

*Békési Gábor*

# **A munkajog jogforrási rendszerének egyes sajátosságai, különös tekintettel a munkaszerződés tartalmának meghatározására<sup>1</sup>**

## **I. Bevezetés**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 13. §-a szerint: „*E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.*” E rendelkezés rövidege, tömörsége ellenére tartalmilag a munkajogi rezsím egyik leglényegesebb központi szabálya, hiszen tulajdonképpen a munkajogi jogforrási rendszer elemeit jelöli ki: meghatározza azokat a jogforrásokat, amelyekre a munkaviszonyban álló felek, valamint kollektív munkajogi jogalanyok jogokat és kötelezettségeket alapíthatnak (Mt. 43. §, Mt. 268. §, Mt. 277. §, Mt. 293. §). Az Mt.-ben e rendelkezést számos egyéb szabály egészíti ki, amelyek rendezik az egyes jogforrások egymáshoz való viszonyát. Látható, hogy a munkajogi jogforrási rendszer egyes elemei alapvetően eltérő természetűek: a hagyományos jogforrások (jogszabályok) mellett meghatározó szerepet játszanak az ún. kontraktuális jogforrások (kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyeztető bizottsági határozat). Lévén a munkaviszony magánjogi jogviszony, keletkezésében, alakításában jelentős szerepe van a felek munkaszerződésének.

A tanulmány a munkajog jogforrási rendszerének bemutatásán keresztül elsősorban a szerződési szabadság intézményére fókuszál, a munkaszerződés tartalmának meghatározásán keresztül. Ennek érdekében tisztázandó a munkajogi normák „érvényességi ereje”,<sup>2</sup> a hatályos szabályozás mögött meghúzódó történeti előzmények, dogmatikai alapok. A kutatás tárgyával összefüggésben különösen vizsgálatot érdemel a „veszélyhelyzet munkajoga”,<sup>3</sup> tekintettel a jogforrási rendszert alapjaiban érintő intézkedésekre.

## **II. A magyar munkajog jogforrási rendszeréről általában**

A munkajogi jogforrási rendszer – mint a jogforrási rendszerek általában – hierarchikus rendszert alkot. A jogforrások hierarchiájáról a hagyományos alkotmányjogi normatan szerint beszélhetünk egyrészt pozitív, másrészt negatív

---

<sup>1</sup> A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának szakmai támogatásával készült.

<sup>2</sup> A normák „érvényességi ereje”, illetve „kötelező ereje” kifejezés arra utal, hogy az egyes jogszabályok esetén a tényálláshoz a joghatás milyen módon kapcsolódik. Ez alapján tehetünk különbséget kógens és diszpozitív normák között. *Lábady Tamás: A magánjog általános tana.* Szent István Társulat, Budapest, 2016, 156–158. o.

<sup>3</sup> E kifejezés alatt elsősorban a veszélyhelyzet kihirdetéséről 4/2020. (III.11.) Korm. rendelet következtében bevezetett munkajogi szabályok értendők.

értelemben. A negatív megközelítés mögött az az általános elv húzódik meg, mely szerint az alacsonyabb szintű jogforrások nem lehetnek ellentétesek a magasabb szinten állókkal. Ezen alá-fölérendeltségi viszonyt Magyarországon az Alaptörvény határozza meg, amikor a jogszabályok egymáshoz való viszonyát rendezi. A pozitív fogalmi meghatározás értelmében a magasabb szinten elhelyezkedő jogszabályok elméletileg „felülírhatják” az alacsonyabb szinten elhelyezkedő jogi normákat. Fontos, hogy jogforrási hierarchia megsértése érvénytelenséget von maga után, azonban az elv betartása normaalkotó szervek kötelessége. Ebből az következik, hogy mindaddig, amíg egy jogforrási hierarchiába ütköző normát nem módosítanak, helyeznek hatályon kívül, vagy adott esetben nem semmisítenek meg, alkalmazni kell.<sup>4</sup> A jogszabály módosítására, hatályon kívül helyezésére a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény rendelkezései<sup>5</sup> alapján kerülhet sor, azonban a hierarchia megsértése alaptörvény-sértésnek minősül, így az Alkotmánybíróságot eljárása esetén megsemmisítési kötelezettség terheli.<sup>6</sup> A munkajog jogforrási rendszerével összefüggésben az említettek kiegészítésre szorulnak. Azon túlmenően, hogy a munkajog belső forrásait, e források egymáshoz való viszonyát maga az Mt. rendezi, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerének vizsgálatakor az Alaptörvény rendelkezéseit is figyelembe kell venni. Másképpen: az Mt. a jogszabályt „gyűjtőfogalomként” használja, ennek okán a különböző szinten elhelyezkedő munkajogi jogszabályok egymáshoz való viszonyát nem értékeli. Fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében „kettős hierarchia” érvényesül: egyrészt a jogszabályok (mint munkaviszonyra vonatkozó szabályok) tulajdonképpen általános alkotmányjogi szabályok szerinti egymáshoz való viszonyában, illetőleg a munkajog belső forrásai tekintetében. A munkajog belső forrásai tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezménye is eltérően alakul. Az Mt. rendelkezései értelmében a jogszabállyal ellentétes kontraktuális jogforrások semmiek, és ilyen esetben a jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.<sup>7</sup>

A jogi normákat alkotmányjogi szempontból csoportosíthatjuk „kötelező erejük” alapján is. E distinkció alapján megkülönböztethetünk kógens, illetve diszpozitív normákat. Kógensként azok a normák értékelhetők, amelyek a felek akaratától függetlenül feltétlen érvényesülést vonnak maguk után. A diszpozitív szabályok esetében pedig a felek akaratára van bízva, hogy a jogi norma rendelkezéseit vagy pedig a saját megállapodásukat kívánják alkalmazni a köztük fennálló jogviszonyban.<sup>8</sup> A szerződések jogában megközelíthető a kérdés a felek magánautonómiájának viszonylatában is: a kógens rendelkezések a magánautonómia korlátaiként, a diszpozitív rendelkezések pedig a szerződése szabadság megvalósulásának eszközeiként értelmezhetők. E két típusú norma mellett a magánjogban helyet kapnak az ún. klauzálisan diszpozitív (vagy klauzálisan kógens) normák is. Összefoglalóan azokat a normákat tekintjük ilyennek, amelyek csak valamely irányban, illetve meghatározott tartalommal engedik a jogi normától való eltérést.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> *Petrétei József*: Magyarország alkotmányjoga I. Alapvetés, alkotmányos intézmények. Kodifikátor Alapítvány, Pécs, 2016, 128–131. o.

<sup>5</sup> 2010. évi CXXX. törvény 7–14. §§

<sup>6</sup> 2011. évi CLI. törvény 41. § (1) bekezdés

<sup>7</sup> Mt. 27. §

<sup>8</sup> *Petrétei i. m.* 141. o.

<sup>9</sup> *Lábady i. m.* 156–158. o.

A jogforrási hierarchia és a munkajogi norma „kötelező erejének” együttes vizsgálata a munkajog jogforrási rendszerének alapvető sajátosságaira mutat rá. Más megközelítésben: meghatározza a munkajog belső forrásainak egymáshoz való viszonyát. E vizsgálat eredménye kijelöli a szerződési szabadság terjedelmét, a szerződési szabadság terjedelme pedig pontosan meghatározza a munkajog helyét a magyar jogrendszerben. A továbbiakban a munkajogban érvényesülő szerződési szabadság alakulását vizsgálom a munkajogi normák „kötelező erejének” alapulvételével.

### III. Szerződés tartalmának meghatározása a magyar munkajogban

#### III. 1. A modern magyar munkajog kiépülése

A magyar magánjog modernizációja a reformkorban indult meg. Az április törvények lényegében deklarálták a formális értelemben vett jogegyenlőséget, ami a régi magyar magánjog alapintézményeinek felszámolását jelentette. A forradalmi törvényhozást követően nem valósult meg a részletes szabályozás, „mindössze” elrendelték egy – a megváltozott magánjogi viszonyoknak megfelelő – egységes polgári törvénykönyv elkészítését (1848:15. tc.).<sup>10</sup> A forradalom és a szabadságharc eseményei (következmenyei) azonban megakadályozták a kódex megalkotását. Az egységes kódex létrehozásával kapcsolatos munka végül 1895-ben indult meg a kiegyezés utáni részleges kodifikáció eredménytelenségének, illetőleg a német kodifikációs munkálatoknak a hatására. Egy hosszabb folyamat<sup>11</sup> eredményeként 1928-ban született meg Magyarország Magánjogi Törvénykönyve (továbbiakban: MMT.), amit a kodifikációs folyamat ötödik tervezeteként tart számon a jogtörténet tudomány. Annak ellenére, hogy ez a javaslat (is) az országgyűlés elé került, a törvényi megerősítés ekkor sem történt meg. A kodifikációs törekvés természetesen nem volt hiábavaló, a tervezet(ek) szokásjogként történő befogadása a bírói gyakorlat alapján egyértelműen megállapítható.<sup>12</sup>

A vizsgált korszakban a munkaszerződés (szolgálati szerződés) vonatkozásában a következő kettősség figyelhető meg: míg a szolgálati szerződés különböző típusait más-más törvények szabályozták, addig ezzel párhuzamosan a magánjogi kodifikációs tervezetek egységes szabályozásra törekedtek. Ennek okán MMT. szabályozási technikájának bemutatása előtt érdemes a kérdést szemügyre venni a korszak tételes joga alapján. A magánjogi elveknek megfelelően a munkaszerződés tartalmának meghatározásakor a felek kölcsönös megállapodásának csak a jóerkölcsebe ütközés, illetve külön speciális jogszabályok jelentették a korlátait.<sup>13</sup> Emellett a különböző szolgálati, illetve munkabéris szerződéseket szabályozó jogszabályok rendelkezései

---

<sup>10</sup> 1848. évi XV. törvénycikk az ősiség eltörléséről 1. § A minisztérium az ősiség teljes és tökéletes eltörlésének alapján a polgári törvénykönyvet ki fogja dolgozni, és ezen törvénykönyv javaslatát a legközelebbi országgyűlés elibe terjesztendi.

<sup>11</sup> A kodifikáció részletes lépéseiről lásd *Béli Gábor*: Magyar jogtörténet. A tradicionális jog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2009, 315–317. o.

<sup>12</sup> *Mezey Barna* (szerk.): Magyar jogtörténet. Osiris Kiadó, Budapest, 2007, 161–163. o.

<sup>13</sup> *Kenderes György*: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotoni Alapítvány, Miskolc, 2007, 55. o.

között számos olyan ún. relatív diszpozitív vagy kógens rendelkezést találunk, amely a munkavállalót – mint gazdaságilag gyengébb felet – védik. Másképp: már ekkor teret nyert az a felfogás, hogy bizonyos munkajogi rendelkezésektől csak a munkavállaló javára – vagy egyáltalán nem – lehet eltérni.<sup>14</sup>

A továbbiakban az MMT. szabályozási technikáját mutatom be, különös tekintettel a rendelkezésektől való eltérés lehetőségére. Az MMT. szerződésre vonatkozó általános szabályai között egyetlen rendelkezés található az eltérés lehetőségét illetően, ami a tervezetben a kötelek tartalma cím alatt található: „*A szerződésnek oly kikötésétől, amelyet a felek kizárólag az egyik fél érdekében állapítottak meg, ez a fél eltérhet, amennyiben az eltérés nem hátrányos a másik félre.*”<sup>15</sup> Természetesen e sajátos rendelkezés mellett érvényesült az általános értelemben vett szerződési szabadság elve az akkori magánjogban is, tehát – ahogy már fentebb utaltam rá – a diszpozitivitás elvének megfelelően a felek szabadon állapíthatták meg a szerződés tartalmát - törvényi keretek között.<sup>16</sup> A szolgálati szerződés szabályai között a diszpozitivitás – kógenca kérdéskörét illetően a következő szabályozást találjuk: „*A munkavállaló a munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól*<sup>17</sup> *előre le nem mondhat, sem előzetesen oly megállapodást nem létesíthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.*”<sup>18</sup> E rendelkezés meghatározott jogok tekintetében egyértelmű szabályozást tartalmaz az eltérés lehetőségét illetően. További munkavállalót védő jogok csak akkor élvezik a tervezet védelmét a felek megállapodásával szemben, ha a jogszabályi rendelkezés szóhasználata, tartalma egyértelműen kógenciára utal.<sup>19</sup>

A kollektív szerződés és a szerződési szabadság kapcsolata tekintetében a kollektív szerződés törvényi szabályozásáról – illetve ezzel szorosan összefüggően a kötelező hatályáról – kell szót ejteni. Törvényi szabályozás hiányában (a kódextervezetekben sem szabályozták az intézményt) a következő kérdést kell megválaszolni: kikre terjed ki (ha egyáltalán kiterjed) a kollektív szerződés hatálya? Azokban az országokban, ahol ekkortájt jogszabály nem ruházta fel átalakító erővel a kollektív szerződést, hatálya csak az azt megkötő szervezetekre (illetve azok tagjaira) terjedt ki. A szerződés normatív joghatásához a feleknek azon önkéntes akaratelhatározására volt szükség, hogy maguk számára kötelezőnek ismerjék el a kollektív szerződés rendelkezéseit. Az eddigiek alapján megállapítható, hogy a kollektív szerződés gyakorlatilag egy magánjogi szerződéstípus, amelyre a szerződések általános szabályai/elvei vonatkoznak. Így természetesen lehetőség volt arra, hogy a felek szerződésbiztosító mellékkötelezettségeket alkalmazzanak (pl. kötbér) arra az esetre, ha a munkaszerződés olyan feltételt tartalmaz, ami a kollektív szerződés rendelkezésibe

---

<sup>14</sup> *Vincenti Gusztáv*: A munka magánjogi szabályai. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest 1942, 70–71. o.

<sup>15</sup> MMT. 1084 §

<sup>16</sup> *Mezey* i. m. 182. o.

<sup>17</sup> E jogokat részletesen lásd MMT. 1559–1567 §

<sup>18</sup> MMT. 1568 §

<sup>19</sup> Például: MMT. 1556 § Oly kikötés, amely szerint a munkavállaló a szolgálati szerződésből folyó kötelezettségének nemteljesítése vagy nem kellő teljesítése esetében megszolgált munkabérét egészen vagy részben elveszti, csak akkor érvényes, ha okiratba foglalták. Vagy: MMT. 1554 § Oly megállapodást, amely a munkavállalót arra kötelezi, hogy pénzben meghatározott munkabérének kiegyenlítésére másnemű ellenértéket fogadjon el, a munkavállaló hátrányára nem lehet érvényesíteni.

ütközik. Jogi szabályozás hiányában a kollektív szerződés joghatása a korszakban lényegében a *naturalis obligatio*-ként érvényesülhetett.<sup>20</sup>

Mindenképp szót kell ejteni az első olyan törvényi szabályozásról, amely a (magán)alkalmazottak teljes körére kiterjedt, és mindegyik szolgálati viszonyra vonatkozott. A szóban forgó 1937. évi XXI. tc. – mint kerettörvény – egységesen rendezte a munkaviszony egyes kérdéseit, például a munkaidőt, a legkisebb munkabért és az évenkénti fizetési szabadságot. Lényeges, hogy e jogszabály vonatkozásában már általánosságban érvényesült az ún. relatív diszpozitivitás elve: az 1937. évi XXI. törvénycikk 14 §-a szerint „*semmis minden olyan megállapodás, amellyel a munkavállaló a jelen törvénynek vagy az annak alapján kibocsátott miniszteri rendeletnek rendelkezéseiből folyó jogáról lemond vagy, amely ezekenél a rendelkezéseknél a munkavállalóra hátrányosabb, egyébként azonban a munkaadó és a munkavállaló között kötött szerződés hatályban marad.*”

### III. 2. A szocialista munkajog

Az 1945-1949 közötti időszakot egyfajta kettősség jellemezte: ekkor még lehetőség mutatkozott egy modern, polgári szemléletű munkajogi rendszer kiépítésére, annak ellenére, hogy a szocialista befolyás munkajogi hatásai már körvonalazódtak. Jól szemlélteti ezt a kettősséget, hogy kollektív munkajogi szabályozás előtérbe kerülésével összhangban a rendeleti jogalkotás vált meghatározóvá.<sup>21</sup> Az 1949-ben lezajlott politikai-gazdasági fordulatot követően született meg szovjet mintára az első magyar munkajogi kódex (1951. évi 7. tvr.). A korszakban a munkajog – a korábbi munkajogi elveket, fejlődési folyamatot mintegy figyelmen kívül hagyva – a polgári jortól elkülönítve, önálló jogágként<sup>22</sup> került be a magyar jogrendszerbe.

Az kódex a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerét a II. fejezetben szabályozta. Expressis verbis kimondta, hogy munkaviszonyt törvények, törvényerejű rendeletek, rendeletek és azoknak megfelelően kollektív szerződés, hatósági határozat és munkarend szabályozzák.<sup>23</sup> Jól látszik, hogy a jogszabály mellett munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülhetett a kollektív szerződés, a hatósági határozat, valamint a munkarend is. Kollektív szerződés nem lehetett ellentétes jogszabállyal, valamint hatósági határozattal, míg a vállalati munkarend – ami a vállalat belső rendjét szabályozta, és jogszabály szövege alapján egyaránt kötelezte a dolgozók mellett a vállalat igazgatóját – nem tartalmazhatott kollektív szerződéssel ellentétes rendelkezést. A jogforrási hierarchia megsértése semmisséget vont maga után.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Kenderes i. m. 56. o., *Agoston Péter: A munka rabsága.* Deutsch Zsigmond és társa kiadása, Budapest, 1909, 145–146. o.

<sup>21</sup> Ezen időszak részletes bemutatásáról lásd *Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban.* Pécsi Munkajogi Monográfiák, Utilitates, Pécs, 2004, 67–71. o.

<sup>22</sup> A munkajog önálló jogággá válása elsősorban a magán munkajog és a közszolgálati jog egyesülése okán értelmezhető, tekintettel a két jogviszonytípus közti alapvető különbségekre. Ebből következően a munkajogon belül sajátos szabályozási technikák jöttek létre, a differenciálás innentől kezdve nem jogágak közötti kapcsolódási pont kérdése, hanem a munkajog belső feladata. *Román László: Munkajog. Kari rész – (kiegészítő) jegyzet.* Budapest, 1979. 26. o.

<sup>23</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 6. §

<sup>24</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 6–13. §§

A kollektív szerződések tekintetében lényeges, hogy ezeket a vállalat igazgatója kötötte az üzemi bizottsággal,<sup>25</sup> lényegében lefektetve ezzel az munkáltatói szintű kollektív szerződéses rendszer alapját: a kollektív szerződéseket egy munkáltató köti meg, személyi hatálya pedig az általa foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjedt.<sup>26</sup> A kódex számos rendelkezést tartalmazott a kollektív szerződéskötési eljárást illetően,<sup>27</sup> jelen tanulmány az intézmény jogi természetére fókuszál. Annak ellenére, hogy az első munkajogi kódex megfogalmazta azt a lehetőséget, hogy a dolgozók ténylegesen részt vegyenek a munkafeltételek, munkakörülmények kialakításában<sup>28</sup>, tényleges kollektív megállapodásokról nem beszélhettünk. A kódex a kollektív szerződések tartalmát illetően rögzítette, hogy a kötelezettségek a tervek teljesítésére, túlteljesítésére irányulnak, illetőleg e cél megvalósítását szolgálják. A kollektív szerződés tartalmazta a vállalatra irányadó bértételeket is, amiket a Minisztertanács állapított meg.<sup>29</sup> Lényegében a munkásoknak nem biztosított semmiféle mozgásteret a munkafeltételek kialakítását illetően, alapvetően egy végrehajtási aktusként volt értékelhető, amelynek célja a dolgozók tervteljesítési mozgósításában jelölendő meg.<sup>30</sup> Nem változtat ezen a tényen a dolgozók munkafeltételeinek javítására, valamint életszínvonalának emelésére vonatkozó kötelezettség deklarálása.

A munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kapcsolatát illetően az első törvénykönyv úgy rendelkezett, hogy a nem szabályozott kérdésekben a felek megállapodása az irányadó, azzal, hogy a szabályozott kérdések kógens rendelkezésnek minősülnek.<sup>31</sup> Ennek értelmében a kollektív szerződés valamennyi rendelkezése kógensnek minősült, azoktól a munkaszerződésben nem lehetett eltérni (a jogforrási hierarchiát illetően utalok arra, hogy kollektív szerződés pedig nem lehetett ellentétes jogszabállyal). A központi szabályozási technikából fakadóan a felek magánautonómiája a szerződés tartalmának meghatározását illetően minimális szintre korlátozódott. A kollektív szerződés regulatív szerepének korlátozása, a szinte mindenre kiterjedő szabályozás, valamint a jogforrási rendszert átható kógencia okán a munkaszerződés munkaviszonyt szabályozó szerepe elenyésző volt.<sup>32</sup>

Az 1967. évi II. törvénnyel létrejött második kódex megalkotása mögött szintén sajátos politikai-gazdasági okok húzódtak meg. A megváltozott körülményekhez igazodva a törvény céljai között szerepelt a mindenre kiterjedő központi szabályozás mérséklése, valamint a munkavállalói jogok kiszélesítése. A törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerével kapcsolatban arról rendelkezett, hogy „[a] munkaviszonnal összefüggő alapvető kérdéseket törvény vagy törvényerejű rendelet szabályozza. Ezek végrehajtásáról a Minisztertanács rendelete vagy határozata, továbbá - ezek keretei között - [...] a vállalaton belüli érvénnyel - kollektív szerződés és vállalati munkavédelmi szabályzat rendelkezik.”<sup>33</sup>

<sup>25</sup> A korszakban egyfajta sajátos szakszervezeti szervként funkcionáló intézmény. *Kenderes* i. m. 58. o.

<sup>26</sup> *Berke*: A kollektív szerződés... 81–82. o.

<sup>27</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 9. §

<sup>28</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 7 § (1) bekezdés

<sup>29</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 7. § (3) – (4) bekezdés, 64. §

<sup>30</sup> *Horváth István*: Munkaügyi kapcsolatok – szabályozási kérdőjelek egykor és manapság. *Miskolci Jogi Szemle*, 2007/2., 205. o.

<sup>31</sup> 1951. évi 7. törvényerejű rendelet 19. §

<sup>32</sup> *Kenderes* i. m. 61. o.

<sup>33</sup> 1967. évi II. törvény 8 § (1) bekezdés

A rendelkezés meghatározta, hogy mi minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, és emellett a kollektív szerződést szintén egyfajta végrehajtási aktusként definiálja.<sup>34</sup>

Annak ellenére, hogy a jogintézmény tekintetében bizonyos változások nyomon követhetők – különösképp szakszervezeti jogkör (formális) bővítése<sup>35</sup>, a szűk körben való eltérés lehetősége,<sup>36</sup> – az előzetes célkitűzések ellenére a kollektív szerződés rendeltetése továbbra sem abban állt, hogy a felek – jogszabályi kereket között – meghatározzák a munkaviszony tartalmát. A megmaradt állami bérszabályozás, a végrehajtási szabályok részletessége, a rendelkezések (túlnyomórészt) kógens jellegére tekintettel a kollektív szerződés nem tölthette be a klasszikus értelemben vett rendeltetését.<sup>37</sup>

A munkaviszony keletkezését illetően a törvény rögzíti, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi elemein túl a felek más kérdésekben is megállapodhatnak, azzal, hogy érvénytelen az a munkaszerződés, amelynek megkötése munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.<sup>38</sup> A szabály arra utal, hogy a nem szabályozott kérdéseken keresztül a feleknek közvetlen ráhatása van a munkaviszony tartalmának alakítására (ahogy ezt az első kódex is rögzítette). Tekintettel az említett okokra – kollektív szerződések lényegében változatlan szerepe, kógens rendelkezések dominanciája, végrehajtási szabályok tömkelege – a felek szerződési szabadsága a munkaviszony tartalmának kialakítását illetően minimális szintre korlátozódott.<sup>39</sup>

### III. 3. A rendszerváltástól napjainkig

Az 1967. évi II. törvénnyel létrehozott munkajogi jogforrási rendszer a politikai-gazdasági rendszerváltás hajnaláig lényegében változatlan maradt. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok tekintetében említésre méltó az 1989. évi V. törvény (az 1967. évi II. törvényt módosító törvény). Annak ellenére, hogy a jogforrások kógens természetét főszabályként fenntartotta, a kollektív megállapodások vonatkozásában rendelkezett az ún. ágazati kollektív szerződésről, valamint a jogintézmény jogi természetének szabályozásával megteremtette a mai kollektív szerződéses rendszer alapjait.<sup>40</sup>

A rendszerváltás következtében megváltozott viszonyoknak megfelelően került sor az 1992. évi XII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) megalkotására. A megváltozott munkaerőpiaci körülmények okán a szabályozási szemlélet mögött – mint ahogy erre az általános indoklás is utal – az állami beavatkozás visszaszorítása, a szerződési szabadság kiszélesítése húzódik meg. E magánjogias szemlélet visszatükröződik a munkajogi jogforrások rendszerének szabályozása során. A régi Mt. 13. §-a értelmében „a

---

<sup>34</sup> Ami nem zárta ki azt, hogy jogszabályi kereket között a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezéseket, végrehajtási elveket szabályozzon.

<sup>35</sup> Horváth i. m. 206–207. o.

<sup>36</sup> 1967. évi II. törvény 8. § (3) bekezdés értelmében a kollektív szerződés és a vállalati munkavédelmi szabályzat munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhet el, amennyiben ez megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.

<sup>37</sup> Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 35–36. o.

<sup>38</sup> 1967. évi II. törvény 22. §

<sup>39</sup> Kenderes i. m. 61–63. o.

<sup>40</sup> Az 1989 – 1992 közötti időszak jogforrási rendszerét illetően részletesen lásd Berke: A kollektív szerződés... 98–103. o.

*munkaviszonnal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza*. Továbbá „*kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - jogszabállyal ellentétes nem lehet*”. A (3) bekezdés alapján „*kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg*”.

A szabályozás lefektette a munkajogi jogforrási rendszer alapjait: a munkaviszonnal összefüggő legfontosabb kérdéseket törvény állapítja meg (ún. minimálstandardok meghatározása), azzal, hogy bizonyos területek szabályozását törvényi felhatalmazással rendeleti jogalkotás útján kívánták megvalósítani. A törvényi szabályozáson túlmenően a munkaviszony egyéb kérdéseit a felek megállapodás útján rendezhették. Ennek okán a kollektív szerződés munkajogi jogforrási jelleget öltött, tehát a felek kollektív szerződéssel szabályozhatták a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket. A munkaszerződés a szabályozás értelmében nem minősült munkaviszonyra vonatkozó szabálynak<sup>41</sup>, azonban a megállapodások individuális jog és kötelezettség keletkeztető hatása miatt indokolt volt elhelyezni a belső jogforrások rendszerében.

A jogforrási hierarchiát illetően a régi Mt. egyértelműen fogalmaz: főszabályként a kollektív szerződés nem lehet ellentétes jogszabállyal, míg a munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat. A jogforrási hierarchia megsértése semmiséget vont maga után.<sup>42</sup> A szabályozás – ahogy erre már fentebb utaltam – szakítani kívánt a mindenre kiterjedő központi szabályozással és a felek megállapodását kívánta előtérbe helyezni. Ezt a célt szolgálta többek között az ún. relatív diszpozitivitás elvének általánossá tétele. A munkajogban a jogelv érvényesülése általánosságban azt a következményt vonja (vonta) maga után, hogy a munkaviszonyban álló felek megállapodásával a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól csak a munkavállaló javára lehet(ett) eltérni, de a régi Mt. hasonló természettel rendelkezett a kollektív megállapodásokkal szemben is.<sup>43</sup> A 13. § (3) bekezdésében használt „*ha e törvény másképp nem rendelkezik*” szófordulat utal bizonyos normák kógens, illetőleg diszpozitív természetére. Az 1989. évi V. törvénnyel bevezetett, majd a régi Mt. által átvett többszintű kollektív szerződéses rendszer viszonylatában szintén a relatív diszpozitivitás elve érvényesült.<sup>44</sup>

A 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) célkitűzései, jogpolitikai céljai sokrétűek voltak.<sup>45</sup> Kiemelendő a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal kapcsolatos indokolás. Bár a régi Mt. is célként fogalmazta meg a kollektív megállapodások előtérbe helyezését, azonban az általános indokolás utal arra, hogy ez egy hosszabb folyamat eredményeként realizálódhat (részben ennek okán vált általános jogelvé a relatív diszpozitivitás elve). A célkitűzés részleges megvalósulásával összefüggésben az Mt. általános indokolása a következőt tartalmazza: „*az elmúlt mintegy két évtized tapasztalatai*

<sup>41</sup> 1992. évi XXII. törvény 13. § (5) bekezdése értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály és a kollektív szerződés.

<sup>42</sup> 1992. évi XXII. törvény 13. § (4), 76. § (2) bekezdés

<sup>43</sup> 1992. évi XXII. törvény 13. § (3) bekezdés

<sup>44</sup> 1992. évi XXII. törvény 41. § A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

<sup>45</sup> Részletesen lásd *Kiss György* (szerk.) Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 57–58. o.



alapján megállapítható, hogy a korabeli jogalkotói szándék csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában viszonylag korlátozott maradt. Ennek oka javarészt az, hogy a hatályos Mt. ún. relatív diszpozitív, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott.” Ennek okán az Mt. egyik legfontosabb újítása, hogy a kollektív szerződés az Mt. rendelkezéseitől (pontosabban a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól) – kifejezett tilalom, korlátozás hiányában – mindkét irányba, azaz a munkavállaló hátrányára is eltérhet.<sup>46</sup> A korlátozások, tilalmak – amiket a fejezetek végén található „eltérő megállapodás” címet viselő rendelkezések útján szabályoz az Mt. – többféleképpen lehetnek.<sup>47</sup> Az Mt. bizonyos rendelkezései továbbra is kógensnek minősülnek (tipikusan a munkavállalót védő legfontosabb rendelkezések), számos rendelkezés pedig a kollektív szerződéssel szemben relatív diszpozitív „maradt”. A jogszabálytól való eltérés egy másik típusaként említhető az az eset, amikor az Mt. rendelkezéseitől a kollektív szerződés ugyan eltérhet, de az eltérés nem kifejezetten a „gyengébb fél” védelmében, hanem meghatározott tartalommal történhet. Tipikus példája ennek az Mt. azon rendelkezése, amelynek értelmében a kollektív szerződés esetén próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet (szemben a munkaszerződésre vonatkozó három hónapos szabállyal).<sup>48</sup> Az új szabályozás célja a kollektív szerződéskötésre való ösztönzés, tekintettel arra, hogy az említett munkavállalót védő intézkedések – a relatív diszpozitivitás „háttérbe szorításával” egyidejűleg – elegendőek az felek közötti egyensúlyi helyzet „helyreállítására”. Az Mt. a többszintű kollektív szerződéses rendszer tekintetében is változást eszközölt: „[a] szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el.”<sup>49</sup> E tekintetben továbbra is a relatív diszpozitivitás a szabályozási elv, azonban csak akkor, ha a tágabb hatályú kollektív szerződés a saját rendelkezési vonatkozásában nem rendelkezik a normák érvényességi erejéről.

Az Mt. a jogszabály és a kollektív szerződés mellett munkaviszonyra vonatkozó szabályként határozza meg az üzemi megállapodást, valamint az egyeztető bizottságnak a felekre kötelező határozatát. Az Mt. kollektív szerződés hiánya esetén az üzemi megállapodást is felhatalmazza normatív jellegű rendelkezések megalkotásának jogával úgy, ahogy ez egyébként a kollektív szerződés esetében szokásos (azzal a korlátozással, hogy a munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket nem szabályozhat).<sup>50</sup> Érdemes megjegyezni, hogy erre a régi Mt. is kísérletet tett, az üzemi megállapodás 2002-ig munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősült.<sup>51</sup> A Mt. értelmében a megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. A tágabb hatályú kollektív szerződés megléte tehát nem zárja ki az üzemi

<sup>46</sup> Mt. 277. §

<sup>47</sup> A korlátozások, tilalmak tételes csoportosítását lásd Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2015/1., 22–25. o.

<sup>48</sup> Mt. 45. § (5) bekezdés, Mt. 50. § (4) bekezdés

<sup>49</sup> Mt. 277. § (4) bekezdés

<sup>50</sup> Mt. 268. § (1) bekezdés

<sup>51</sup> Az üzemi megállapodás jogforrási jellegéről az új Mt.-t megelőzően lásd Berke Gyula: A kollektív szerződés az új Munka Törvénykönyvében. In: Nochtai Tibor – Monori Gábor (szerk.): IUS EST ARS. Ünnepi Tanulmányok Visegrády Antal professzor 65. születésnapja tiszteletére. PTE ÁJK, Pécs, 2015, 92–93. o.

megállapodás létrejöttét, ilyen esetben kollektív szerződéses rendszeren belüli hierarchia érvényesül.

Az Mt. a korábbi szabályozáshoz hasonlóan nem tekinti a munkaszerződést munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, azonban meghatározza a belső jogforrási rendszerben elfoglalt helyét. Az Mt. és a munkaszerződés relációjában a szabályozási elv nem változott.<sup>52</sup> A főszabály továbbra is a relatív diszpozitivitás, csak az elv alóli kivételek számában figyelhető meg némi eltérés. A kollektív megállapodások és a munkaszerződés viszonylatában lényeges, hogy a felek a kollektív szerződések rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhetnek el, ez alól csak jogszabály tehet kivételt.<sup>53</sup>

### III. 4. A „veszélyhelyzet munkajoga”

A koronavírus-járvány megfékezése és következményeinek elhárítása érdekében a Kormány 2020. március 11-én veszélyhelyzetet hirdetett,<sup>54</sup> aminek következtében számos munkajogot érintő intézkedés meghozatalára is sor került. E fejezethez előzetesen két megjegyzést indokolt fűzni.

1. Tekintettel arra, hogy az „első veszélyhelyzet” megszűnt (ennek következtében a 2020 tavaszán hozott különböző munkajogi tárgyú rendelkezéseket lényegében 2020. július 1-ig lehetett csak alkalmazni),<sup>55</sup> illetve a munkajogi jogforrási rendszer tekintetében azóta nem történt rendeleti úton való beavatkozás, jelen tanulmány a „veszélyhelyzet munkajoga” alatt az említett időszakra koncentrálna.

2. A tanulmány nem vizsgálja a munkajogi tárgykörű rendeletek alkotmányos felhatalmazásával felmerült aggályokat,<sup>56</sup> a fejezet a jogforrási rendszerben bekövetkező alapvető változásokkal összefüggő kérdésekre koncentrálna.

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet alapvető változást hozott a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében. Fontos hangsúlyozni – ahogy erre már utaltam –, hogy ugyan átmeneti időszakról van szó, illetve, hogy a bevezetett intézkedésekkel elérni kívánt célkitűzések kétségtelenül a kialakult krízishelyzetre törekedtek adekvát választ nyújtani<sup>57</sup>, a beavatkozás oly mértéket öltött, hogy indokolt az időszak utólagos értékelése. A szóban forgó rendelet két módon „törte át” az addigra kikristályosodott jogforrási hierarchiát. Egyrészt az Mt. bizonyos szabályait félretéve szélesítette a munkáltató döntési jogkörét. E tárgykörök a következők:

- a) a munkaidőbeosztás módosításának korlátlan lehetősége
- b) otthoni munkavégzés (ún. home office) és távmunkavégzés egyoldalú elrendelése

---

<sup>52</sup> Mt. 43. §

<sup>53</sup> Mt. 50. § (1) – (2) bekezdés

<sup>54</sup> 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet

<sup>55</sup> 2020. évi LVIII. törvény 56. § (2) bekezdés

<sup>56</sup> Erről részletesen lásd: *Berke Gyula*: Munkajog veszélyhelyzetben. In: *Pál Lajos – Petrovics Zoltán* (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 23–24. o.

<sup>57</sup> Berke és Gyulavári szerint a veszélyhelyzetben hozott munkajogi tárgykörű rendeletek egyik korlátja a célhoz kötöttség. *Berke*: Munkajog veszélyhelyzetben... 32. o., *Gyulavári Tamás*: Veszélyhelyzet a munkajogban: A szerződési szabadság és a munkáltatói hatalom. *Fundamentum*, 2020/1., 77–78. o.

c) munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedések meghozatala

d) legfeljebb 24 havi munkaidőkeret elrendelése<sup>58</sup>

A tanulmány az egyes tárgykörök részletes bemutatására, értékelésére nem törekszik<sup>59</sup>, jogforrási szempontból azt érdemes megemlíteni, hogy e rendelkezésektől eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket a rendelet hatályának<sup>60</sup> tartama alatt nem lehetett alkalmazni.<sup>61</sup> A rendeletben nincs szabály a rendelkezések jogi természetét illetően a munkaszerződés vonatkozásában. Másképp: az érintett rendelkezések kétségtelenül kógensnek minősültek a kollektív szerződés viszonylatában, azonban arra nem kapunk választ, hogy a felek individuális megállapodása tartalmazhat-e a szabályoktól eltérő rendelkezést. A jogforrási rendszer általános szabályaira, valamint a következő bekezdésben foglaltakra tekintettel álláspontom szerint igen, azonban ennek csak a vizsgált időszak alatt létrejött munkaviszonyok vonatkozásában lett volna gyakorlati jelentősége. Jól szemlélteti ezt a következő példa: az ún. home office-ban történő munkavégzést az Mt. általános szabályai is lehetővé teszik, ennek okán annak a munkavállalónak, akinek nem fűződött érdeke az ilyen formában történő munkavégzéshez, ezt megállapodásban kifejezésre juttathatta (sikeres érdekérvényesítés esetén). Más kérdés, hogy egy gazdasági összeomlás kilátásba kerülése esetén egy munkáltatói jogkört kiszélesítő jogszabály milyen módon hat a felek alkupozíciójára.

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet az említett tárgykörökre vonatkozó szabályozáson túl a következőt tartalmazta: „[a] munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhet.”<sup>62</sup> A jogalkotó ezzel diszpozitívra tette az Mt.-t. Ennek egyfajta korlátját a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet képezte, amely némi „fáziskéséssel” rögzítette az Mt. azon rendelkezéseit<sup>63</sup>, amelyek továbbra is kógensnek minősültek. A rendelkezéshez több megjegyzést indokolt fűzni.

1. Kérdéses maradt a rendelkezésnek a Mt.-ben nem nevesített munkajogi jogforrásokhoz való viszonya. Másképp: tartalmazhatott-e a felek megállapodása adott esetben olyan rendelkezést, ami Alaptörvény ellenes, vagy éppen EU jogi normába ütközik? Gyulavári szerint<sup>64</sup> az alkotmányos rendelkezések, valamint a nemzetközi, illetve uniós jogok a rendelkezés egyfajta korlátjaként értelmezhetők, azonban a jogkövetkezmények tekintetében differenciáltabb problémával állunk szemben.<sup>65</sup>

2. Az munkajogot diszpozitívra tévő szabály nem tartalmazott rendelkezést a kollektív szerződés vonatkozásában, a „tiltott tárgyköröket” meghatározó szakasz pedig rögzítette, hogy az eltérést meg nem engedő rendelkezések a kollektív szerződés viszonylatában is kógensnek minősülnek. Ebből következik, hogy a beavatkozás nem változtatott a kollektív szerződések jogi természetén, érintetlenül hagyva a

---

<sup>58</sup> Ezt a szabályt a 2020. április 11. napján hatályba lépő 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet tartalmazta.

<sup>59</sup> Erről részletesen lásd Gyulavári i. m.

<sup>60</sup> Itt ismét utalok 2020. évi LVIII. törvény. 56. § (2) bekezdésére, mely szerint munkajogi tárgyú rendelkezéseket 2020. július 1-ig lehetett csak alkalmazni.

<sup>61</sup> 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (3) bekezdés

<sup>62</sup> 47/2020. (III. 18.) 6. § (4) bekezdés

<sup>63</sup> Mt. 99., 104–106. §§, ide nem értve a 135. § (4) bekezdésben foglalt eltérési lehetőséget.

<sup>64</sup> Gyulavári i. m. 81. o.

<sup>65</sup> Itt utalok az Alaptörvénybe, vagy uniós jogba ütköző munkajogi rendelkezések sorsára. Kiss György (szerk.) Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 59–68. o.

munkaszerződés és a kollektív szerződés viszonyát. Másképp: míg a munkaszerződés (elvileg) az Mt. bármelyik rendelkezésétől eltérhetett akár a munkavállaló hátrányára is, a kollektív szerződés vonatkozásában továbbra is a főszabály érvényesült, tehát a felek individuális megállapodása a kollektív szerződés rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára engedélyezte az eltérést.

3. A munkajogi tárgykorú rendelet(ek) hatályát illetően utalok arra, hogy miként a rendeleti szabályok, úgy a jogszabályi felhatalmazás alapján született megállapodások is hatályukat veszítették 2020. július 1-jén, egyedüli kivételt a munkaidőkeretben történő foglalkoztatással összefüggésben találunk: „*[a] veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.*”<sup>66</sup>

#### IV. Összegzés

A munkajog közel két évszázados fejlődése során fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól, anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit száműzte volna. Napjainkban e jogterület a magánjog erősen „közjogiasított” része, annak ellenére, hogy a rendszerváltást követően ismét fokozatosan előtérbe került a magánjogias szabályozási technika. E megállapítás tökéletesen tükröződik a szerződési szabadság, közelebről a szerződés tartalmának meghatározására vonatkozó szabályozással.

A kodifikációs korszak munkajogi felfogása sajátos: ekkortájt a munkajogra még nem önálló jogágként tekintettek, de a jellegéből fakadó sajátosságait felismerték, így olyan szabályozási módszereket alkalmaztak, amelyek alapján kétségtelenül megindult a munkajog „közjogiasítása”. Tekintettel azonban az akkori rezsím sajátosságaira, ez nem tekinthető egy organikus folyamat következő állomásaként.<sup>67</sup> Ezzel szoros összefüggésben megjegyzendő, hogy a kodifikációs időszakban a kollektív munkajog – törvényi szabályozás hiányában is – elkezdte kifejteni a hatását, így a szerződés tartalmának kialakításánál relevanciával bírt.

A szocialista munkajog központi szabályozási elvének hatása a mai napig érezhető. Kifejeződik mindez a kollektív szerződések rendszerében, jelentőségében, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében a politikai-gazdasági rendszerváltást követően.

A régi Mt. hatályba lépésével (újra) a relatív diszpozitivitás került a szabályozás középpontjába, az Mt. pedig – ahogy erre az általános indokolás is utal – a kollektív szerződések tekintetében előtérbe helyezi a munkavállaló hátrányára való eltérés lehetőségét is.

A veszélyhelyzeti jogalkotás és jogalkalmazás nem egy tendencia új irányvonalát határozta meg, hanem egy rendkívüli helyzetre kívánt – erősen bírált módon<sup>68</sup> – megoldást nyújtani.

---

<sup>66</sup> 2020. évi LVIII. törvény 56. § (1) – (3) bekezdés

<sup>67</sup> Tekintettel arra, hogy a kodifikációs korszakban a munkajogot a magánjog keretein belül törekedtek szabályozni, a szocialista korszakban pedig ettől „elszakadva” erős közjogi elemeket tartalmazó önálló törvénykönyv született.

<sup>68</sup> Például: *Berke*. Munkajog veszélyhelyzetben..., *Gyulanári* i. m.