



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM

PROF. DR. PALKOVICS LÁSZLÓ
MINISZTER

Iktatószám: MSZF/51993/2020-ITM

**Dr. Sulyok Tamás úr,
az Alkotmánybíróság elnöke és**

**Dr. Bitskey Botond úr,
az Alkotmánybíróság főtitkára
részére**

Alkotmánybíróság

Budapest

Donáti utca 35-45.

1015

Tárgy: Vélemény a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése elleni II/00887-0/2020. számú utólagos normakontroll indítvány (a munka törvénykönyvétől való eltérés lehetősége veszélyhelyzet ideje alatt) tárgyában

Tisztelt Elnök Úr! Tisztelt Főtitkár Úr!

Az Alkotmánybíróság honlapján közzétételre került a II/00887-0/2020. számú utólagos normakontroll indítvány a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése (a továbbiakban: Korm. rendelet) ellen (a munka törvénykönyvétől való eltérés lehetősége veszélyhelyzet ideje alatt), amelyben az indítványozó e rendelkezés alaptörvény-ellenességének és nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását és a kihirdetésre visszamenőleges hatállyal történő megsemmisítését kérte az Alkotmánybíróságtól.

A Korm. rendelet 6. § (1) bekezdése szerint a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)-(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra. A Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 57. § (1b) bekezdésében foglaltak szerint az innovációért és technológiáért felelős miniszternek lehetősége van az ügyvel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatnia.

Előjáróban hangsúlyozandó, hogy a Korm. rendelet a veszélyhelyzet végével hatályát veszti. Ha az Alkotmánybíróság ennek ellenére vizsgálna a szabályt, akkor a következőket jelezzük:

I. A VILÁGJÁRVÁNY MUNKAERŐPIACI HATÁSA

2020 márciusában a koronavírus járvány Magyarországot is elérte és a hazai munkaerőpiacot is jelentős mértékben érintette. A világjárvány terjedése következtében számos termelő és szolgáltató ágazat szereplőinek átmenetileg fel kellett függeszteniük, vagy át kellett szervezniük a tevékenységüket. A leginkább érintett ágazatok esetében a foglalkoztatottak számának átmeneti csökkenésére és a munkanélküliség megugrására kellett felkészülni. Mindezen kedvezőtlen globális folyamatok a versenyszektor vállalkozásainak foglalkoztatási hajlandóságát hosszabb távon is jelentős mértékben visszavetheti.

Magyarországon a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet értelmében különleges jogrend volt érvényben, amelyben a jogalkotás céljait és határait a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény határozta meg.

A veszélyhelyzet során a Kormánynak egyszerre kellett megteremteni a sikeres védekezés alapjait úgy a vírus, mind pedig annak gazdasági hatásai ellenében.

Az Alaptörvény XII. cikke szerint Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Ezen célkitűzésnek szándékozott eleget tenni a Kormány azáltal, hogy a Korm. rendelet elfogadta.

A Korm. rendelet ugyanis arra irányult, hogy a lehető legkisebb mértékűre csökkentse a koronavírus-járványnak és az amiatt bevezetett korlátozó intézkedéseknek a munkahelyeket, és ezáltal közvetetten a munkából élő embereket és családjaikat érő negatív hatásait. Belátható, hogy a rendelet megalkotásának időpontjában sem a veszély mérete (azaz a járvány időtartama), sem pedig annak gazdasági hatásai előreláthatóak nem voltak. Ugyanakkor a gazdaság majdani újraindítása szempontjából kiemelt cél volt a munkaviszonyok fenntartása annak érdekében, hogy a járvány elmúltával a munkáltatók meg tudják kezdeni működésüket.

A Korm. rendelet megalkotásával kapcsolatos kormányzati szándék arra irányult, hogy a foglalkoztatási körülmények megváltozása miatt a munkahelyek védelme és a tömeges elbocsátások elkerülése megvalósuljon. Kiemelendő, hogy a hivatkozott Korm. rendelet 6. § (1) bekezdésében kifejezetten rögzítésre került azon rendelkezés, amely szerint az Mt. szabályai „a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében”, tehát csupán korlátozott ideig, átmenetileg kerülnek a 6. § (2), (3) és a támadott (4) bekezdései szerinti eltérő szabályokkal alkalmazására.

A Korm. rendelet 6. §-a a fenti cél elérését azáltal volt hivatott biztosítani, hogy az általános jogrendben alkalmazandó munkajogi szabályoktól olyan eltéréseket engedett meg a munkáltatónak, illetve a munkavállalónak, amely egyrészt a munkavállaló otthonmaradását segítette elő (a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan is elrendelhetette), másrészt a munkahelyek megőrzését is lehetővé tette.

Ebbe a gondolatmenetben illeszkedik bele a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése is, amely alapján a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek. Bár az Mt. meghatároz olyan rendelkezéseket, amelyektől a felek megállapodása sem térhet el, továbbá tartalmaz olyan rendelkezéseket is, amelyektől csak a munkavállaló javára lehet eltérni, és ezekhez képest a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése nagyobb mozgásteret biztosított, fontos azonban kiemelni, hogy a munkahelyek megőrzése érdekében szükségessé vált a munkavállaló és a munkáltató számára annak lehetőségét biztosítani, hogy átmenetileg az általánosnál tágabb keretek között határozhassák meg a munkaviszony egyes elemeit.

A későbbiekben kifejtettekre is figyelemmel fontos azonban hangsúlyozni, hogy csak a felek közös és egybehangzó akaratát tükröző megállapodással lehetett az Mt. szabályaitól eltérni, ami álláspontom szerint kellő garanciát jelentett ahhoz, hogy a munkavállalóknak az emberi méltósághoz való joga és az Alaptörvényben biztosított egyéb jogai ne sérülhessenek.

A jogalkotó szándéka az volt, hogy a munkahelyek megőrzése és a munkavállalók megélhetésének biztosítása érdekében a különleges jogrend időtartama alatt a szerződő felek közös megállapodásukkal - az Alaptörvény által meghatározott keretek között - igazodni tudjanak a koronavírus-világjárvány által előidézett új kihívásokhoz.

II. A KORM. RENDELET 6. § (4) BEKEZDÉSÉNEK ÉS AZ AZZAL ÖSSZEFÜGGŐ MT. RENDELKEZÉSEK ALKOTMÁNYKONFORM ÉRTELMEZÉSE

Általános jogértelmezési elv szerint az Mt. rendelkezéseit Magyarország jogrendjével összhangban kell értelmezni (Mt. 5. § (1) bekezdés).

Az alkotmánykonform értelmezés követelménye az Alaptörvényben deklarált és az Alkotmánybíróság gyakorlatában kimunkált alapjogok vonatkozásában érvényesül, amelyek közül az Indítvánnyal összefüggésben különösen az alábbi alapjogokat szükséges figyelembe venni:

III/1. Az emberi méltósághoz való jog védelmének biztosítása

Az Alaptörvény II. cikke szerint az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az emberi méltósághoz. E jog gyakorlása a különleges jogrendben sem függeszthető fel és nem korlátozható az I. cikk (3) bekezdése szerinti mértéken túl (Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdés).

Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény hatálybalépését követően az emberi méltósághoz való joghoz kapcsolódó alkotmánybírósági határozatokat megerősítette, és megállapította, hogy „[a]z Alaptörvény az Alkotmánynál is erősebben hangsúlyozza az emberi méltóság megalapozó szerepét értékrendjében: az emberi méltóságot kifejezetten sérthetlenné nyilvánítja, (11/2014. (IV. 4.) AB határozat, Indokolás [29]). Az emberi méltósághoz való jognak számos részeleme, részjogosultsága van, amelyek belső magja korlátozhatatlan (vö. 7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [24]; 28/2014. (IX. 29.) AB határozat, Indokolás [36]; 3001/2018. (I. 10.) AB határozat, Indokolás [27], [41], 3296/2019. (XI. 18.) AB határozat [45]-[46]).

Az Alkotmánybíróság gyakorlatában „az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan, mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva – a klasszikus megfogalmazás szerint – az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá” (64/1991. (XII. 17.) AB határozat).

Az Alkotmánybíróság kiemelte: „Az emberi méltósághoz való jog a legabsztraktabb alapjog, amely az emberi személyiség egészét, az ember jogi státuszát védelmezi. E jog alapvető tartalma, hogy minden embert emberhez méltó bánásmód illet meg, az egyén jogosult arra, hogy a minden embernek kijáró tisztelettel, az emberi személyiség értékét szem előtt tartva bánjanak vele. Az emberi méltóságot az állam köteles tiszteletben tartani és védelmezni.” (8/2011. (II. 18.) AB határozat)

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (2) bekezdése szerint az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.

Az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelőssége vonatkozó szabályai az irányadók.

Ebből következően az **emberi méltósághoz való jog védelme a munkajogviszonyban nem függeszthető fel a veszélyhelyzetben**, a munkavállaló és a munkáltató Mt. szabályaitól eltérő megállapodása tehát nem sértheti ezen alapvető jogot.

II/2. A munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog biztosítása

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése rögzíti, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

A 3046/2015. (III. 2.) AB határozat rögzíti: „...az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a XX. cikk (1) bekezdése értelmében pedig mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez. Ezt a jogot az állam a Munka Törvénykönyve [...] mellett a munkavédelem megszervezésével, balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatás körében is külön biztosítja. A jogalkotó a munkavédelmi szabályok megalkotásával tehát az állam alkotmányos feladatát teljesíti.”

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit állapítja meg a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. A munkavédelem a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszerét, valamint mindezek végrehajtását foglalja magában.

Erre tekintettel a munkavédelmi szabályok a munkavállalók élete, testi épsége, egészsége megtartása szempontjából nem hagyhatók figyelmen kívül még a közegészségügyi veszélyhelyzet idején sem.

Az Mt. és az Mvt. egyaránt a foglalkoztatási jogviszonnyal, szervezett munkavégzéssel kapcsolatos szabályokat állapítja meg, így az Mt. 51. § (4) bekezdése általános jelleggel állapítja meg a munkáltató részéről a munkavédelmi szabályok betartásának kötelezettségét. A részletszabályokat azonban az Mvt. tartalmazza, amelyről a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése nem enged eltérést.

Az Mt. 51. § (3) bekezdése szerint: „A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani.”

Az Mt. 51. § (3)-(4) bekezdéseivel összefüggésben figyelembe kell venni az Mvt. alábbi két rendelkezését:

44. § (3) „Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa.”

54. § (1) „Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére;”

Míndezek alapján, az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdés szerinti alapjog kizárólag úgy biztosítható, hogy csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet munkát végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa.

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerinti alapjogok ugyanakkor a veszélyhelyzettel kapcsolatos intézkedések céljából korlátozhatóak az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdése alapján, azaz különleges jogrendben e jogok gyakorlása felfüggeszthető vagy az I. cikk (3) bekezdése szerinti mértéken túl korlátozható.

II/3. A napi és heti pihenőidőhöz és az éves fizetett szabadsághoz való jog biztosítása

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló alapjogaként rögzíti a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó napi pihenőidőhöz, és a munkavállaló tartós pihenését szolgáló heti pihenőidőhöz, továbbá a munkavállaló éves fizetett szabadsághoz való jogát.

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül – az Mt. fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók

tekintetében: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” A pihenéshez való jog biztosítása elengedhetetlen az egészséget tiszteletben tartó munkafeltételek garantálásához, mert az a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlását, a munkavállaló testi és lelki regenerálódását biztosítja (IV/702/2019. AB határozat (2020. 05. 26.) [46]).

A hivatkozott Korm. rendelet támadott bekezdésének – az Alaptörvény 28. cikkében rögzített előírásra is figyelemmel – az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdésével összhangban történő értelmezése esetén nem irányulhat a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való munkavállalói jogok csorbítására.

Megjegyzendő ezzel összefüggésben, hogy a veszélyhelyzettel kapcsolatos intézkedések céljából a pihenéshez való jog korlátozható az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésére figyelemmel. A pihenéshez való jog felfüggeszthető, azonban ez adott esetben az élet és az emberi méltósághoz való jog sérelméhez is vezethet (pl. a napi pihenőidő elvonása, vagy annak huzamosabb időn keresztül minimálisra történő csökkentése esetén). Tehát e két alapjog közötti egyensúly megtartásának szükségessége alkotmányos követelmény.

II/4. Az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód követelménye

Az Mt. az indokolása alapján nem célozza az egyenlő bánásmódra, illetve az esélyegyenlőségre vonatkozó európai uniós jogi aktusok átvételét, mivel ezt a jogalkotási célt az Alaptörvény adta keretek között a magyar jogrendszerben a 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) valósítja meg. Az Ebktv. az Mt. háttérjogszabálya, amelyet a törvény által szabályozott jogviszonyokban is alkalmazni kell. Erre figyelemmel az Mt. rendelkezéseitől való eltérés nem jelentheti azt, hogy az Ebktv. szabályainak ne kellene megfelelni, így a munkavállaló és a munkáltató megállapodásának ehhez is igazodnia kell.

A munkavállaló és a munkáltató Mt. szabályaitól eltérő megállapodása nem sértheti az emberi méltósághoz való alapvető jogot, hiszen az Alaptörvény különös védelemben részesíti az emberi méltóságot. Az Ebktv. önálló jogforrás, az Mt. háttérjogszabálya, amelyet a törvény által szabályozott jogviszonyokban is alkalmazni kell. Erre figyelemmel a **Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése szerint az Mt. rendelkezéseitől való eltérés nem jelentheti azt, hogy az Ebktv. szabályainak ne kellene megfelelni, így a munkavállaló és a munkáltató megállapodásának ehhez is igazodnia kell.**

A munkavállaló és a munkáltató közötti együttműködés Alaptörvény XVII. cikkében előírt - az Indítványozó által ugyancsak veszélyeztetni vélt - elve sem sérülhet azáltal, hogy a Korm. rendelet támadott bekezdése a felek közötti megállapodás, mint kétoldalú jogi aktus esetére írja elő az Mt. bizonyos szabályaitól történő eltérés lehetőségét.

II/5. Az idézett alapjogok érvényesülése az alkotmánykonform értelmezésre tekintettel

Előjáróban hangsúlyozandó, hogy a támadott – különleges jogrendi – rendelkezés tartalmát tekintve nem sérti az indítványozók által felhívott alaptörvényi

rendelkezéseket. Az azon alapuló felek közötti megállapodás tekintetében az alábbiakra szükséges felhívni a figyelmet.

Az alkotmánykonform értelmezés követelménye irányadó a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése és az azzal összefüggő Mt. rendelkezések vonatkozásában is. Az Alaptörvény 28. cikke szerint „A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik.

A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulumát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.”

Az Alaptörvény R) cikk (1)-(3) bekezdései szerint az Alaptörvény Magyarország jogrendszerének alapja. Az Alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezőek. Az Alaptörvény rendelkezéseit azok céljával, a benne foglalt Nemzeti hitvallással és történeti alkotmányunk vívmányaival összhangban kell értelmezni.

Az Alaptörvény 28. cikke a bíróságok és közvetetten más közhatalmi szervek jogértelmezésére irányadó szabály, amely a jogszabályok értelmezésével kapcsolatosan ad eligazítást, iránymutatást.

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint az Alaptörvény 28. cikke a bíróságok számára alkotmányos kötelezettségként írja elő, hogy ítélező tevékenységük során a jogszabályokat az Alaptörvénnyel összhangban értelmezzék (ld. pl. 7/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás [33] és 28/2013. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [29], 3/2015. (II. 2.) AB határozat Indokolás [17]). Ebből a kötelezettségből következik, hogy a bíróságnak a jogszabályok adta értelmezési mozgástér keretein belül azonosítania kell az elé kerülő ügy alapjogi vonatkozásait, és a bírói döntésben alkalmazott jogszabályokat az érintett alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmeznie.

Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az alapjog-korlátozásnak ez a tesztje mindenekelőtt a jogalkotót kötelezi, ugyanakkor hatáskörükhöz igazodva a jogalkalmazókkal szemben is alkotmányos követelményt fogalmaz meg.

E követelményből – az Alaptörvény 28. cikkére is tekintettel – a bíróságoknak az a kötelezettsége adódik, hogy ha olyan jogszabályt értelmeznek, amely valamely alapjog gyakorlását korlátozza, akkor a jogszabály engedte értelmezési mozgástér keretein belül az érintett alapjog korlátozását kizárólag a szükséges és arányos mértékű beavatkozás szintjére szorítsák (3/2015. (II. 2.) AB határozat Indokolás [21], 14/2015. (V. 26.) AB határozat, Indoklás [51]). Továbbá: „[a] korlátozás gyakorlásakor azonban a jogalkalmazóknak mindig figyelemmel kell lenniük arra is, hogy az alapjogok korlátozására kizárólag az elérni kívánt céllal arányos módon kerülhet sor alkotmányosan. Az arányosság az elérni kívánt cél és az alapjogi korlátozás súlyának mérlegelését kívánja meg, ami azt is jelenti, hogy minél erősebb érvek szólnak egy alapjog védelme mellett, annál körültekintőbben kell eljárni annak korlátozásakor.” (30/2015. (X. 15.) AB határozat, Indokolás [54]).

Erre tekintettel a hatályos munkajogi szabályozás szerinti egyes munkajogi jogokhoz és kötelezettségekhez kapcsolódóan a bíróságoknak azonosítania kell az adott ügy alapjogi vonatkozásait, és az azonosított alapjogok tekintetében az irányadó jogszabályi rendelkezéseket az érintett alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmeznie, különös figyelemmel az emberi méltósághoz való jog lényeges tartalmának korlátozhatatlanságára.

Ennek megfelelően amennyiben a bíróság olyan – a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése szerinti, az Mt. szabályaitól eltérő – megállapodást vizsgál, amely valamely alapjog gyakorlását korlátozza, akkor az alkotmánykonform értelmezésnek megfelelően (a jogszabály engedte értelmezési mozgástér keretein belül) az érintett alapvető jog korlátozásának alkotmányosságát az Alaptörvény különleges jogrendre vonatkozó előírásait tartalmazó 54. cikkének (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel szükséges értékelnie.

Az alkotmánykonform értelmezés sérelmére vezethet az, ha a bíróság az adott esetben az Alaptörvényben biztosított jog alapjogi érintettségét figyelmen kívül hagyja, illetve az adott tényállás szempontjából irányadó alapjogot az alkotmányos tartalmától eltérően értelmezi.

Összegezve a 17/2014. (V. 30.) AB határozatban is megerősítésre kerültek a jelen II. fejezetben kifejtettek: „a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, méltósága tiszteletben tartását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a foglalkoztatás során pedig az Mt. személyiségi jogok védelmét garantáló rendelkezései, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-ai biztosítják.”

III. AZ MT. ÉS A KORM. RENDELET 6. § (4) BEKEZDÉSÉNEK IRÁNYELV-KONFORM ÉRTELMEZÉSE

Előjáróban megjegyezhető e körben, hogy az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján kérdéses, hogy a nemzetközi szerződésbe ütközés keretében lehet-e és mennyiben uniós irányelvbe ütközésre hivatkozni.

Az uniós jog magyarországi alkalmazhatóságának alapja az Alaptörvény E) cikke, amely a következő:

(1) Magyarország az európai népek szabadságának, jólétének és biztonságának kiteljesedése érdekében közreműködik az európai egység megteremtésében.

(2) Magyarország az Európai Unióban tagállamként való részvétele érdekében nemzetközi szerződés alapján - az alapító szerződésekből fakadó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékig - az Alaptörvényből eredő egyes hatásköreit a többi tagállammal közösen, az Európai Unió intézményei útján gyakorolhatja. Az e bekezdés szerinti hatáskörgyakorlásnak összhangban kell állnia az Alaptörvényben foglalt alapvető jogokkal és szabadságokkal, továbbá nem korlátozhatja Magyarország területi egységére, népességére, államformájára és állami berendezkedésére vonatkozó elidegeníthetetlen rendelkezési jogát.

(3) Az Európai Unió joga - a (2) bekezdés keretei között - megállapíthat általánosan kötelező magatartási szabályt.

Az Alkotmánybíróság a 2/2019. (III. 5.) AB határozatában kiemelte, „az Alaptörvény E) cikk (1) bekezdése állammélcélként rögzíti az európai egység megteremtésében való részvételt. A részvétel nem öncélú, hanem az emberi jogok, a jólét és a biztonság kiterjesztését kell szolgálnia (...) Magyarország az Európai Unióban tagállamként az európai egység megteremtése érdekében vesz részt, mégpedig az európai népek szabadságának, jólétének és biztonságának kiteljesedése céljából” (Indokolás [15]). Kifejtette „az „európai egység megteremtése”, az integráció nem csupán politikai szervek számára jelöl ki célt, hanem a bíróságok és az Alkotmánybíróság számára is, amelynek az „európai egységből” a jogrendszerek harmóniája és koherenciája következik alkotmányos célként.

Ezek elérése érdekében a jogszabályokat és az Alaptörvényt – amennyiben ez lehetséges – úgy kell értelmezni, hogy a normatartalom az Európai Unió jogával is összhangban álljon” (Indokolás [36]).

Az Alkotmánybíróság 3111/2015. (VI. 23.) AB határozatában rámutatott arra, hogy „a szerződések, mint elsődleges jogforrások és az Irányelv, mint másodlagos jogforrás közösségi jogként a belső jog részei, mivel a Magyar Köztársaság 2004. május 1-jétől az Európai Unió tagja. Az Alkotmánybíróság hatáskörének szempontjából a közösségi jog nem minősül (..) nemzetközi jognak.” (Indokolás [40]-[45]).

A 2004. május 1-jén hatályba lépett Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának feltételeiről, valamint az Európai Unió alapját képező szerződések kiigazításáról szóló okmány 2. cikke szerint „A csatlakozás időpontjától kezdődően az eredeti szerződések rendelkezései és az intézmények, valamint az Európai Központi Bank által a csatlakozást megelőzően elfogadott jogi aktusok az új tagállamok számára kötelezőek, és az említett szerződésekben, illetve az ebben az okmányban megállapított feltételekkel alkalmazandóak ezekben a tagállamokban.”

A Szerződések, az uniós másodlagos jog és az Európai Bíróság gyakorlata alkotják a munkajogi „acquis communautaire”-t, amelyhez a csatlakozó államok a nemzeti munkajogi szabályozásukat kötelesek közelíteni.

Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés azonos jogi kötőerővel bírnak, amelyek közvetlenül kötelezhetik, illetve jogosíthatják a tagállamokat és a magánfeleket is (EUSz 1. cikk)

A tagállamok a Szerződésekből, illetve az Unió intézményeinek intézkedéseiből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket (EUSz 4. cikk (3) bekezdés).

Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések (EUSz 6. cikk (1) bekezdés).

A tagállamok és az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkében meghatározott célkitűzések megvalósítása érdekében e címnek megfelelően egy összehangolt stratégia kialakítására törekednek a foglalkoztatás, és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén (EUMSZ 145. cikk).

Az EUMSZ 151. cikke szerint az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.

Az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdése szerint a 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

- a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
- b) munkafeltételek;
- c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;
- d) a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;
- e) a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;
- f) a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme, beleértve - a (5) bekezdésre is figyelemmel - a vállalatvezetésben való részvételt;
- g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei;
- h) a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül;
- i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;
- j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;
- k) a szociális védelmi rendszerek modernizálása a c) pontban foglaltak sérelme nélkül.

Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. (EUMSZ 153. cikk (2) bekezdés b) pont).

Az Unió hatásköreinek gyakorlása érdekében az intézmények rendeleteket, irányelveket, határozatokat, ajánlásokat és véleményeket fogadnak el. A rendelet általános hatállyal bír. Teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban. Az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja (EUMSZ 288. cikk).

A hatályos magyar munkajogi szabályozásban az Mt. a 299. §-ában megjelölt az Európai Unió irányelveinek való megfelelést szolgálja.

A magyar jogalkotó ennek megfelelően hajtotta végre az idézett uniós irányelvek átültetését, s azok belső jogszabályokkal való összhangjának megteremtését. Az irányelvek átültetésre vonatkozó kötelezettségből következik, hogy a tagállam köteles az irányelvek teljes körű érvényesülését biztosítani és az irányelvek célját megvalósítani. Az irányelveket végrehajtó Mt. rendelkezéseinek értelmezéséhez ezáltal az adott irányelv rendelkezései nyújtanak alapot.

A tagállami bíróságok kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy az adott irányelv céljának eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját, s megfelelni az EUMSZ 288. cikk (3) bekezdésének.

Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.

Az ilyen értelmezés követelménye többek között a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a belső jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul.

Mindezek alapján a bíróságok kötelesek a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdését és az azzal összefüggő Mt. rendelkezéseket az adott esetben releváns irányelv szövegének és céljának a lehető legteljesebb figyelembe vételével értelmezni az irányelv teljes körű érvényesülése és céljának megvalósítása érdekében.

IV. A NEMZETKÖZI JOG ÉS A MAGYAR JOG KÖZÖTTI ÖSSZHANG BIZTOSÍTÁSA

Az Alaptörvény Q) cikk (2)-(3) bekezdései szerint Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját. Magyarország elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait. A nemzetközi jog más forrásai jogszabályban történő kihirdetésükkel válnak a magyar jogrendszer részévé.

Az Alaptörvényhez fűzött előterjesztői indokolás szerint „ez a rendelkezés összefüggésben áll azzal a nemzetközi jogi követelménnyel, amelynek értelmében a nemzetközi jogi kötelezettségek megsértését nem lehet a hazai jogszabályi rendelkezésekre hivatkozással igazolni. Az összhang megteremtésének konkrét módjait (...) az Alaptörvény részletesen nem rögzíti, de az Alkotmánybíróság hatáskörei között a jogszabályok nemzetközi szerződésbe ütközésének vizsgálata az összhang megteremtését is szolgálja”.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint „[a] nemzetközi kötelezettségvállalás végrehajtása (adott esetben a szükséges jogalkotási feladat teljesítése) a jogállamiságot, ezen belül a nemzetközi jogi kötelezettségek jóhiszemű teljesítését magába foglaló Alkotmány 2. § (1) bekezdéséből, valamint a nemzetközi jog és belső jog összhangját megkövetelő 7. § (1) bekezdésből fakadó köteletség, amely attól a pillanattól fennáll, amikortól a nemzetközi szerződés (nemzetközi jogi értelemben) kötelezi Magyarországot” (7/2005. (III. 31.) AB határozat).

Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezései kapcsán kifejtette: „[a] nemzetközi szerződésben vállalt kötelezettség megszegése tehát nem csupán az Alaptörvény Q) cikkének (2) bekezdésével, de a jogállamiságot biztosító B) cikk (1) bekezdésével is ellentétes. Figyelemmel arra, hogy jogszabály az Alaptörvénnyel nem lehet ellentétes [Alaptörvény T) cikk (3) bekezdés], a Q) cikk (2) bekezdésének, illetve a B) cikk (1) bekezdésének sérelme miatt a nemzetközi jogba ütköző belső jogszabályt főszabály szerint az Alkotmánybíróságnak meg kellene semmisítenie” (23/2015. (VII. 7.) AB határozat [44]).

Rámutatott ezen túlmenően arra, hogy a „nemzetközi jog általánosan elismert szabályai közül az államok nemzetközi együttműködését rendező *pacta sunt servanda* elv alapján a vállalt nemzetközi kötelezettségek minden esetben teljesítendők. Ennek megfelelően a szerződések jogáról szóló, Bécsben az 1969. évi május hó 23. napján kelt szerződés kihirdetéséről szóló 1987. évi 12. törvényerejű rendelet 27. cikke akként rendelkezik, hogy a nemzetközi jogi kötelezettségek megsértését nem lehet a hazai jogszabályi rendelkezésekre hivatkozással igazolni” (2/2019. (III. 5.) AB határozat Indokolás [28]).

Az Alaptörvény Q) cikk (2) bekezdéséből továbbá az is „következik, hogy a nemzetközi jog és magyar jog összhangjának biztosítása nemcsak jogalkotói feladat, hanem valamennyi állami szervnek kötelezettsége, amikor a jogszabályokat értelmezni kell.

Ez azt jelenti, hogy az alkalmazandó jogszabályt a nemzetközi jogra is figyelemmel, azzal összhangban kell értelmezni” (6/2014. (II. 26.) AB határozat [39]).

Így többek között a bíróságok kötelesek a magyar jog és a nemzetközi jog összhangját biztosítani, az adott esetben alkalmazandó nemzeti jogszabályt az irányadó nemzetközi jogi rendelkezésre is figyelemmel, azzal összhangban értelmezni. A bíró – a bírósági eljárás felfüggesztése mellett – az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezi, ha az előtte folyamatban levő egyedi ügy elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmazni, amelynek nemzetközi szerződésbe ütközését észleli (Abtv. 32. § (2) bekezdés).

A hatályos munkajogi szabályozásban az Mt. rendelkezései több nemzetközi jogi egyezmény végrehajtását szolgálják. Ezek közül az Indítvánnyal összefüggésben különösen az alábbi nemzetközi munkaügyi egyezmények emelhetők ki:

- 2000. évi XLVII. törvény az ipari üzemekben biztosított heti pihenőnapról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1921. évi 3. ülészakán elfogadott 14. számú Egyezmény kihirdetéséről,
- 2000. évi LII. törvény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1948. évi 31. ülészakán elfogadott 87. számú Egyezmény kihirdetéséről,
- 2000. évi LV. törvény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezmény kihirdetéséről,
- 2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről,
- 2000. évi LXVI. törvény a fizetett éves szabadságról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1970. évi 54. ülészakán elfogadott 132. számú Egyezmény kihirdetéséről,
- 2000. évi LXXV. törvény a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 155. számú Egyezmény kihirdetéséről.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányából és a ratifikált nemzetközi egyezményekből következik, hogy a Részes Állam minden szükséges intézkedést köteles megtenni a ratifikált egyezmény rendelkezéseinek végrehajtására. Azaz biztosítani kell azok jogalkalmazói gyakorlatban történő végrehajtását jogi szabályozási eszközökkel, illetve a nemzeti gyakorlattal összhangban.

Ezen kívül az Mt. rendelkezései az Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta egyes rendelkezéseinek végrehajtását is szolgálják.

Az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvény 3. § (1) bekezdése szerint Magyarország vonatkozásában az Országgyűlés döntésének megfelelően a Karta 20. Cikke 1. bekezdésének *b)* és *c)* pontjával összhangban a Karta II. Részének kötelező alkalmazása az 1. Cikkre, a 2. Cikkre, a 3. Cikkre, 5. Cikkre, 6. Cikkre, 8. Cikkre, 9. Cikkre, 11. Cikkre, 13. Cikkre, 14. Cikkre, 16. Cikkre és 17. Cikkre terjed ki.

Ezek közül az Indítvánnyal összefüggésben különösen az Európai Szociális Karta alábbi cikkei idézhetőek:

- 2. cikk Minden dolgozónak joga van az igazságos munkafeltételekhez.
- 3. cikk Minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.
- 6. cikk Minden dolgozónak és munkaadónak joga van a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalás folytatásához.
- 11. cikk Mindenkinek joga van ahhoz, hogy részesüljön a lehető legmagasabb egészségügyi színvonal elérését lehetővé tevő összes intézkedésben.
- 16. cikk A családot - mint a társadalom alapvető egységét - teljes körű fejlődésének biztosításához megilleti a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemhez való jog.
- 17. cikk Az anyáknak és a gyerekeknek - tekintet nélkül a családjogi helyzetükre és családi kapcsolatokra - joguk van a megfelelő szociális és gazdasági védelemre.

Az Európai Szociális Karta 30. cikke rögzíti továbbá az ideiglenes eltérések feltételeit háború vagy vészhelyzet idején:

1. A háború vagy a nemzet létét fenyegető más rendkívüli állapot esetén bármelyik Szerződő Fél a jelen Kartából fakadó kötelezettségeitől ideiglenesen eltérő intézkedéseket tehet a helyzet által feltétlenül megkívánt mértékben, feltéve, hogy az intézkedések nem összeegyeztethetetlenek egyéb nemzetközi kötelezettségeivel.

2. Az eltérés jogával élő Szerződő Fél az Európa Tanács Főtitkárának ésszerű időn belül teljes körű tájékoztatást ad az általa tett intézkedésekről és azok okairól. Hasonlóképpen értesíti az Európa Tanács Főtitkárát, ha az ilyen intézkedések már nem hatályosak és a Karta általa elfogadott rendelkezéseit ismét teljes mértékben végrehajtja.

3. A Főtitkár az e cikk 2. bekezdésével összhangban kapott tájékoztatásokat közli a többi Szerződő Féllel és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójával.

A korlátozások tárgyában az Európai Szociális Karta 31. cikke előírja:

1. Az I. Részben meghatározott jogokat és alapelveket tényleges megvalósításuk és a II. Részben biztosított gyakorlati alkalmazásuk során semmiféle olyan megszorításnak vagy korlátozásnak nem szabad alávetni, amelyeket ezekben a Részekben nem tettek kifejezetten lehetővé, kivéve a jogszabályban meghatározott olyan megszorításokat és korlátozásokat, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közérkölc s védelmében szükségesek.

2. A jelen Kartában meghatározott jogoknak és kötelezettségeknek a Karta által lehetővé tett korlátozásai kizárólag csak abból a célból alkalmazhatóak, amelyre azokat lehetővé tették.

Az Európai Szociális Karta 1988. évi Kiegészítő jegyzőkönyvének kihirdetéséről szóló 2005. évi XCVIII. törvény 3. §-a szerint továbbá Magyarország vonatkozásában az Országgyűlés döntésének megfelelően a Jegyzőkönyv 5. cikke 1. bekezdésének b) pontjával összhangban a Jegyzőkönyv II. részének kötelező alkalmazása az 1. cikkre, a 2. cikkre és a 3. cikkre terjed ki. Eszerint a Felek, a III. rész rendelkezéseinek megfelelően vállalják, hogy magukra nézve kötelezőnek ismerik el a következő cikkeken és bekezdéseken meghatározottakat:

1. A munkavállalást és a hivatást illetően minden dolgozónak joga van az esélyegyenlőségre és egyenlő elbánásra a nemen alapuló megkülönböztetés nélkül.

2. A dolgozóknak a vállalatnál joguk van a tájékoztatásra és a véleménynyilvánításra.

3. A dolgozóknak a vállalatnál joguk van a munkafeltételek és a munkakörnyezet kialakításában és javításában való részvételre.

A Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény 1. § (1)-(2) bekezdései alapján elismerésre került továbbá a Módosított Európai Szociális Karta kötelező hatálya.

Ezen Egyezmény II. részének kötelező alkalmazása Magyarország vonatkozásában az 1. cikkre, a 2. cikkre, a 3. cikkre, az 5. cikkre, a 6. cikkre, a 7. cikk 1. bekezdésére, a 8. cikkre, a 9. cikkre, a 10. cikkre, a 11. cikkre, a 12. cikk 1. bekezdésére, a 13. cikkre, a 14. cikkre, a 15. cikkre, a 16. cikkre, a 17. cikkre, a 20. cikkre, a 21. cikkre és a 22. cikkre terjed ki. Az ideiglenes eltérések tárgyában háború vagy rendkívüli helyzet esetén a Módosított Európai Szociális Karta F. cikke, míg a korlátozások tárgyában a G. cikke irányadó.

Mindezek alapján a Magyarország által ratifikált fentiekben idézett nemzetközi munkaügyi tárgyú egyezmények és az azok végrehajtását szolgáló magyar jog – különösen az Mt. rendelkezéseinek – összhangját köteles biztosítani valamennyi állami szerv, vagyis a normatív állami aktusok elfogadására jogosult állami szervek, az Alkotmánybíróság és a bíróságok, a jogszabályok értelmezésekor. **Ez az alkotmányos kötelezettség irányadó a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése és az Mt. rendelkezéseinek értelmezésekor is, ha azok valamely nemzetközi jogi rendelkezés végrehajtását szolgálják.**

V. ÖSSZEGZÉS

A Korm. rendelet valamennyi eleme **ideiglenes intézkedésként, a veszélyhelyzetben felmerülő problémák kezelésére ad lehetőséget**, így ez a munkaviszony feleinek a törvénytől eltérő megállapodására is igaz. Amennyiben tehát a felek megállapodása nem a veszélyhelyzet következtében előállt problémák megoldását célozza, az esetleges eltérésre továbbra is csak a törvényben meghatározott esetekben van mód.

Ki kell hangsúlyozni azt a tényt is, hogy a Korm. rendelet csak a felek megállapodására nézve enged eltérést, a törvény értelmezési szabályát és elvi rendelkezéseit nem érinti.

Tehát az Mt. Első rész, Általános rendelkezések / I. fejezet, Bevezető rendelkezések című része – a jogalkotói szándék szerint – általános érvényű elvi és gyakorlati szabályokat rögzít, amelyek alkalmazása minden munkaviszony alapjául szolgál. Az Mt. rendszerében ezektől eltérés nem lehetséges. Ezek alapján nem lehet eltérni például az Mt. céljától, amely az Alaptörvényben deklarált a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához és a vállalkozáshoz való alapjogokhoz kapcsolódó alapértékeket közvetíti. Az Mt. „célja az, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse. A törvény a „tisztességes foglalkoztatás” kifejezés által a munkáltató oldaláról fogalmaz meg követelményt. A tisztesség ebben a kontextusban nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie.”

Az Mt. egészére vonatkozó értelmezési alapelv, hogy a munkajogi szabályokat **nem izoláltan, önmagukban**, hanem az irányadó jogrendszer egészéhez viszonyítva kell értelmezni. Az 5. § (1) bekezdéséből következik, hogy a törvény rendelkezéseit egyrészt Magyarország jogrendjével (Alaptörvényével és a hatályos jogszabályokkal), **másrészt az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni, azaz a jogszabály értelmezése során is tekintettel kell lenni a közösségi jog normák által közvetített követelményekre.**

Szintén az Mt. alkalmazására vonatkozó, általános szabályok közé tartoznak a **felek általános magatartási követelményeit** rögzítő rendelkezések, így az Mt. 6. § (2) alatt szereplő **jóhiszeműség elve**, az Mt. 6. § (3) alatti **méltányos mérlegelés követelménye**, és az Mt. 7. § alatt rögzített szabály, a **joggal való visszaélés tilalma**.

Az általános követelmények és elvek sérelmének orvoslására a törvény **jogkövetkezményeket** rendel így érvényesül a szabályozás mögött húzódó **jogalkotói szándék**, amely a munkajogi jogviszony feleinek alá-fölérendeltségi helyzetéből eredő **visszaéléseket kívánja kezelni**.

A veszélyhelyzet kezelésére **ideiglenes hatállyal szolgáló Korm. rendelet**, mely a munkaviszony feleinek biztosítja a törvénytől való eltérést, nem érinti az Mt. céljára, értelmezésére és az általános magatartási követelményekre vonatkozó szabályait, és így az **eltérő megállapodás ezen alapvető elveket és követelményeket nem csorbíthatja, és nem vezethet az irányadó uniós jogi és nemzetközi jogi szabályozás szerinti, a magyar jogban bevezetett garanciák megkerülésére.**

Kérem tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2020. június „18.”

Tisztelettel:


Prof. Dr. Palkovics László
*
*
miniszter