



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI
MINISZTERIUM

BODÓ SÁNDOR
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁÉRT FELELŐS ÁLLAMTITKÁR

Dr. Sulyok Tamás úr,
az Alkotmánybíróság elnöke és

Iktatószám: MSZF/82626-2/2021-ITM

Dr. Bitskey Botond úr,
az Alkotmánybíróság főtitkára
részére

Alkotmánybíróság
Budapest
Donáti utca 35-45.
1015

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV / 781 - 7 / 2021
Érkezett:	2021 JÚL 30. kezelési közzel
Példány:	1
Melléklet:	0 db
Kezelőiroda:	1

Tárgy: a IV/781/2021. számú alkotmányjogi panasz tárgyában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény munkaerő-kölcsönzés során a kikölcsönzés megszűnésére vonatkozó álláspont

Tisztelt Elnök Úr! Tisztelt Főtitkár Úr!

Az Alkotmánybíróság honlapján közzétételre került a IV/781/2021. számú alkotmányjogi panasz, amelyben az indítványozó a Kúria Mfv.X.10.103/2020/5. számú ítélete alaptörvényellenességének megállapítását és megsemmisítését kéri a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.59/2019/17. számú ítéletére és a Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.390/2019/9. számú ítéletére kiterjedő hatállyal, illetve kéri a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 220. § (1) bekezdésének megsemmisítését.

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 57. § (1b) bekezdésében foglaltak szerint az indítvánnyal kapcsolatos álláspontomról, mint a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 94/2018. (V. 22.) Korm. rendelet 116. § 25. pontja szerint a Kormány foglalkozáspolitikáért felelős tagja, az alábbiak szerint tájékoztatom.

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) tiszteletben tartja az Alaptörvényben biztosított bírói függetlenséget és a hatalom megosztásának elvét, mint a magyar állam működésének alapját. Ezért az adott egyedi ügyben hozott bírósági ítéleteket nem kívánom kommentálni, így álláspontomat csak a támadott jogszabályhellyel összefüggésben fejtem ki.

Az Alkotmánybíróság több határozatában foglalkozott munkajogi kérdésekkel, azok időbeni változásával. Az 1/2016. (I. 29.) AB határozat visszatekintve a rendszerváltást megelőző időszakra megállapította, hogy „[a] korábbi egységes munkajogi szabályozást egy differenciált szabályozás váltotta fel. A differenciálás lényege a versenyszférában, illetőleg a közsférában létrejövő foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó szabályozás elválasztása volt. Az elválasztás eredményeként a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) a munka világában a korábbi szabályozáshoz képest jelentősen növelte a szerződési szabadságot, magánjogi jellegű szabályozást alakított ki” {1/2016. (I. 29.) AB határozat (Indokolás [41])}.

A 18/2021. (V. 27.) AB határozat utal arra, hogy „[v]ilágviszonylatban tapasztalható tendencia, hogy a munka világában olyan új munkamódszerek, munkavégzési és -szervezési formák fokozott térnyerése figyelhető meg, amelyek korábban a technikai-technológiai feltételek, a felek ilyen irányú „együtt gondolkodása”, vagy éppenséggel a hiányzó jogszabályi feltételek okán elképzelhetetlenek vagy nehezen kivitelezhetőek voltak. Ezek közös jellemzője – legalábbis a fejlett országokban –, hogy nagyban építenek a munkaadók és a munkavállalók közös érdekeire, együttműködésére; vagy éppenséggel a munkavállalók fokozott felelősségtudatára és egyéni preferenciáira” {18/2021. (V. 27.) AB határozat (Indokolás [48])}.

Az Alkotmánybíróság továbbá „a 198/B/1998. AB határozatában rámutatott, hogy „[a] munkával kapcsolatos viszonyok vázolt különbözősége, továbbá az egyes jogviszonyokban ellátott munkatevékenységek egymástól nyilvánvalóan eltérő jellege is indokolja a jogi szabályozás differenciálását. [...] Alkotmányellenes megkülönböztetés ugyanis az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint [pl. a 4/1993. (II. 12.) AB határozatában] »csak összehasonlítható jogosultak vagy kötelezettek között vethető fel«. (ABH 1993, 65.)” {3021/2017. (II. 17.) AB határozat (Indokolás [71])}.

A fenti alkotmánybíróági döntésekből levonható következtetés, hogy a munkajog területén tendenciaszerűen szabályozásra kerültek differenciáltan az ún. atipikus munkaviszonyok. Ez utóbbi körbe tartozik az ezredforduló időszakában a munkajogi szabályozásba beépülő munkaerő-kölcsönzés, melynek átfogó alkotmányjogi vizsgálatát az Alkotmánybíróság a 67/2009. (VI. 19.) AB határozatában végezte el. Az Alkotmánybíróság itt kifejtett megállapításait – annak ellenére, hogy időközben egy új munka törvénykönyve került megalkotásra – egyrészt még most is érvényesnek tekinthető, szem előtt tartva, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályanyaga alapvető kérdésekben nem változott 2012 előtti és után, másrészt „Az Alkotmánybíróságnak azokra az alapértékekre, emberi jogokra és szabadságokra, továbbá alkotmányos intézményekre vonatkozó megállapításai, amelyek az Alaptörvényben nem változtak meg alapvetően, érvényesek maradnak.” {22/2012. (V. 11.) AB határozat (Indokolás [41])}

Az Alaptörvény Záró és Vegyes Rendelkezések 5. pontja szerint az Alaptörvény hatálybalépése előtt meghozott alkotmánybíróági határozatok hatályukat veszítik.

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint az „Alaptörvény hatálybalépését követően az Alkotmánybíróság a korábbi alkotmányon alapuló határozatai tekintetében kimondta, hogy az újabb ügyekben felhasználhatja az Alaptörvény hatálybalépése előtt hozott határozataiban szereplő érveket, ha „az Alaptörvény konkrét – az előző Alkotmányban foglaltakkal azonos vagy hasonló tartalmú – rendelkezései és értelmezési szabályai alapján ez lehetséges.” {22/2012. (V. 11.) AB határozat, Indokolás [40]}. A korábbi Alkotmányon alapuló határozatokban kifejtett elvi jellegű megállapítások felhasználása tehát megkívánta az előző Alkotmány és az Alaptörvény megfelelő szabályainak tartalmi összevetését és mérlegelését az Alaptörvény értelmezési szabályaira is tekintettel.” {13/2013. (VI. 17.) AB határozat , Indokolás: [30]}

A 67/2009. (VI. 19.) AB határozat IV/781/2021. számú indítványra is kiható hatályú megállapításai:

- „A munkaerő-kölcsönzés jogintézménye létrehozásával tehát a törvényhozó egy hárompólusú jogviszonyon alapuló – az Mt.-nek a más munkáltató keretében történő ideiglenes foglalkoztatásra alkalmazott megoldásaitól jelentős eltéréseket mutató – új foglalkoztatási forma jogi kereteit kívánta megteremteni” [III. 1.]
- „A kölcsönzésre létesített munkajogviszony a felek között kevésbé kötött és a hagyományostól számos ponton eltérő munkajogi kapcsolatot eredményez. A munkaszerződésnek nem szükséges tartalmi eleme a munkavégzés helye, a munkaszolgáltatás tárgya pedig munkakör megjelölése helyett a munkavégzés jellege útján is meghatározható. Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölcsönzés időtartamát a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni).” [III. 2.2.2.]
- „A munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban ezért a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. E körülmény a kölcsönzésre szerződött munkavállalók által is ismert ” [III. 2.2.2.]
- „Megállapítható továbbá az is, hogy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyra vonatkozó joganyag alapvetően az általános munkajogi szabályok és elvek mentén, a foglalkoztatási konstrukció speciális jellemzőire tekintettel került kialakításra: a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létrejött munkajogviszonyra a Mt. generális szabályai akkor irányadók, ha a XI. fejezet rendelkezései azoktól eltérő, különös rendelkezéseket nem fogalmaznak meg, illetve az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének tételes felsorolása azt nem zárja ki.” [III. 1.]
- Az eltérő bérezés tekintetében az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a „sérelemzett megkülönböztetés tehát az alkalmazó munkáltatók személyének különbözőségén, a foglalkoztatás eltérő rendeltetésén és feltételrendszerén, ehhez kapcsolódóan a munkavállalók olyan egyéb helyzetén alapul, amelybe az érintettek – rugalmas foglalkoztatásuk iránti igényeik, munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeik, munkavállalási lehetőségeik által befolyásoltan, de – végső soron szabad választásuk eredményeként kerülnek.” [III. 2.2.2.]

- A munkajogviszony megszüntetésének módozatai és annak részletszabályai tekintetében az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy „[e] körben a törvényhozó egyes esetekben a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat alkotott, megállapítható azonban, hogy e szabályok, és különösen az indítványokkal támadott rendelkezések, a munkajogviszonyok felbontását – az általános szabályok alapján létrehozott jogviszonyokhoz képest – egyszerűbben, a munkáltató szabad felmondási jogát összességében kevésbé korlátozó módon, a megszüntetéshez enyhébb kötelezettségeket kapcsolva teszik lehetővé.” [III. 3.]
- „Az Mt. a munkaviszony szabad felmondása alapelveihez képest a munkavállalók javára számos ponton eltér. E szabályok – igazodva az egyes munkavállalói csoportokat jellemző sajátosságokhoz – azok tágabb vagy szűkebb körére terjednek ki, illetőleg a munkáltatói felmondás lehetőségét különböző mértékben korlátozzák. A munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések azonban mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelveihez képest.” [III. 3.2.]
- „Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei nem adnak alapot a támadott szabályok alkotmányellenességének megállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen – általuk is igényelt, de legalábbis ismert – feltételrendszerben vállalják a munkát. A kölcsönzéses formában való foglalkoztatás – a korábban már bemutatottak szerint – mindig függ különböző más (idegen) munkáltatók aktuális munkaerőigényétől, ezért az hosszabb távon kevésbé tervezhető, a kölcsönbeadó munkáltató munkaszervezési lehetőségei jóval korlátozottabbak, a munkával való ellátási kötelezettség teljesíthetősége kevésbé kiszámítható.” [III. 3.2.]
- „Az Alkotmánybíróság idézett határozataiban tett megállapításai a jelen ügyben is irányadók: a felmondásnak az arra alapot adó okok jogszabályi meghatározásával való korlátozása, ..., mint az Alkotmányból nem levezethető jogok szabályozásában a jogalkotó nagyfokú szabadsággal rendelkezik; döntési szabadságának az Alkotmány rendelkezései, pl. a diszkriminációttilalom szabnak korlátot.” [III. 3.2.]

A konkrét ügyben az indítvány az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdésében biztosított munkabeszüntetéshez való jog, valamint a XVII. cikk (3) bekezdése által deklarált, a munkavállalók méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog indokolatlan korlátozását sérelmezte.

I. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) és (3) bekezdései szerinti kifogásról

A véleménynyilvánítás szabadsága tárgyában a hatályos munkajogi szabályozásban egyrészt az Mt. 8. § (3) bekezdését szükséges figyelembe venni. Eszerint a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. E rendelkezéssel a jogalkotó célja arra irányult, hogy keretek közé szorítsa a munkáltató eljárását, illetve

intézkedését, amely a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát korlátozza. A munkavállaló tehát a véleményét nem fejtheti ki akként, hogy az alkalmas legyen közvetlenül, és ténylegesen munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának súlyos megsértésére vagy veszélyeztetésére.

A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozása tárgyában másrészt az Mt. 9. § (2) bekezdése alkalmazandó, amely általánosan rögzíti a munkavállaló személyhez fűződő jogai korlátozásának feltételeit. Így a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkajogviszonyra tekintettel csak abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

Az alapjog korlátozás általános követelményeit az Alkotmánybíróság a 30/2012. (VI. 27.) AB határozatban akként fogalmazta meg, hogy az *„állam akkor nyúlhat az alapjog korlátozásának eszközéhez, ha másik alapvető jog és szabadság védelme vagy érvényesülése, illetve egyéb alkotmányos érték védelme más módon nem érhető el. Az alapjog korlátozásának alkotmányosságához tehát önmagában nem elegendő, hogy az másik alapjog vagy szabadság védelme vagy egyéb alkotmányos cél érdekében történik, hanem szükséges, hogy megfeleljen az arányosság követelményeinek: az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban legyen egymással. A törvényhozó a korlátozás során köteles az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazni. Alkotmányellenes a jog tartalmának korlátozása, ha az kényszerítő ok nélkül, önkényesen történik, vagy ha a korlátozás súlya az elérni kívánt célhoz képest aránytalan.”* {30/2012. (VI. 27.) AB határozat (Indokolás [17])}.

Ugyancsak a 30/2012. (VI. 27.) AB határozat a sztrájkjoggal kapcsolatban rögzíti, hogy *„a sztrájkjog egy sajátos, nem alanyi jogi természetű alapvető jog, amely nem áll alapjogi védelem alatt, ezért a szabályozása során a törvényhozó felhatalmazással rendelkezik a korlátozására is. Alaptörvényben foglalt jog lévén azonban a szabályozás nem korlátlan: a törvényhozó köteles biztosítani a sztrájkjog gyakorlásának feltételeit, a sztrájkjog gyakorlásából való kizárásnak csak valamely Alaptörvényben megfogalmazott jog, érték, cél védelme érdekében, azzal arányosan van helye.”* {30/2012. (VI. 27.) AB határozat (Indokolás [24])}.

A 30/2012. (VI. 27.) AB határozat kimondta azt is, hogy *„a törvényhozó nagyobb szabadsággal rendelkezik a sztrájkhoz való jog szabályozásában, mint más, alanyi jogi jellegű alapvető alkotmányos jogok esetén. A sztrájkjog nem alanyi jogi természetű alapvető jog, nem áll az Alkotmány 8. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés védelme alatt, így a sztrájkjog szabályozása során a törvényhozó szélesebb körű felhatalmazással rendelkezik a sztrájkjog korlátozására is. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a törvényhozónak ez a felhatalmazása alkotmányos korlátok nélküli.”* {30/2012. (VI. 27.) AB határozat (Indokolás [21])}.

Végezetül utalni kell arra is, hogy a jogalkotó kellően magas szinten, a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 6. § (1) bekezdésében gondoskodott arról, hogy a sztrájkban részt vett dolgozóval szemben hátrányos intézkedés ne legyen alkalmazható.

II. A joggal való visszaélés tilalma az Mt. szabályozásában

Az Mt. 7. §-a rögzíti a joggal való visszaélés tilalmát, mely szerint joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Az Mt. miniszteri indokolása alapján *„ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy **jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba**, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a **jog gyakorlásának e módja nem adekvát a jog rendeltetésével**. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismerv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak.*”

A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény többek között megállapítja, hogy *„a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely **alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen** történt. Ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző. (...) A joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkajogviszony hierarchikus jellegéből fakad.*” Az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény rámutat továbbá arra, hogy a joggal való visszaélés alapelvének alkalmazása során **valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, azonban az adott eset körülményei folytán a helyzet visszaélésszerű**. A joggal való visszaélés tilalma, mint általános magatartási követelmény főszabály szerint önmagában nem szolgálhat a felmerült jogi probléma megoldásának egyedüli alapjául. Olyan esetekben hívható fel, amikor a konkrét jogi norma nem nyújthat segítséget. Ezért amikor konkrét jogi norma tételes rendelkezésébe ütközik a joggyakorlás, akkor a joggal való visszaélés tilalmának megsértése nem állapítható meg.

Az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény kiemeli továbbá, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és joggal való visszaélésre történő hivatkozáskor a munkavállaló a munkajogviszonnyal jogszerűen össze nem függő okból állít hátrányokozást. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén ez valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ban nevesített védett tulajdonsága. Ilyen védett tulajdonság hiányában vizsgálható csak a joggal való visszaélés követelményének megsértése. Ha **az alanyi jog gyakorlása mögött az Mt. 7. §-ban foglalt valamely nevesített körülmény** (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) áll, **akkor a joggal való visszaélést tilalmazó elvet kell alkalmazni**.

III. Az Mt. rendelkezései a kikölcsönzés megszűnése és a munkaviszony megszüntetése tárgyában

A munkaerő-kölcsönzés fő sajátossága, hogy ún. háromalanyú kötelem, „trianguláris” jogviszony jön létre. Azaz a három alanyt két jogviszony – egy polgári jogi és egy munkajogi

jogviszony – köti össze, míg a harmadik, vagyis a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti viszony egy de facto kapcsolat. A polgári jogi jogviszony a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között áll fenn, tartalmát tekintve egy szolgáltatásnyújtásra létesített kötelelem. A munkajogviszony a kölcsönbeadó, mint munkáltató és a munkavállaló között áll fenn.

Az Mt. XVI. fejezete foglalja össze a munkaerő-kölcsönzés különös szabályait, amelyek az Irányelv átültetését is szolgálják.

Az Mt. meghatározza a munkaerő-kölcsönzés kapcsán irányadó alapvető fogalmakat, amelyek rögzítik ezen atipikus foglalkoztatási forma ismérveit [Mt. 214. § (1) bekezdés]. Ezek a fogalmak kifejezik a munkaerő-kölcsönzés konstitutív elemeit, amelyek alapján el lehet határolni a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyt az Mt. általános szabályai szerint létesíthető munkaviszonytól, melytől sem a felek megállapodása sem kollektív szerződés nem térhet el [Mt. 222. § (1) bekezdés a) pont].

Az **Mt. XVI. fejezete** azokat a **különös szabályokat** rögzíti, amelyek a munkaerő-kölcsönzés céljához igazodóan, **az általános szabályoktól eltérőek**. Ezek között az Mt. rendelkezik a munkaviszony megszüntetésének különös szabályairól is. Az általános rendelkezésektől való eltérést a munkaviszony megszüntetése tárgyában több tényező is indokolja, úgymint a kikölcsönzés ideiglenessége és a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú struktúrája.

Az Mt. koncepciója az, hogy **a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony megszüntetésére is az általános szabályok** (Mt. 63-85. §) **alkalmazandóak**, az Mt. 220. §-ában foglalt **speciális szabály mellett**. Ez utóbbi rendelkezés megalkotása azt a célkitűzést követi, hogy e foglalkoztatási forma rugalmasságának a munkajogviszony megszüntetésekor is érvényesülnie kell. A munkáltatói jogkör megosztása tárgyában rögzíti továbbá, hogy a munkajogviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja [Mt. 217. § (1) bekezdés].

Az Mt. általános szabályaiból következik, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszonyt az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdésével összhangban szüntetheti meg. A munkáltató tehát a felmondását köteles megindokolni. **A felmondás indoka** a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy **a munkáltató működésével összefüggő ok** lehet. A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja [Mt. 64. § (2) bekezdés].

Az MK 95. számú állásfoglalás szerint a megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát **nem rendeltetésének megfelelően** gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett.

A munkáltató felmondási jogával való visszaélés az MK 95. számú állásfoglalás szerint abban az esetben is megállapítható, amikor a munkavállaló a munkáltatóval, illetve a munkaviszonnyal összefüggésben – a jogszabályok keretei között – véleményét nyilvánította,

s a körülmények arra mutatnak, hogy a vele közölt – egyébként szabályszerű – munkáltatói felmondás ezzel összefügg.

Az Mt. 220. § (1) bekezdése **a munkaerő-kölcsönzés kapcsán speciális felmondási indokot rögzít.** Eszerint az Mt. 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a **kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.** A kikölcsönzés megszűnését számos körülmény megalapozhatja, ugyanakkor **az Mt. nem szabályozza** azt, hogy melyek lehetnek ezek. Továbbá azt sem, hogy **a kikölcsönzés megszűnéséhez milyen tényleges okok, indokok szolgálhatnak alapul,** és erre vonatkozóan **nem ír elő indokolási kötelezettséget.** Azaz, ha a kölcsönvevő nem tart igényt a munkavállaló munkájára, a kikölcsönzés megszűnésére hivatkozhat, amely következtében a kölcsönbeadó akár felmondással meg is szüntetheti a munkaviszonyt. **A felmondásnak tehát jogszerű indokát képezheti az, hogy a kikölcsönzés megszűnt.** Ezáltal a kikölcsönzés megszűnése önmagában világos és valós indokát képezheti a munkaviszony megszüntetésének. Azaz a kölcsönbeadó a felmondás indokolásában további felmondási indokot nem köteles megjelölni.

Munkaszerződést a kölcsönbeadóval köt a munkavállaló, a munkaviszony megszüntetésére a kölcsönbeadó, mint munkáltató jogosult, a munkavállaló erre alapot adó magatartását viszont a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni, a kölcsönbeadó munkáltatói mozgástere ebből a szempontból korlátozott, a kölcsönvevő által behatárolt. Amennyiben tehát a felmondásra a kikölcsönzés megszűnése miatt kerül sor, a kölcsönbeadó működésével összefüggő okon túlmutató indokolási kötelezettség a munkáltató számára nem áll fenn.

IV. Összegzés

A beadvány tárgyához kapcsolódóan a hatályos munkajogi szabályozás több jogintézmény keretében is biztosít garanciákat a kölcsönbeadó által a munkajogviszony megszüntetése esetén.

Általánosságban irányadó az emberi méltósághoz való jog védelme, amely a munkajogviszonyban a személyiségi jogok védelmének alapját képezi. E védelem kiterjed a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra is, a kölcsönzött munkavállaló személyiségi jogai tekintetében az Mt. és a Ptk. rendelkezései megfelelően alkalmazandóak.

Az Mt. kifejezetten rendelkezik továbbá a véleménynyilvánítás szabadságáról a munkaviszonyban, amelynek korlátozása az Mt.-ben meghatározott feltételekkel lehet jogszerű. E követelményeket munkaerő-kölcsönzés esetén is a szabályozás céljával összhangban lehet alkalmazni. Így a jogkorlátozás jogszerűségét az Mt.-ben rögzített feltételek rendszerében szükséges vizsgálni az adott eset konkrét körülményei alapján.

Végezetül utalni szükséges arra, hogy az indítvány 2-7. pontjai az ítéletekre és a bírói értelmezésre vonatkoznak, melyek esetében nem áll módomban álláspontot kialakítani. Mindössze az indítványnak az utolsó, 8. pontja fejt ki az Mt. 220. § (1) bekezdésére vonatkozó kifogást, ugyanakkor az indítvány nem jelöli meg, hogy az Alaptörvény XVII. cikke miért nincs összhangban az Mt. kifogásolt rendelkezésével.

Az indítvány másodlagos kérelme ezért nem felel meg az Abtv. 52. § szerinti határozott kérelem követelménye feltételeinek.

Álláspontunk szerint a fent leírtakra tekintettel az indítvány nem megalapozott.

Kérem tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2021. július „30 .”

Tisztelettel:

Bodó Sándor



