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések	458
59. A szabadság	459
60. A szabadság kiadása	462
61. Betegszabadság	466
62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság	467
63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása	469
64. Eltérő megállapodás	472

XII. fejezet

A munka díjazása	475
65. Az alaphér	477
66. A bérpótlék	486
67. Díjazás munkavégzés hiányában	498
68. A távolléti díj számítása	505
69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum	510
70. A munkabér védelme	513
71. Eltérő megállapodás	530

XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége	534
72. Felelősség az okozott kárért	534
73. A kártérítés mértéke és módja	554
74. A polgári jogi szabályok alkalmazása	574
75. Eltérő megállapodás	577

XIV. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége	583
76. A felelősség általános szabályai	586
77. A megőrzési felelősség	589
78. Több munkavállaló együttes felelőssége	595
79. Felelősség a leltárhányért	596
80. A munkavállalói biztosíték	601
81. A kártérítés mérséklése	604
82. Eltérő megállapodás	605

XV. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok	607
83. A határozott idejű munkaviszony	607
84. Munkavégzés behívás alapján	613
85. A munkakör megosztása	614
86. Több munkáltató által létesített munkaviszony	615
87. A távmunkavégzés	618

88. A bedolgozói munkaviszony	622
89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	624
90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony	626
91. A vezető állású munkavállaló	632
92. A cselekvőképtelen munkavállaló	647
93. Eltérő megállapodás	650

XVI. fejezet

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai	651
94. Fogalmak	651
95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony	657
96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony	661
97. Az egyenlő bánásmód követelménye	662
98. A munkaviszony megszüntetése	664
99. A kártérítési felelősség	666
100. Eltérő megállapodás	667

XVII. fejezet

101.	673
------	-----

XVIII. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások	674
102. A versenytilalmi megállapodás	674
103. A tanulmányi szerződés	681

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK	695
--------------------------------	-----

XIX. fejezet

Általános rendelkezések	697
--------------------------------	-----

XX. fejezet

Az üzemi tanács	706
104. Általános szabályok	706
105. Az üzemi tanács választása	713
106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács	719
107. Az üzemi tanács megszűnése	719
108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése	721
109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás	722
110. Az üzemi tanács működése	723
111. Az üzemi tanács feladata és jogköre	726
112. Az üzemi megállapodás	732
113. Az üzemi megbízott	735

XXI. fejezet

A szakszervezet	738
------------------------	-----

XXII. fejezet

A kollektív szerződés	759
114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma	760
115. A kollektív szerződés hatálya	775
116. A kollektív szerződés megszűnése	775
117. A munkáltató személyében bekövetkező változás	790
118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás	799

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA	801
-------------------------------	-----

XXIII. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése	803
--	-----

XXIV. fejezet

A kollektív munkaügyi vita	818
---	-----

ÖTÖDIK RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	823
---------------------------------	-----

Részletes tartalomjegyzék	841
--	-----

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

95. számú Egyezmény	a munkabér védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 95. számú Egyezmény
1952-es Pp.	1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról
1959-es Ptk.	1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
1978-as Btk.	1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről
1992-es Mt.	1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
2003/88/EK irányelv	az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
Áht.	2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
Ákr.	2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról
Alaptörvény	Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
ÁPB	ágazati párbeszéd bizottság
Ápbtv.	2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
Art.	2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről szóló
Btk.	2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről
Csztv.	2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról
Ctv.	2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról
Cstv.	1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról
Ebt.	2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
Ebtv.	1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
EDPB	Európai Adatvédelmi Testület
Efo. tv.	2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról
Egyezmény	a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
Ektv.	2001. évi CVIII. törvény az elektronikus kereskedelmi szolgáltatások, valamint az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások egyes kérdéseiről
Eütevtv.	2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről
Eütv.	1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

Evectv.	2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről
FEOR	Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere
Flt.	1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
GDPR	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, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet
Gt.	2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
Info tv.	2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Jat.	2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról
Kit.	2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
Kjt.	1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
Közv. tv.	2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről
Kp.	2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról
Ktv.	1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról
Kttv.	2011. évi CXCI. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
Mavtv.	2009. évi CLV. törvény a minősített adat védelméről
Met.	1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
Módtv3.	2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról
Mt.	2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
Mth.	munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvény módosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény
Munkavéd. tv.	1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
NAIH	Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság
NGTT tv.	2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról
Nkt.	2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
Nmtvr.	1979. évi 13. törvényerejű rendelet a nemzetközi magánjogról
OVSZ	Országos Vérellátó Szolgálat
Pp.	2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
Ptv.	2012. évi CLIX. törvény a postai szolgáltatásokról
Ptk.	2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
Róma I.	az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK (2008. június 17.) rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról
Róma II.	az Európai Parlament és a Tanács 864/2007/EK (2007. július 11.) rendelete a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról

Rövidítések jegyzéke

Római Egyezmény	az Európai Közösségek tagállamai között létrejött, a szerződéses kötelekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19. napján Rómában aláírt egyezmény
Sztrájktv.	1989. évi VII. törvény a sztrájkokról
Sztv.	2006. évi X. törvény a szövetkezetekről
SzVMt.	2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól
Tbj.	1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
Tny.	1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
Ttv.	1996. évi XXXI. törvény a tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról
Tptv.	1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról
Vht.	1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról

**2012. ÉVI I. TÖRVÉNY
A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL**

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

1. A törvény célja

1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

Az Mt. a magyar jogrendben

A magyar jogalkotásban – noha a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) erre vonatkozó kifejezett rendelkezést nem tartalmaz – szokásossá vált, hogy a jogalkotó a jogszabályban [gyakran a Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) (a továbbiakban: Alaptörvény) valamely rendelkezésére is utalva] megjelöli a jogalkotási célt, azokat az alapvető érdekeket és szempontokat, amelyek megvalósítását szolgálja a jogalkotói döntés. Erre rendszerint a törvények preambulumban kerül sor. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ettől – és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénytől (a továbbiakban: 1992-es Mt.) is – eltérően, külön szabályhelyen foglalja össze a törvényalkotás célját.

Amint az Mt. Indokolása rámutat, az Alaptörvény kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. Az Alaptörvény a NEMZETI HITVALLÁS részében azt rögzíti: „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” Az ALAPVETÉS *M*) cikk (1) bekezdése szerint „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”. Az Alaptörvény SZABADSÁG ÉS FELELŐSSÉG részében szintén szól a munka jelentőségéről. Ezt a jog és a kötelesség oldaláról is kinyilvánítja. Az előbbi értelmében a *XII.* cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.” Az utóbbi tekintetében: „Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” A munka és foglalkozás szabad megválasztása sajátos alapjog, amely – más alapjogokkal szemben – nem az állam tartózkodását, hanem érvényesülésének elősegítése érdekében tevéleges magatartását kívánja meg. Ezt fejezi ki az Alaptörvény *XII.* cikk (2) bekezdése is: „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” A vállalkozás joga – eltérően a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogától – alapvetően gazdasági megfontolások miatt részesül védelemben. A vállalkozáshoz való jog ún. gazdasági alapjog.

A törvény célja az, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse. A törvény a „tisztességes foglalkoztatás” kifejezéssel a munkáltató oldalán fennálló követelményt fogalmaz meg. A tisztesség ebben az értelemben nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie. Ez az általános követelmény a törvényben – ahol annak kiemelése szükséges – az egyes intézményeknél külön is megjelenik.

A rendelkezés elsősorban deklaratív természetű, normatív – a törvény hatálya alá tartozók jogait és kötelességeit megállapító közvetlen – tartalma nincs. Normativitása ebből kifolyólag a

törvény rendelkezéseinek értelmezése körében jöhet(ne) szóba, ugyanakkor az Mt. 5. §-a önálló értelmezési alapelveket (szabályokat) tartalmaz, amelyek a jogalkalmazás számára irányadók.

Az Mt. általános Indokolása is – több vonatkozásban – utal a jogalkotási célra. Említésre érdemes az a megállapítása, hogy az Mt. megalkotását a 2011 júniusában nyilvánosságra hozott „Széll Kálmán Terv” keretében készített „Magyar Munka Terv” irányozta elő, egyúttal meghatározta az új munkajogi szabályozás célkitűzéseit. Az Mt. 1. §-ában rögzített kettős érdekszerre utalva az általános indokolás megállapítja, hogy a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre – egyéb európai dokumentumok mellett – a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. Ez a szempont fokozottan jelenik meg az Mt.-nek a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályozása körében.

Az Mt. rendelkezései (különösen a 299. §) alapján rögzíthető, hogy a törvény céljai között az európai munkajogi normák átvétele is megjelenik, ám a törvény emellett figyelemmel van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) keretében létrejött olyan egyezményekre is, amelyekhez Magyarország csatlakozott.

Noha az Mt. 1. §-a a munkáltató és a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeire utal, a törvény hatálya az ún. kollektív munkajogi jogalanyokra is kiterjed. Szabályozási rendszerének alapvető célja e tekintetben az, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok (kollektív szerződéses vagy üzemi megállapodásos) szabályozását (lásd különösen az Mt. 277. §-át).

Kapcsolódó jogi szabályozás

Alaptörvény

Jat.

Kapcsolódó európai uniós jogi szabályozás

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2007/C 175/17) véleménye Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

2. A törvény hatálya

2. § (1) E törvény hatálya

- a) a munkáltatóra,**
- b) a munkavállalóra,**
- c) a munkáltatói érdek-képviselési szervezetre,**
- d) az üzemi tanácsra, valamint**
- e) a szakszervezetre**

terjed ki.

(2) E törvény

- a) XVI. fejezetét a kölcsönvevőre,**
- b)**

alkalmazni kell.

1. Az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezések

A jogszabály alkalmazásának körét – általában – a hatályára vonatkozó rendelkezések jelölik ki. Amint az Mt. Indokolása rámutat, a törvény hatályára vonatkozó szabályoknak az Mt. 2–4. §-ba iktatására elsősorban a hazai (munka)jogi jogalkotási tradíciók okán került sor. E szabályok kiemelése ugyanis abban az esetben és annyiban indokolt, ha és amennyiben az Mt. alkalmazási köre (az alkalmazás kötelezettsége) magának a törvénynek vagy egyéb jogszabálynak (esetünkben például a nemzetközi magánjogi jogszabálynak) a rendelkezéseiből nem tűnik ki egyértelműen. Az Mt. esetében ilyen jogalkalmazási nehézség nem merül fel, hiszen annak szabályaiból egyébként egyenesen következik (az elkülönült szabályok hiányában) annak hatálya is. Az Mt. alkalmazásának körében – azonosan a hatályosságra vonatkozó általános szabályokkal – a személyi, tárgyi, területi és időbeli hatály kérdése vizsgálható. Az Mt. időbeli hatályát az Mt. 298. §-a kapcsán vizsgáljuk.

2. Az Mt. személyi hatálya

Az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezések beiktatására tehát sokkal inkább tradicionális jogalkotás-technikai okból, mintsem rendszertanilag, illetve a jogalkalmazás szempontjából elengedhetlenül szükséges körülmény miatt került sor. Ez a megállapítás különösen helytállóan látszik az Mt. 2. § rendelkezéseivel kapcsolatban, amely a törvény személyi hatályát jelöli meg, azaz azoknak a jogalanyoknak a körét, akik/amelyek az Mt.-t jogi kapcsolataikban alkalmazni kötelesek. Magától értetődően ilyenek a munkaviszony alanyai, valamint a kollektív munkajogi jogalanyok az Mt. 2. § (1) bekezdésének megfelelően.

Az Mt. személyi hatálya alá tartozó munkáltatók körében utalunk arra, hogy az Mt. 33. § rendelkezése szerint a munkáltatói képesség kelléke a(z) általános polgári jogi) jogképesség. A törvény ugyanakkor több olyan rendelkezést tartalmaz, amely a munkaviszony egyes fajtáira vonatkozó szabályok körében a munkáltatói minőség sajátos többletkellékeit határozza meg, ilyen rendelkezés például a munkaerő-kölcsönzés esetében a kölcsönzőre vonatkozó előírás (Mt. 215. §). Ugyanez rögzíthető a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony szabályozása (Mt. 204–207. §) körében, ahol az Mt. 204. § határozza meg az érintett munkáltatói kört. Az 1992-es Mt. Harmadik Rész XII. fejezete a közigazgatási szervekkel fennálló munkaviszonyt szabályozta. Az Mt. az ilyen tárgykörű rendelkezést mellőzi, mivel ez a közszolgálati jog egyes törvényeiben kap helyet.

Hasonlóan a munkáltatói alanyi körhöz, a törvény hatálya alá tartozó munkavállalói kör is differenciált, illetve a különböző jogállású munkavállalói csoportok munkaviszonyai különös szabályozásban részesülnek. Ilyen munkavállalói csoportok: a fiatal munkavállaló (Mt. 4. §), a cselekvőképtelen munkavállaló (Mt. 212. §), a nyugdíjas munkavállaló [Mt. 294. § g) pont]; de az is jellemző, hogy az egyébként az általános munkavállalói képességgel (Mt. 34. §) rendelkező munkavállaló valamely tulajdonságára (egészségi állapot, családjogi helyzet stb.) tekintettel állapít meg az Mt. különös szabályokat a munkaviszonyban, méltányolva az adott személyes körülmények miatt indokolt szociális védelmi igényt.

3. Az Mt. tárgyi hatálya

A jogszabály tárgyi hatálya azoknak a jogviszonyoknak a körét jelöli ki, amelyekben azt alkalmazni kell. Az Mt. a hatályára vonatkozó rendelkezések (Mt. 2–4. §) körében nem tartalmaz külön szabályt e tekintetben, ám egyéb rendelkezései egyértelműen meghatározzák e jogviszonycsoportot. Az Mt., illetve általában a munkajogi jogszabályok a függő (önállótlan) munka jogviszonyait szabályozzák. Az Mt. XV. fejezete a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmaz. E jogviszonyoknak az a jellemzője, hogy noha munkaviszonynak minősülnek abban az értelemben, hogy a függő (önállótlan) munka jogviszonyai, ám valamilyen lényeges elemükben (időtartamukban, alanyaikban, a teljesítés módjában, a teljesítés

időtartamában stb.) olyan sajátosságokkal rendelkeznek, amelyek különös – az általánostól eltérő – szabályozásukat teszik indokolttá. Az Mt.-nek az iskolaszövetkezet és a tagja között fennálló munkaviszony különös szabályaira vonatkozó XVII. fejezetét az egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvény helyezte hatályon kívül 2016. szeptember 1. napi hatállyal (egyidejűleg azzal, hogy a jogviszonyra vonatkozó sajátos rendelkezések az Sztv.-ben kerültek szabályozásra). Az Mt. XIII–XIV. fejezete a munkaviszonyhoz szorosan kapcsolódó kárfelelősségi viszonyokat szabályozza. A munkajog, illetve az Mt. szabályozási tárgyát képezik az ún. kollektív munkajogi viszonyok is. Az Mt. Negyedik Rész a munkaügyi viták szabályait tartalmazza.

Az Mt. tárgyi hatálya ugyanakkor – az életviszonyok szoros kapcsolata miatt – túlmutat az említett individuális és kollektív munkajogi, valamint felelősségi és munkaügyi vitás jogviszonyokon. Ez egyrészt abban nyilvánul meg, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyokat is szabályoz. E körbe tartozik a tanulmányi szerződéses jogviszony (Mt. 229. §) és a versenytildalmi megállapodás alapján keletkező jogviszony (Mt. 228. §).

Több esetben előfordul az is, hogy az Mt. – jellegzetesen háromalanyú jogi pozíciókban – munkaviszonyban nem álló felek jogaira és kötelezéseire vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Ennek indoka az, hogy e jogi kapcsolatok tárgyilag szorosan kapcsolódnak a munkaviszonyhoz. Ilyen rendelkezést találunk az Mt. 20–21. §-ában a képviselő intézménye körében is, amennyiben az a képviselt és a (nem munkaviszonyban álló) képviselő közötti kapcsolatra is vonatkozik. A munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. VI. fejezet) intézményrendszerében ilyen természetű szabály az Mt. 37. §-ában található rendelkezés, amely az átadó munkáltatónak az átvétővel szembeni tájékoztatási kötelezettségét rendezi. Az Mt. 39. § – ugyanebben az intézményi körben – az egyetemleges felelősségi szabályok megállapításával a korábbi munkáltató felelősségét (is) rögzíti a vele szemben esedékessé vált munkavállalói követelésekért. Az Mt. 53. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót más munkáltatónál is foglalkoztatni (az 1992-es Mt. 106. §-a szerinti kirendelés intézménye). Ez a foglalkoztatási helyzet – logikailag – feltételezi a munkáltatók közötti (előzetesen létrejött) jogi kapcsolat meglétét, ám a jogalkotó az Mt.-ben nem kívánta e jogi kapcsolatot szabályozni (eltérően az 1992-es Mt.-től), hanem azt teljes egészében az érintett munkáltatókra bízta. (Jegyezzük meg: a fogadó fél esetében jogi értelemben vett munkáltatóról nem is beszélhetünk.) A munkajogi kártérítési felelősséghez kapcsolódó intézményrendszer körében is találkozunk olyan szabállyal, amely túlmutat az Mt. általános tárgyi (és ezzel személyi) hatályán. Ilyen az Mt. 174. § (1) bekezdése, illetve az Mt. 176. § (1) bekezdése alapján a (felelősségbiztosítóra vonatkozó rendelkezés. A háromalanyú jogi helyzetek jellegzetes példáit találjuk az Mt. XV. fejezetében a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok között. Szempontunkból – azaz a nem munkaviszonyban álló felek kapcsolatainak rendezése szempontjából – most külön is említésre méltó az Mt. XVI. fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés, amelyhez kapcsolódóan az Mt. 217. §-a a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony szabályait állapítja meg.

Kapcsolódó jogi szabályozás

1992-es Mt.

3. § (1) E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

(2) E törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.

(3) E törvény XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.

1. Az Mt. területi hatálya

A jogalkalmazás számára a legnagyobb nehézséget az Mt., illetve általában a magyar munkajog területi hatályával kapcsolatos kérdések okozzák, különösen olyan tényállásokban, amelyek ún. külföldi elemmel rendelkeznek. Ilyen külföldi elem a munkaviszonyban leggyakrabban az, hogy a munkavégzés helye olyan államban van, amely nem azonos a felek személyes jogával, illetve a közöttük fennálló munkaviszonyban esetleg (egyébként) alkalmazandó joggal. Hasonló eset az is, hogy a felek személyes joga nem azonos, illetve a munkaviszonyban a munkát olyan állam területén kell végezni (teljesíteni), amelyik eltér a felek (esetleg mindkét fél) személyes jogától.

Az Mt. 3. § (2) bekezdése szerint a törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. Ez a szabály tulajdonképpen az Mt. területi hatályára vonatkozó általános rendelkezést rögzíti. Az Mt. 3. § (1) bekezdése ugyanakkor kimondja, hogy a törvényt a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

2. A nemzetközi (kollíziós) munkajog szabályai

Hagyományosan a nemzetközi (kollíziós) magánjog (és e körben a munkajog) szabályai adnak eligazítást arról, hogy melyik jog alkalmazandó abban az esetben, ha a munkaviszony külföldi elemet is tartalmaz. E tekintetben korábban az Európai Közösségek tagállamai között létrejött, a szerződéses kötelemlere alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19. napján Rómában aláírt egyezmény (a továbbiakban: Római Egyezmény) rendelkezései voltak irányadók. Az Európai Unió jogegységesítési folyamata ugyanakkor a kollíziós jogot sem hagyta érintetlenül, és ennek során két rendelet került megalkotásra. A munkajog számára elsősorban a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete (a továbbiakban: Róma I.) releváns, amely a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogot szabályozza. Ezt kiegészíti a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2007. július 11-i 864/2007/EK rendelete (a továbbiakban: Róma II.), amelynek 9. cikke kijelöli a munkaharci cselekményekből származó károkért viselt felelősségre alkalmazandó jogot. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve, a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló, az Európai Parlament és Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve és a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve is tartalmaz a munkajogviszonyra vonatkozó kollíziós jogi rendelkezéseket. Az előbb említett irányelvhez kapcsolódik az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról. Említésre méltó, hogy a 96/71/EK irányelv módosítására sor került a 2018/957/EU irányelvvel (2018. június 28. napján), ám a módosító irányelv 3. cikk (1) bekezdésének rendelkezése szerint a tagállamok azt csupán 2020. július 30. napjáig kötelesek átültetni a nemzeti jogba. A magyar jog esetében ez még nem történt meg, ezért a módosító irányelv rendelkezéseit nem tárgyaljuk. A módosító irányelv sorsát egyébként is bizonytalanná teszi az, hogy Magyarország kérte az Európai Unió Bíróságától, hogy semmisítse meg az irányelvet (illetve a másodlagos kérelem szerint annak egyes rendelkezéseit) (C–620/18. ügy).

3. A szabad jogválasztás elve

A Róma I. alapelve a Római Egyezményhez hasonlóan a felek szabad jogválasztása [8. cikk (1) bek.]. A munkajogviszony alanyai szabadon dönthetik el, hogy a munkajogviszonyra – amennyiben az külföldi elemmel rendelkezik – melyik állam jogát alkalmazzák. A jogválasztás történhet kifejezett módon vagy hallgatólágosan. A Róma I. (látszólag) szigorította a hallgatólágos jogválasztás feltételeit. Míg a Római Egyezmény korábban azt az elvárás fogalmazta meg, hogy a jogválasztás „kellő bizonyossággal” történjen meg, addig a Róma I. már azt követeli, hogy a jogválasztás egyértelműen következzen a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből. Megjegyezzük, hogy a Róma I. magyar fordításából ez a módosítás nem tűnik ki, ugyanis a Római Egyezmény és a Róma I. magyar szövege is a „kellő bizonyossággal” kifejezést használja. Továbbra is vitatott, hogy mely esetben beszélhetünk egyértelmű hallgatólágos jogválasztásról. Felmerül a kérdés, hogy hallgatólágos jogválasztásnak minősül-e az, amikor a felek kikötik egy adott nemzeti bíróság kizárólagos illetékességét. A Róma I. preambulumának (12) bekezdése kimondja, hogy a jogválasztás megállapításakor egy vagy több bíróság kizárólagos illetékességének kikötése figyelembe veendő tényező. Amennyiben a felek kizárólagos joghatóságot kötnek ki, akkor a felek más irányú akaratára irányuló utalás hiányában meg kell állapítani a hallgatólágos jogválasztást. Ilyen kikötés esetében tehát a joghatóság szerinti állam joga lesz a munkaviszonyban alkalmazandó jog. Kevésbé egyértelműnek tűnik a jogválasztás szabálya abban az esetben, amikor a munkaszerződés egy konkrét szabályt vagy szabályrendszert, így például egy állam felmondásvédelmi rendszerét rendeli alkalmazni a munkajogviszonyra. Az ilyen jellegű utalások nem jelentik egy adott ország jogának az egyértelmű választását, ezért ezek nem elegendők a hallgatólágos jogválasztás megállapításához. Valójában az ilyen utaló szabály részleges jogválasztásnak tekintendő, amely csak az adott szabályt vagy szabályrendszert rendeli alkalmazni. Ez példája annak, hogy olyan esetek, amelyek korábban hallgatólágos jogválasztást alapozhattak meg, a Róma I. magasabb követelményei szerint már nem minősülnek ilyenként.

4. A szabad jogválasztás korlátai

A munkavállaló érdekeinek védelmében a Római Egyezmény korábban két korlátot állított a szabad jogválasztás elé. Ezeket a Róma I. átvette és egy további, közösségi jogi korlattal bővítette. A munkaviszonyra vonatkozó korlát fő gondolata a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve, amelyet a Róma I. 8. cikk (1) bekezdésének második mondata rögzít. Ez az elv olyan mértékben korlátozza a tényleges jogválasztást, ami kétséggé teszi, hogy beszélhetünk-e egyáltalán tényleges választásról. E szerint a felek jogválasztása nem vezethet oda, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni. Az objektív kapcsolat révén kötelező munkajogi előírások tehát alkalmazandók a munkajogviszonyra. Az ilyenkor választott jog továbbra is irányadó, azonban a szokásos munkavégzés helye, vagy a munkáltató telephelye szerinti állam kötelező normái elsőbbséget élveznek.

A jogválasztás korlátjának megfogalmazása is változott a Róma I. rendeletben. A Római Egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése a „kötelező szabályok” kifejezést használta, a Róma I. 8. cikk (1) bekezdésének második mondata azonban már így fogalmaz: „olyan rendelkezések, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni”. Rögzíteni kell, hogy ez a szabály a módosítás következtében tágan értelmezendő, ám nehéz pontosan meghatározni, hogy milyen szabályokat is foglal magában. A homályos megfogalmazás a Róma I. egyik legnagyobb hiányossága. Ez a kifejezés az Európai Bíróság általi értelmezésre szorul. Az ebbe a körbe tartozó szabályok nyilvánvalóan nem lehetnek diszpozitívak (eltérést engedők), továbbá a munkavállalót védő rendelkezéseket kell tartalmazniuk. Amennyiben a munkavállalót védő rendelkezések kifejezést tágan értelmezzük, akkor a választott jogot szinte minden esetben módosíthatja a másik jog. Ilyen kötelező szabálynak tekintendők például a minimálberről és a munkabér védelméről

szóló szabályok, a felmondásvédelmi jog kötelező előírásai, valamint a szabadság kiadásáról szóló rendelkezések.

A Róma I. 3. cikk (4) bekezdése a Római Egyezményhez képest új korlátot is bevezetett. Ha ugyanis a jogválasztás időpontjában a tényállás valamennyi eleme egy vagy több uniós tagállamhoz kapcsolódik, akkor harmadik ország jogának választása ellenére a közösségi jog kötelező rendelkezéseit alkalmazni kell. A közösségi jogot a tagállamban átültetett formában kell alkalmazni, kiegészítve a közvetlenül hatályos európai jogi rendelkezésekkel. Ennek a szabálynak az a célja, hogy a közösségi jog kötelező rendelkezéseinek – beleértve azt a nemzeti jogot, amely a közösségi jog átültetésének eredményeként keletkezett – feltétlenül érvényt szerezzen.

5. Az ún. „imperatív rendelkezések”

A Római Egyezmény 6. cikk (1) bekezdése és 7. cikke is a „kötelező szabályok” kifejezést használta azoknak a szabályoknak a jelölésére, amelyek jogválasztástól függetlenül feltétlenül alkalmazandók a munkaviszonyra. A két cikkben használt kifejezésnek a Római Egyezmény hatálya alatt azonos jelentéstartalma volt. A Róma I. szándéka ennek a korábban egységes fogalomnak két eltérő kategóriára történő felosztására irányult, ezért a Róma I. 9. cikkében új fogalmat vezetett be, mégpedig az „imperatív rendelkezések” kifejezést. A fogalom magyar fordítása („imperatív rendelkezések”) nem fejezi ki a korábbi „kötelező szabályok”-tól való egyértelmű eltérést. A Róma I. 9. cikk (1) bekezdése szerint „az imperatív rendelkezések olyan rendelkezések, amelyek betartását valamely ország a közérdek – mint például politikai, társadalmi vagy gazdasági rendjének megőrzése – szempontjából döntő fontosságúnak ítéli, és megköveteli a hatálya alá eső valamennyi tényállásra történő alkalmazását, függetlenül attól, hogy e rendelet a szerződésre mely jog alkalmazását írja elő.” Ez a fogalom az Európai Bíróság Arblade-ítéletéből származik (C-369/96.; C-376/96.). A fogalom meghatározás szerint az imperatív rendelkezések egyértelműen szűkebb kört jelentenek, mint a Római Egyezményben foglalt „kötelező szabályok”. A jövőben – a Róma I. alapján – csak azokat a szabályokat lehet imperatív normának tekinteni, amelyek az állam előbbieken felsorolt érdekeinek védelme és biztosítása szempontjából döntőek. A „döntő” kifejezés használata hangsúlyozza, hogy különös közérdeknek kell fennállnia.

A Róma I. 8. cikk (1) bekezdése a jogválasztás korlátjaként olyan rendelkezéseket említ, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni. A Róma I. preambuluma (37) bekezdése rögzíti, miként lehet ezt a kifejezést az imperatív szabályoktól elválasztani. Kimondja, hogy „az »imperatív rendelkezések« kifejezést meg kell különböztetni a rendelet bizonyos rendelkezéseiben használt »a rendelkezések, amelyekről megállapodás útján nem lehet eltérni« kifejezéstől, és azt megszorítóan kell értelmezni.” Az idézett preambulumpontnak megfelelően az „imperatív rendelkezések” kifejezés a jogszabályok jóval szűkebb kategóriáját foglalja magában, mint a megállapodás útján eltérést nem engedő rendelkezések kategóriája. Míg a Róma I. 8. cikke speciálisan munkaviszonyokra vonatkozó, különösen a munkavállalót védő szabályokra irányadó, addig a Róma I. 9. cikk (1) bekezdése a közérdeket szolgáló általános szabályokat foglalja magában. Imperatív rendelkezések – az eltérést nem engedő rendelkezésekkel ellentétben – csak közjogi szabályok lehetnek. Nehéz meghatározni, hogy a magyar munkajogban mely konkrét magyar jogszabály vonható az imperatív szabály fogalma alá. A német szakirodalom imperatív szabálynak minősíti például a csoportos létszámcsökkenés szabályait, a munkavállalók képviselőinek felmondásvédelmi szabályait, a betegszabadság esetén történő bérfizetési kötelezettséget, valamint az egyenlő bánásmód alapelvét a munkajogban. Ez az értelmezés a magyar munkajog számára is irányadónak tekinthető.

6. A szokásos munkavégzés helye szerinti jog

A Róma I. apró módosítással átvette a Római Egyezményben rögzített ún. objektív kapcsolódó elveket, amelyek jogválasztás hiányában a munkaviszonyban alkalmazandó jogot határozzák meg. Az Mt. 3. § (2) bekezdése – általános szabályként – azt rögzíti, hogy jogválasztás hiányában a szokásos munkavégzés helye szerinti jogot kell alkalmazni a munkaviszonyban (*lex loci laboris*). Szokásos munkavégzési helynek minősül az a hely, ahol vagy ahonnan a munkavállaló tevékenységének túlnyomó részét végzi. A szokásos munkavégzési hely fogalmát némileg módosította a Róma I., a 8. cikk (2) bekezdése kiegészült a „vagy – ennek hiányában – ahonnan” kifejezéssel. A módosítás egyértelművé teszi, hogy annak az államnak a jogát kell alkalmazni, ahonnan a munkavállaló szokásosan a munkáját végzi. Az új megfogalmazás az Európai Bíróság két ítéletének (Mulox kontra Geels, C-125/92. és Rutten kontra Cross Medical, C-383/95.) legfontosabb megállapításait vette át. Mindkét ítélet alapvető tételei azt a célt szolgálják, hogy a gyakori határon átnyúló utazással járó tevékenységek esetén is megőrizték a munkaviszonynak a szokásos munkavégzési helyhez történő kapcsolódását. Az Európai Bíróság Koelzsch kontra Luxemburg ítéletében (C-29/10.) nemzetközi fuvarozást végző gépjárművezető kapcsán kimondta, hogy a szokásos munkavégzési hely fogalmát tágan kell értelmezni, és a bíróságnak a munkavállaló tevékenységét jellemző valamennyi körülményt azok összességében kell figyelembe vennie.

A szokásos munkavégzés helye szerinti jog irányadó a munkaviszonyra még akkor is, ha a munkavállaló tevékenységét ideiglenesen külföldön végzi. A Róma I. preambuluma (36) bekezdése értelmezi az ideiglenes munkavégzés fogalmát. Ideiglenesnek tekintendő a külföldi munkavégzés akkor, ha a munkavállalónak feladata külföldön történő teljesítése után származási országában ismét munkába kell állnia. Az ideiglenes munkavégzésnek nincs időbeli korlátja, illetve annak tartamát a Róma I. nem határozza meg; az tehát hosszabb időtartamú, akár több hónapig vagy esetleg évig tartó is lehet.

A Róma I. (36) preambulumbekézdésének második mondata szerint a munkavégzés ideiglenes jellegén nem változtat az sem, ha a munkavállaló új munkaszerződést köt az eredeti munkaadójával vagy egy olyan munkaadóval, aki ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozik, mint az eredeti (szerződés szerinti) munkaadó. Ez a szabály alapvetően azokra a megosztott vagy „dupla” munkaviszonyokra vonatkozik, amelyeknél a munkavállaló külföldön egy vállalkozáscsoporton belül egy harmadik munkáltatóval szerződéses jogviszonyba kerül, és ez alatt a hazai munkajogviszonya nyugszik (a munkavállaló, illetve a munkáltató teljesítési kötelezettsége átmenetileg nem áll fenn).

7. Az alkalmazó telephely joga

Amennyiben a munkajogviszonyban nincs szokásos munkavégzési hely, abban az esetben a munkaszerződésre annak az államnak a joga irányadó, ahol a munkavállalót alkalmazó telephely található. Ilyen eset a magyar jog szerint akkor fordulhat elő, ha a munkavállalót több telephelyen foglalkoztatják (korábban: változó munkahely), amelyek közül az egyik külföldön van. Ilyen tipikus tényállásoknak tekinthetők azok az esetek, amelyekben a munkavállaló munkáját szokásosan több állam területén végzi, azaz a tevékenységének nincs középpontja. Ennek megállapítása során a ténylegesen (fizikailag) végzett tevékenység helye tekinthető irányadónak (nem például a telefonon vagy interneten keresztül végzett munka). Alkalmazó telephelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállalóval a munkaszerződést kötötték. A formális szerződéskötést azonban nem lehet kizárólagos kritériumnak tekinteni, mivel így a munkáltató egyoldalúan eldönthetné, hogy hol írják alá a munkaszerződést és meghatározhatná az irányadó jogot. Az egyoldalú jogválasztásnak és az ebből származó visszaéléseknek a megakadályozására azt a helyet kell telephelynek tekinteni, ahonnan a munkavállaló az utasításokat kapja és ahonnan a munkáját koordinálják. A magyar jog szerint az alkalmazó telephely joga elsősorban a korábban változónak nevezett munkahelyen, azaz több telephelyen végzett munka

esetén lehet irányadó, amennyiben az egyik munkahely külföldön van és a munkavállaló megközelítőleg ugyanannyi (jelentősnek tekinthető) időt tölt mindkét, esetleg több országban, tehát a munkavégzésének helyileg nincs súlypontja.

8. A körülmények összessége alapján szorosabb kapcsolat

Amennyiben a körülmények összessége alapján a munkaszerződés vagy a munkaviszony szorosabb kapcsolatban áll egy harmadik állammal, mint a szokásos munkavégzési hely vagy az alkalmazó telephely államával, akkor ennek a szorosabb kapcsolatot felmutató államnak a jogát kell alkalmazni a munkajogviszonyra. Ilyen helyzet azonban inkább kivételesnek tekinthető. A Róma I. nem ad iránymutatást arra vonatkozóan, hogy milyen kritériumokat kell figyelembe venni a kiegészítő szabály alkalmazásához. Olyan körülmények, amelyek a szokásos munkavégzési helyet és az alkalmazó telephelyet felülírhatják, lehetnek például a munkáltató és a munkavállaló azonos állampolgársága (vagy a munkáltató székhelye), a munkavállaló lakóhelye, a munkaszerződés nyelve vagy a munkabér pénzneme.

9. A Nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet VIII. fejezetének hatályon kívül helyezése és a 2017. évi XXVIII. törvény

A Róma I.-et megelőzően a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Nmtvr.) VIII. fejezete szabályozta a munkajogra vonatkozó kollíziós szabályokat, mégpedig a Római Egyezményre tekintettel. A VIII. fejezetet 2009. december 17. napján – a Róma I. alkalmazására kitzűzött határidő leteltének napján – hatályon kívül helyezték. Megjegyzendő, hogy nem volt feltétlenül szükséges ennek a fejezetnek a hatályon kívül helyezése. A Róma I. és a Római Egyezmény elhatárolása egyrészt az eltérő időbeli hatály útján történik. A Róma I. 28. cikke kimondja, hogy a tagállamoknak a Róma I.-et kell alkalmazniuk a 2009. december 17.-ét követően megkötött szerződésekre. Ebből az is következik, hogy az ezen a fordulónapon és azt megelőzően kötött munkaszerződésekre továbbra is lehetett volna alkalmazni a Római Egyezményt, és az azt átültető nemzeti jogszabályokat. Felmerülhet a kérdés, hogy milyen jog alkalmazandó a fordulónapot megelőzően megkötött magyar munkaszerződésekre, azaz az Nmtvr. korábbi szerződéses kötelmi jogviszonyokra alkalmazandó általános rendelkezései hatályosak-e ezekre a munkaszerződésekre. Az Nmtvr. 24. §-a rögzítette, hogy a 25–30. §-ok rendelkezéseit az olyan szerződéses kötelmi viszonyokra kell alkalmazni, amelyekre a Róma I. hatálya nem terjed ki. Ez a megfogalmazás nem adott egyértelmű választ erre a kérdésre, hiszen a Róma I. személyi és tárgyi hatályát értelmezve eltérő eredményekre juthatunk. Mivel a Róma I. időbeli hatálya csak a 2009. december 17. napja után kötött munkaszerződésekre terjed ki, ezért az ezt megelőzően kötött munkaszerződésekre lehet tovább alkalmazni az Nmtvr.-nek a szerződéses kötelmi jogviszonyokra vonatkozó általános szabályait. A Róma I. tárgyi hatálya azonban kiterjed a munkaviszonyokra, ezért e szabály szerint – éppen ellenkezőleg – az Nmtvr. már egyáltalán nem alkalmazandó a munkaviszonyokra. A Róma I. Európai Uniói rendeletként ugyan közvetlenül alkalmazandó, de a nem egyértelmű szabályok megfelelő alkalmazását jelentősen elősegítené a magyar jogban történő szabályozása és pontosítása.

A nemzetközi magánjogról szóló 2017. évi XXVIII. törvényt az Országgyűlés 2017. április 4. napján fogadta el; a törvény – 125. §-ának rendelkezése szerint – 2018. január 1. napján lépett hatályba. A törvény a nemzetközi kollíziós munkajoggal kapcsolatosan mondottakat nem érinti, mivel – rendszertanilag azonosan az Nmtvr. szemléletével – 2. §-ában úgy rendelkezik, hogy a törvény rendelkezéseit olyan kérdésekben kell alkalmazni, amelyek nem tartoznak az Európai Unió általános hatályú, közvetlenül alkalmazandó jogi aktusa vagy nemzetközi szerződés hatálya alá. Amint utaltunk rá, a munkaviszony (kollíziós joga) a Róma I. hatálya alá tartozik, ezért a törvény rendelkezéseit annak tekintetében nem kell alkalmazni. A törvény 134. § a) pontja alapján (hatálybalépésével) hatályát veszítette az Nmtvr.

10. Kollíziós jogi szabályok a kollektív munkajogban

Az Mt. 3. § (3) bekezdése a törvény alkalmazására (hatályára) vonatkozó korábbi rendelkezéseket – ugyancsak nemzetközi magánjogi jellegű – új elemmel egészítette ki. Eszerint a munkaügyi kapcsolatokra, valamint az ún. munkavállalói részvételre vonatkozó rendelkezéseket abban az esetben kell alkalmazni, ha a munkáltató székhelye vagy telephelye Magyarországon található. E rendelkezések tehát Magyarország területén feltétlen érvényesülést kívánnak. (A munkaszerződésre irányadó nemzetközi magánjogi szabályok körében alkalmazott terminológiával: imperatív természetű rendelkezések.) E jogalkalmazási szabályon az sem változtat, hogy a felek személyes joga más külföldi jog (jogok), illetve, hogy az érintett munkaviszonyokban nem a magyar munkajog az irányadó jog. Ez más megközelítésben azt is jelenti, hogy e szabályok tekintetében a jogválasztás lehetősége kizárt. Megfordítva ugyanakkor előállhat az a helyzet, hogy a magyar munkavállalói részvételi jog szabályait abban az esetben is alkalmazni kell, ha a munkavállaló (akinek munkaviszonyában egyébként a magyar munkajog irányadó) külföldön végzi a munkáját, ám a Magyarországon található telephelytől nem szakad el, azaz a munkaviszony egyébként a telephelyhez kapcsolódik.

A kollektív szerződés esetében is megvalósulhatnak nemzetközi elemmel rendelkező tényállások, amelyek többes jogalkalmazási problémát hordozhatnak. Az egyik ilyen, hogy magára a külföldi elemmel rendelkező munkaviszonyra alkalmazandó-e egy meghatározott kollektív szerződés rendelkezése. Ezt a kérdést a nemzetközi szakirodalom általában igenlően válaszolja meg: az irányadó külföldi munkajog alapján létrejött kollektív szerződés rendelkezései alkalmazandók abban az esetben, ha a munkaviszonyra is azonos jog az irányadó. A másik kapcsolódó probléma az, hogy mely állam joga szerint ítéendő meg a kollektív szerződés, amennyiben abban lényeges külföldi elem van (például a szerződésalkötő felek személyes joga eltérő). Ebben a tekintetben az uralkodó felfogás szerint az ún. territorialitás elve érvényesül, amely a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket közjogiasnak tekinti, amelyek ennél fogva az állam területén feltétlen érvényesülést kívánnak.

A Róma II. a szerződésen kívüli kötelmi viszonyokra alkalmazandó jogról rendelkezik és 9. cikke a „Szervezett fellépés” cím alatt szabályozza az ún. munkaharci cselekmények nyomán keletkező károkért való felelősségre irányadó jogra vonatkozó rendelkezést. A szabály lényege az, hogy a kárterítésre a munkaharci cselekmény megvalósulásának helye szerinti állam jogát kell irányadónak tekinteni.

Kapcsolódó joggyakorlat

MK 143. számú állásfoglalás A tartósan külföldön foglalkoztatott munkavállalóknak a valutarész, illetve az ellátmány az előírt külföldi pénznemben jár. Munkaügyi jogvita esetén a valutarész, illetve az ellátmány, valamint a külföldi pénznemben fennálló egyéb tartozás hátralékos összegét az előírt külföldi pénznemben kell megítélni.

MK 96. számú állásfoglalás Azt a munkavállalót, aki munkáltatója utasítására ideiglenes jelleggel külföldön munkát végez, és ennek során túlmunkát is teljesít, a túlmunkáért a rendes munkabérén felül – kizáró körülmény hiányában – eseti elszámolás alapján vagy átalányként túlmunkadíjazás is megilleti.

BH2003. 342. A munkaügyi felügyelő az ellenőrzése során nem csak a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvényben foglaltak, hanem a külföldiek foglalkoztatására vonatkozó valamennyi jogszabály betartását jogosult ellenőrizni.

BH2001. 549. A külföldön történő tényleges munkavégzés külföldi kiküldetésnek minősül, amelynek tartama figyelembevételével a munkát végző valutában számítható költségtérítésre jogosult. A szolgálati viszonyban álló a jogviszonyból eredő kötelezettségeit teljesítve – a szolgálatát ellátva – munkát végez.

BH2000. 567. A munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén annyiban igényelheti a külföldi kiküldetés idejére ellátmányként kapott juttatást, amennyiben az ellát-

mány (kiküldetési költségtérítés) összege meghaladja az átlagos és szokásos kiadásokat. Ebből a szempontból nem tehető különbség a tartós külföldi kiküldetés idejére kapott összeg és a gyakori ideiglenes külföldi kiküldetés esetére járó ellátmány (napidíj) között. A devizaellátmány, illetve napidíj ugyanis a külföldi foglalkoztatás, a kiküldetés során felmerült költségek fedezetéül szolgál.

BH1998. 248. Ha a külföldi diplomáciai képviselő nem mondott le a mentességi jogáról, Magyarországon nem perelhető. Ettől független kérdés, hogy a Magyar Köztársaság területén magyar munkavállaló által végzett munka alapján keletkezett jogvitában a törvény szerint a magyar jogot kell alkalmazni.

BH1996. 623. Ha a tartós külföldi kiküldetésre szóló, határozott idejű munkaszerződésben megállapított időtartam és a kiküldetés időtartama egymástól eltér, a munkavállaló csak a külföldi foglalkoztatása tényleges időtartamára követelheti a devizaellátmányát, illetve az erre irányuló eltérő igénye esetén, annak forintban történő megfizetését.

BH1995. 320. A külföldre szakmai kiképzés céljából kiküldött munkavállaló a szerződésnek megfelelően köteles a kiképzése során a munkahelyén kívül is az elvárásoknak megfelelő magatartást tanúsítani, és általában igazodni az adott ország szokásaihoz és magatartási normáihoz. E kötelezettségének megszegése esetén nem támadhatja sikerrel a munkáltatónak a hazarendelésére és a munkaviszonya felmondással történő megszüntetésére tett intézkedését.

Kapcsolódó európai uniós joggyakorlat

C–29/10. Heiko Koelsch kontra État du Grand-Ducé de Luxembourg – A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-én Rómában aláírásra megnyitott egyezmény 6. cikke (2) bekezdés *a*) pontját úgy kell értelmezni, hogy abban az esetben, ha a munkavállaló egynél több szerződő államban végzi tevékenységét, akkor azon ország, ahol e rendelkezés értelmében a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi, az, ahol vagy ahonnan az említett tevékenységet jellemző körülmények összességére tekintettel a munkavállaló a munkáltatója felé fennálló kötelezettségeinek lényegét teljesíti.

Kapcsolódó jogi szabályozás

2017. évi XXVIII. törvény a nemzetközi magánjogról

Mth.

1992-es Mt.

Nmtvr.

Kapcsolódó európai uniós jogi szabályozás

Római Egyezmény

Róma I.

Róma II.

Az Európai Parlament és a Tanács 2018. június 28-i (EU) 2018/957 irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról

Az Európai Parlament és a Tanács 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról

Az Európai Parlament és Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól

Az Európai Parlament és a Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről

Az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazása munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban

Az Mt. 4. §-a alapján a törvény hatálya olyan ún. munkavégzésre irányuló jogviszonyokra is kiterjed, amelyeknek a munkavégző alanya a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy, ám ezek nem minősülnek munkaviszonynak (lásd fent a törvény személyi hatályával kapcsolatban mondottakat is). E jogviszonyokban egyébként általában a polgári jog, esetleg egyéb jogterületek (például társasági jog, szövetkezeti jog, társadalombiztosítási jog stb.) szabályait kell alkalmazni, azonban a munkavégző életkorára tekintettel az Mt. fiatal munkavállalóra [Mt. 294. § a) pont] vonatkozó rendelkezései is irányadók. Ilyen szabályokat találunk az Mt. 114. §-ában a munkaidőre vonatkozó szabályok körében, valamint az Mt. 119. § (1) bekezdésében a pótszabadság vonatkozásában. Ezt az esetkört meg kell különböztetnünk attól, hogy az Mt. 34. §-a alapján a 18. életévét be nem töltött személy is állhat munkaviszonyban, hiszen ezekben az esetekben kizárólag (és teljesskörűen) az Mt. rendelkezései irányadók.

3. Értelmezési alapelvek

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

(2) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

1. Értelmezési alapelv a belső jogrend alapján – az Alaptörvény

Az Mt. 5. § (1) bekezdésének első fordulata értelmében a törvény rendelkezéseit Magyarország jogrendjével összhangban kell értelmezni. Egy adott ország jogrendjét legtöbbször annak alkotmánya határozza meg. Az alábbiakban a munkajog értelmezése szempontjából lényeges alapelveket elemezzük az Alaptörvény tartalma alapulvételével.

2. Értékteremtő munka, vállalkozás szabadsága

Az Alaptörvény Alapvetés részének *M)* cikke rögzíti, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik. E kijelentés kapcsán meg kell vizsgálni, hogy e két kategória jogi természetében azonos-e. A vállalkozás szabadsága „valódi alapjog” [21/1994. (IV. 16.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság a korábbiakban ugyanakkor úgy foglalt állást, hogy az ún. munkához való jog – mint szociális jog – számos állami feladatot indukál, amelyek döntő többsége „az államnak a munkához való jog szociális jogi aspektusából fakad”.

A Magyar Munkaterv szerint: „A magyar gazdaság egyik legfontosabb problémája hosszú ideje a foglalkoztatás nemzetközi viszonylatban kirívóan alacsony szintje, amelyre az elmúlt évtizedben nem sikerült érzékelhető javulást eredményező megoldást találni.” Ebből következően a Magyar Munkaterv célja a foglalkoztatási és a képzési területeket érintően strukturális átalakítások végrehajtása és az ebből eredő megtakarítások elérése. Már ebből a szövegezésből is kiolvasható, hogy az értékteremtő munka feltételeinek biztosítása az elsődleges cél, másképpen fogalmazva, elsősorban államcélról van szó. Ennek megfelelően olyan jogi szabályozó-rendszert kell kimunkálni – beleértve egy új Mt.-t is –, amely a foglalkoztatás rugalmasságát

növeli. Egyéb szabályoknak az álláskeresőket kell ösztönözniük, továbbá biztosítaniuk kell az akár egy életemre tartó tanulás lehetőségét.

Az Alaptörvény Alapvetés rész *M*) cikkében megfogalmazott értékteremtő munka, mint a gazdaság alapja ugyan más megfogalmazásban, hasonló jogi természetű, mint a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának joga, és osztozik annak értelmezési alapelvként való minősítésében is.

3. A tisztességes verseny szabadsága

Az Alaptörvény Alapvetés rész *M*) cikkének (2) bekezdése értelmében Magyarország biztosítja a tisztességes gazdasági verseny feltételeit. Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben és védi a fogyasztók jogait. A tisztességes verseny feltételeinek biztosítása, szintén más megfogalmazásban nem más, mint a gazdasági verseny szabadságának rögzítése, amely azonban változatlanul nem alapjog, hanem az egyik lényeges eszköze a jogállamiság és a piacgazdaság realizálásának.

4. Az alapjogok elismerése, korlátozhatósága

Az értelmezési alapelvek közül talán az egyik legfontosabb az Alaptörvény SZABADSÁG ÉS FELELŐSSÉG részének *I*) cikkében megfogalmazottak. Az *I*) cikk (2) bekezdésében olvasható, hogy Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait. Álláspontunk szerint ez a megfogalmazás munkajogi relevanciájában azért kiemelkedő, mert a munkajog csak az egyéni és a kollektív relációk egységében képzelhető el. A munkajog két részének összetartozása kimutatható a munkajog jogforrási rendszerében, a munkáltató döntési hatalmának korlátozásában, a munkavállalók részvételi jogaiban stb. A kollektív, vagy másképpen közösségi jogok másrésztől közvetlenül kapcsolódnak a tradicionális alapszabadságokhoz, így többek között a gyülekezés szabadságához és az egyesülés szabadságához.

Az alapjogok érvényesülésének egyik neuralgikus területe az alapjogok korlátozhatósága. Az alapjogok rendeltetésének megközelítési módjai mind-mind tükrözik azt a morális, valamint jogi dogmatikai és a jogok érvényesülésének egy másik szintjén egyben pragmatikus feszültséget, amelyet az alapjogok által hordozott szubsztanciális értékek és az aktuális érdekek ütközése okoz. Az alapjogok kialakulása és korai fejlődése időszakában egyes jogok abszolutizálódtak, majd később bizonyos relativizálódás következett be. Az alapjogok kollíziója ugyanakkor e jogok lényegéből, illetve a jogállam keretén belüli érvényesülésükből fakad. Az alapjogok ütközése és ennek feloldása két feltétel meglétét követeli: az egyik az alapjogok hierarchiájának kialakítását, a másik az alapjogok egymáshoz viszonyított korlátozhatóságát elveinek kimunkálását.

Az alapjogok korlátozásának, korlátozhatóságának többfajta tesztje alakult ki. Ezek közül két alapvető szempont emelhető ki. Az egyik a túlzott beavatkozás tilalma, a másik az arányosság (viszonylagosság) követelménye. Mindkettőnek fontos szerepe van az Mt. 6–12. §-ban foglalt magatartási követelmények és a személyhez fűződő jogok értelmezése tekintetében. A túlzott beavatkozás tilalma gyűjtőkategória, amely magában foglalja a korlátozás alkalmaságát, szükségességét, valamint annak arányosságát, pontosabban viszonylagosságát. Ami a legutóbbit, az arányosságot illeti, egy meghatározott eszköz olyan alkalmazása egy meghatározott cél elérése érdekében, amely ehhez a célhoz képest nem aránytalan. Ebben a kontextusban az eszköznek és a célnak mérhető paraméterekkel kell rendelkezniük, ugyanis e nélkül az arányosság/viszonylagosság elve nem értékelhető. A szükségesség ezzel szemben más követelményt vet fel. A szükségesség követelménye értelmében a cél elérésére egyébiránt alkalmas eszközök közül csak azt szabad igénybe venni, amely a legcsekélyebb – nyilvánvalóan hátrányos – követelményt vonja maga után.

Az alapjogok korlátozását illetően az Mt. több munkáltatói és munkavállalói alapjogot érint. Az Mt. 6. § (3) bekezdése abban a tekintetben korlátozza a munkáltató döntési jogkörét, hogy az általában elvárható magatartási mércénél szigorúbb követelményt határoz meg. Mivel a munkáltató a munkaviszony teljesítésének módját egyoldalúan határozza meg, döntését a méltányosság figyelembevételével kell mérlegelnie. Az Mt. 8. § (2) bekezdése a munkavállaló magánéletére is hatással lehet, amennyiben – differenciált szabályozás alapján – munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Az Mt. 9. § (1) bekezdése általános szabályt tartalmaz, amennyiben a törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani. Az Mt. 9. § (2) bekezdése a munkavállaló személyhez fűződő jogának korlátozásáról rendelkezik (2019. április 26. napjától) akként, hogy a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Mindezeket a szabályokat az általános magatartási követelmények és a személyiségi jogok tárgyalásánál elemezzük.

5. A közösség gyarapodásához való hozzájárulás, mint elvárás

Az Alaptörvény *XII.* cikke több követelményről rendelkezik. E helyütt nem elemezzük a korábban már tárgyalt vállalkozáshoz való jogot, valamint a munkavégzés és a foglalkozás szabad megválasztása feltételeinek biztosítását. Az Alaptörvény új megfogalmazása *XII.* cikk (1) bekezdésének második mondatában található. Ennek értelmében, képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Az Alaptörvény Indokolása erről csupán annyit mond, hogy az Alaptörvényben mindenki számára adottnak tételezi azt a lehetőséget, hogy maga döntsön arról, mely hivatás gyakorlásával kívánja – a megfelelő ismeretek birtokában, a hivatás gyakorlásához szükséges feltételek teljesítése mellett – képességeit kibontakoztatni és a megélhetéshez szükséges javakat elérni. Ugyancsak elismeri az arra való jogot, hogy bárki önállóan vagy másokkal társulva vállalkozási formában végezze a fenti tevékenységeket, vegyen részt a gazdasági életben. Az egyén és a közösség részére egyaránt hasznot hajtó, tevékeny lét ugyanakkor nem pusztán mindenki részére biztosítandó jog, hanem a társadalom és az állam működésének záloga, ezért az arra való törekvést, mint elvárást az Alaptörvény ekként is rögzíti.

6. A tulajdonhoz való jog, a tulajdon társadalmi felelőssége

Az Alaptörvény SZABADSÁG ÉS FELELŐSSÉG rész *XIII.* cikke rögzíti, hogy mindennek joga van a tulajdonhoz és az örökléshez. Új elem a korábbi megfogalmazáshoz képest az alábbi: a tulajdon felelősséggel jár. Hasonló – még markánsabb megfogalmazással találkozunk a német Grundgesetz 14. cikkely (2) bekezdésében: Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen. A német jogban ezt a követelményt a tulajdon szociális kötöttségként minősítik (a „tulajdon kötelez” elve). Az Alaptörvény Indokolása csupán annyit rögzít, hogy az Alaptörvény elismeri mindenki tulajdonhoz való jogát, ugyanakkor kifejezi a tulajdon társadalmi kötöttségét is, és társadalmi felelősséget társít hozzá.

7. A munkavállaló egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételek

Az Alaptörvény SZABADSÁG ÉS FELELŐSSÉG rész *XVII.* cikke több nehezen összeegyeztethető követelményt fogalmaz meg. Az Alaptörvény Indokolása szerint ez a cikk „a munka világához” tartozó egyes jogokat fogalmazza meg. Alaposabb vizsgálat alapján ugyanakkor

ezek a jogok rendkívül heterogének, egyesek az individuális, mások a kollektív munkajoghoz tartoznak.

E helyütt az egészséges, biztonságos és a munkavállaló méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételek követelményét, valamint annak munkajogi relevanciáját vizsgáljuk. Ami az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításának követelményét illeti, a nemzetközi dokumentumok egyik tradicionális követelményéről van szó. Az Mt. a munkáltató kötelességei között több helyen is megjelöli az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításának kötelességét [Mt. 51. § (4) bek.; az utasítás megtagadásával összefüggésben az Mt. 54. §; Mt. 60. § (1) bek.; Mt. 97. § (1) bek.; Mt. 113–114. §; Mt. 262. § (2) bek. e) pont. Lásd továbbá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (a továbbiakban: Munkavéd. tv.)].

Az Alaptörvény több helyen is szól a méltóságról. A Nemzeti Hitvallás szerint „valljuk, hogy az emberi lét alapja az emberi méltóság”. A SZABADSÁG ÉS FELELŐSÉG rész II. cikke rögzíti, hogy az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg. A XVII. cikkében foglaltak azért lényegesek, mert a méltóságról vallott nézetek és a méltóság alkotmány általi szabályozása alapjaiban érinti a munkajogviszony alanyainak – különösen a munkavállalónak – a pozícióját. A munkajogviszony alá-fölérendeltségi jellege miatt fokozottan követelhető a minimális morál betartása, és a jog erre épülő stabilitásának legalább azt kell biztosítania, hogy e jogviszony nem követel többet a munkavállalótól, mint amennyi feltétlenül szükséges.

8. A kollektív munkajog tartalmi követelményei

Az Alaptörvény SZABADSÁG ÉS FELELŐSÉG rész XVII. cikkében több követelmény fogalmazódik meg a kollektív munkajogot illetően. Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében általános együttműködési kötelességet fogalmaz meg. A megfogalmazás általános, amennyiben a munkavállalókról és a munkaadókról szól. Az általános együttműködési kötelesség célja: a munkahelyek biztosítása és a nemzetgazdaság fenntarthatósága. Az ilyen jellegű együttműködés – szervezeti keretek nélkül – csupán elvárás. Ahhoz, hogy alkotmányos követelményként jelenjen meg, a jogalkotásnak kell megteremtenie a jogszabályi feltételeket.

Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése szintén általános jogként fogalmazza meg a tárgyaláshoz való jogot, a kollektív szerződés kötéséhez való jogot, valamint az ún. kollektív akcióhoz való jogot.

9. Az Európai Unió munkajoga

Az Európai Unió jogrendje – mint értelmezési alapelv – egyben viszonyítási pont, amely alapvetően meghatározza a tagállamok munkajogát, munkajogi politikáját. Manapság az európai munkajog fogalmának szűkebb értelme használatos, amely csak a szupranacionális munkajogot, azaz az Európai Közösség (Unió) elsődleges és másodlagos jogát, valamint az Európai Bíróság munkajogi szempontból releváns gyakorlatát foglalja magában. A Szerződések, a másodlagos jog és az Európai Bíróság gyakorlata együtt képezik a munkajogi „acquis communautaire”-t, amelyhez nemzetközi jogi kötelezettségeik alapján a csatlakozó államok nemzeti munkajogukat közelíteni kötelesek.

Pragmatikusan szemlélve, az európai munkajog fogalmának meghatározásakor figyelembe kell vennünk a nemzeti munkajogokat, azaz azokat a jogi eszközöket (törvényeket, rendeleteket és egyes esetekben kollektív szerződéseket), amelyek segítségével az irányelvek a nemzeti jogba átvetődnek, illetve amelyek által a közösségi munkajog érvényesül. Az európai munkajog tárgya rendszerint tágabb a nemzeti munkajogénál. Az európai munkajog nem korlátozódik individuális és kollektív munkajogra, valamint munkavédelmi előírásokra, hanem idetartoznak többek között a munkavállalók szabad mozgását szabályozó előírások is, amelyek az Európai

Közösség (Unió) más tagállamaiból az adott állam munkaerőpiacára való bejutást rendezik, illetve az ezzel kapcsolatos, a szabad beutazást és tartózkodást szabályozó előírások is.

Az európai munkajog magától értetődően mindenekelőtt az Európai Közösségen (Unión) belül hat, azonban jelentősége túlmutat a közösség (unió) tagállamain. Hatálya kiterjed a közösségen (unió) kívül álló, ám azzal az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodás alapján kapcsolatban álló EFTA-országokra, nevezetesen Izlandra, Liechtensteinre és Norvégiára is. Utalunk ezen túlmenően olyan közösségi normára, amely tartalma miatt lép túl az Európai Unión, és más országok európai jelenlétével kapcsolatos magatartását is befolyásolja. Példa erre az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, az Európai Parlament és a Tanács 2009. május 6-i 2009/38/EK irányelve. A 2009/38/EK irányelv 4. cikke rendelkezik az Európai Üzemi Tanács vagy a munkavállalók tájékoztatását szolgáló eljárás kialakításáról. Abban az esetben, ha egy transznacionális vállalatcsoport vagy vállalkozáscsoport központi irányítása nem tagállamban működik, kell lennie tagállamban lévő képviselőnek, aki felel az 5. cikkben foglaltak megvalósításáért. Az irányelv tehát azt rögzíti, hogy egy európai működésű nemzetközi vállalat- vagy vállalkozáscsoport nem mentesül az irányelvben foglalt kötelezettségek betartása alól, amennyiben azoknak a feltételei megvalósulnak.

A tagállamok munkajogát alapjaiban befolyásolják a közösségi jog alapszabadságai, illetve alapjogai. Ezek közül kettő érdemel kiemelt figyelmet. Az egyik a szabad mozgás követelménye, valamint a diszkrimináció tilalma. Hangsúlyozandó, hogy ezek az alapszabadságok, illetve alapjogok napjainkban már nem egyszerűen közösségi célként működnek, hanem vagy közjogi, vagy magánjogi alanyi jogot állapítanak meg az érintettek számára. Részletes tárgyalásukat a megfelelő helyen végezzük el.

A közösségi munkajogi jogalkotás kimutatható célja a versenyszabadság elve torzulásának megakadályozása vagy legalábbis megfékezése volt, amelynek veszélye az egyes tagállamok különböző tartalmú munkajogi szabályozórendszerei miatt állt fenn. A közösségnek rendkívül fontos feladata volt, és az ma is, hogy a kollektív szerződések által nem szabályozott kereskedelmi akadályokat munkajogi eszközökkel lebontsa, és ezzel párhuzamosan a tagállamok számára egy versenysemleges munkajogi szabályozórendszer kialakításáról gondoskodjon. Természetesen meghatározott különbségek a jogkiegyenlítés módszerével teljességgel nem számolhatók fel, a munkajog ugyanis nem szabványosít, nem uniformizál. Másrészt viszont az sem lehet elfogadható cél, hogy tagállamok között a munkajogi szabályozórendszerre is épülő versenyt kezdeményezzenek, vagy legalábbis ösztönözzenek. A tagállamok között meglévő különbségeket hosszabb távon indokolt megszüntetni annak érdekében, hogy ezek ne jelentsenek a beruházók számára eltérő előfeltételeket.

10. A jogról való lemondás, mint magánjogi, szerződésértelmezési probléma

Az Mt. 5. § (2) bekezdése szerint a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. (Ez tehát nem a jogszabály, hanem a jognyilatkozat értelmezésének szabálya.) A jogról való lemondás dogmatikai fogalmát a magánjog alakította ki. A lemondás intézménye egy egyoldalú, önkéntes, visszavonhatatlan nyilatkozat, amellyel valaki bizonyos dologról vagy követelésről (igényről) lemond. Ennek megfelelően a jogról való lemondás alapvetően a szerződési nyilatkozat értelmezése körében nyeri el jelentőségét. A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1959-es Ptk.) 207. § (3) bekezdése alapvetően a jogalkalmazásban kialakult értelmezést definiálta. A jogalkalmazás azon túl, hogy a jogról lemondó nyilatkozat kiterjesztően nem értelmezhető, még azt is megköveteli, hogy a jogról való lemondás kifejezett legyen. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy „Jogról lemondani vagy