

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

Az Alkotmánybíróság jogszabály alkotmányellenességének utólagos vizsgálatára, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványok, valamint folyamatban lévő ügyben alkalmazandó jogszabály alkotmányellenességének megállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghozta a következő

h a t á r o z a t o t:

1. Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96. §-ai” szövegrészből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezés alkotmányellenes, ezért azt a jelen határozat közzététele napjával megsemmisíti.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/P. § (1) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A-89. §-ai, 91-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és (5)-(6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának *c)-d)* pontja nem alkalmazhatók.”

Az alkotmányellenes jogszabályi rendelkezés a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő perben nem alkalmazható.

2. Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/N. § (1) bekezdés második mondata alkotmányellenes, ezért azt 2009. október 31. napjával megsemmisíti. A megsemmisítés következtében a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/N. § (1) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.”

3. Az Alkotmánybíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény Munkaerő-kölcsönzés című XI. fejezete, valamint a 193/E. §-193/H. §-ai, 193/J. § (4) és (6) bekezdése, 193/K. § (3) bekezdése és 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére, valamint a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányértés megállapítására irányuló indítványt elutasítja.

Az Alkotmánybíróság ezt a határozatát a Magyar Közlönyben közzéteszi.

I n d o k o l á s

I.

1. Az Alkotmánybíróságon több indítványozó kezdeményezte a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezései alkotmányossági felülvizsgálatát. Egy indítványozó szakszervezeti szövetség az Mt.-nek a „Munkaerő-kölcsönzés” címet viselő XI. fejezete és az abban foglalt egyes, tételesen is megjelölt rendelkezései [193/E. §-193/H. §, 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/P. § (1) bekezdés, 193/K. § (3) bekezdés, 193/M. § (2) bekezdés, 193/N. § (1) bekezdés] alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte. Előzetesen utalt arra, hogy a kifogásolt jogintézményt bevezető, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény (a továbbiakban: Módtv.) javaslatának indokolása tévesen hivatkozik – a támadott szabályozás megalkotásának szükségességét alátámasztandó – a 96/71/EK és a 91/383/EGK irányelvekre; felhívta továbbá a figyelmet arra, hogy az Mt. XI. fejezete „szinte az összes témában a többi munkavállalóhoz képest a munkavállaló számára hátrányosabban rendelkezik”. Az Mt. 193/E. §-193/H. §-ait az indítványozó „a munkabérre vonatkozó normatartalom hiánya miatt” az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe és a 70/B. § (2)–(3) bekezdésébe ütközőnek tartja, mert a törvény a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződésben csupán a munkavállaló személyi alapbérének meghatározását írja elő, s nem rögzíti, hogy a munkavállaló bére a kölcsönvevőnél „hogyan alakul”, illetve hogy „hol és hogyan kell szabályozni a kölcsönvevőnél végzett munkáért a kölcsönvevő fizetési kötelezettségét”, továbbá mert nem érthető, hogy az Mt. 193. § (3) bekezdés c) pontja alapján milyen bérelemekről kell tájékoztatást adni a munkáltatónak. Sérelmezi, hogy a kölcsönvevő által a kölcsönadónak fizetett összeg feltételeire és nagyságára a feleknek nem kell megállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a kölcsönadó által a munkavállalónak

fizetett bérre, erre vonatkozóan a munkáltatói oldalon álló feleknek még közlési kötelezettségük sincs, ezért sérül az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdése és kétségessé válik az Mt. 160. §-ában előírt, a munkabérről részletes írásbeli elszámolás adására vonatkozó kötelezettség érvényesülése. Az indítványozó szerint kétséges az Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó VII. fejezetében foglalt rendelkezések érvényesülése is, mert az Mt. 193/E. § (3) bekezdése a munkabérré vonatkozóan nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó rendelkezések alkalmazását, és nem tudható az sem, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb bérszabályzatok érvényesek-e a kölcsönbe adott munkavállalókra. Az indítványozó az Mt. 193/J. § (4) bekezdését az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek véli, mert az általánostól (Mt. 92. §) eltérő rövidebb felmondási idő előírására, ezzel a jogviszony megszüntetése tekintetében a munkáltató számára is előnyösebb feltétel biztosítására a kölcsönzéses foglalkoztatás ideiglenes jellege nem adhat alapot. Az indítványozó szerint az Mt. 193/J. § (6) bekezdése, amely lehetőséget ad arra, hogy a felek írásbeli megállapodásban eltérjenek attól a szabálytól, amely a felmondási idő alatt kötelezővé teszi a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli mentesítését, sérti az Mt. 93. § (1) bekezdésében foglalt „általános jogelvet”, ilyen jogról az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint lemondani sem lehet, kényszerhelyzetbe hozza a munkavállalót, továbbá az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütköző megkülönböztetést valósít meg, mert módot ad a felmentési idő megrövidítésére. Az Mt. 193/P. § (1) bekezdését az indítványozó abban a részében tekinti az Alkotmány 66. § (1) bekezdésével és a 70A. § (1) bekezdésével ellentétesnek, amelyben kizárja az Mt. 90. §-ban foglalt felmondási tilalmak és korlátozások alkalmazását a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra: az „antiszociális” szabály bevezetését a törvényhozó nem indokolta, a szabályozással érintett körnek az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében írt egyenjogúságra vonatkozó joga is sérül. A 193/K. § (3) bekezdése az Mt. – nem létező, az indítványozó által feltehetően elírás folytán megjelölt – 70. § (1) bekezdése által tiltott diszkriminációt valósít meg a „többi munkavállalóval szemben”, mert az Mt. 96. §-ában foglaltaktól eltérően, kevésbé szigorú kritériumok alapján okot ad a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetésére. Az Mt. 193/M. § (2) bekezdése szintén a diszkrimináció tilalmába ütközik, mert nincs törvényes indok arra, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként az Mt. 100. § (4) bekezdésétől eltérő, kisebb mértékű átlagkereset fizetésére lehessen kötelezni a kölcsönadót. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdése alkotmányellenességét az indítványozó az Mt. – szintén elírás eredményeként megjelölt, nem létező – 70. § (1) bekezdésével és az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével való ellentét kapcsán állítja: a szabadság kiadása időpontjának munkavállalóval való előzetes

közlését e szabály három napra rövidíti, amely megfosztja a munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy a szabadságot a családon belül megfelelő előrelátással tervezhessék. Az indítványozó az Mt. XI. fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítésére irányuló kérelmét az Alkotmány 70/A. (3) bekezdése és 70/B. § (1)–(3) bekezdése sérelme kapcsán a következő indokokra alapítja. A munkavállaló a kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, így ha a kölcsönbeadó nem tesz eleget bérfizetési kötelezettségének, a jogszabály még az egyetemlegesség szintjén sem biztosít jogot arra, hogy igényét a kölcsönvevővel szemben érvényesítse, ahol a munkát teljesítette, s ahol annak eredménye jelentkezett; a támadott szabályok visszaélészerű alkalmazása, a kölcsönbeadó és kölcsönvevő összejátszása eredményeként a munkavállalók bérigényüket nem tudják érvényesíteni. Ezt a problémát a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 6. § (2) bekezdése sem oldotta meg, a kölcsönzési tevékenység folytatásához szükséges, vagyoni biztosítékként letétbe helyezendő pénzüsszeg ugyanis annak alacsony mértéke miatt alkalmatlan a kívánt cél elérésére. Az indítványozó jogszabály-szerkesztési és a normatartalom értelmezhetősége szempontjából kifogásolja az R. 6. § (2) bekezdését is, e szabály alkotmányossági vizsgálatára és megsemmisítésére irányuló indítványt azonban nem terjesztett elő, érvelésével a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkabér-igénye érvényesíthetőségének nehézségeit kívánta alátámasztani. Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése sérelmét az indítványozó az Mt. tételesen megjelölt rendelkezései megsemmisítésére irányuló kérelmében foglaltakkal azonos indokok alapján állította.

Az Alkotmánybírósághoz fordult a Pécsi Munkaügyi Bíróság bírója is, aki – az előtte 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő, munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása iránti per felfüggesztésével egyidejűleg – az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 38. §-a alapján kezdeményezte az Mt. 193/P. § (1) bekezdésébe foglalt azon rendelkezés megsemmisítését, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás esetén az Mt. 90. § (1) bekezdésének rendelkezései nem alkalmazhatók. Az Alkotmánybíróság a kezdeményezést úgy értelmezte, hogy az magában foglalja a támadott szabálynak az adott perben való alkalmazási tilalma kimondását is. A bírói kezdeményezés alapjául szolgáló ügyben a – veszélyeztetett terhességére tekintettel – 2004. szeptember 1-től táppénzes állományban lévő felperes munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyát a munkáltató

2004. november 17-én kelt rendes felmondásával megszüntette. A munkáltató a felmondást arra alapította, hogy a kölcsönvevő értesítése szerint a felperes huzamosabb ideje táppénzen tartózkodik, ezáltal a termelés munkáját hátráltatja, munkaköri feladatait nem tudja ellátni, s hivatkozott arra is, hogy az Mt. 193/P. §-a értelmében kölcsönzött munkaerőre nem vonatkozik az Mt. 90. §-ban meghatározott felmondási tilalom. Az indítványozó bíró szerint a támadott rendelkezés az Alkotmány 70/A. §-ába ütközik, mert a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésben részesülnek azokkal szemben, akik nem ezen atipikus jogviszonyban állnak határozatlan idejű alkalmazásban. Az indítványozó – bemutatva az Mt. 90. §-ának alkalmazási körét – utal arra, hogy a felmondási védelem időszakaként meghatározott életkörülmények, események az Alkotmány egyéb rendelkezései által is védett életviszonyok. Így az Mt. 90. § (1) bekezdés *a-d*) és *e*) pontjához „kapcsolódóan az Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése rögzíti a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot, a 70/E. § (1) bekezdése a szociális biztonsághoz való jogot. Az Mt. 90. § (1) bekezdése *b*), *d*) és *f*) pontja vonatkozásában az Alkotmány 66. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani, a (3) bekezdés pedig, hogy a munka végzése során a nők védelmét külön szabályok is biztosítják. Az Alkotmány 67. § (1) bekezdése rögzíti, hogy minden gyermeknek joga van a családjá, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre, és gondoskodásra, amely megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges.” A fentiek alapján az indítványozó – a diszkrimináció tilalma mellett – az általa idézett alkotmányi rendelkezésekkel is ellentétesnek tartja a támadott rendelkezést. Kifejti továbbá, hogy az Mt. 90. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezések a munkáltató szabad felmondási jogát korlátozó törvényi rendelkezések körébe tartoznak, amely törvényi megszorítások mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelvehez képest, ezen alapelvvel szemben azonban a munkavállalók alkotmányos jogait védő rendelkezések indokoltak. A munkaerő-kölcsönzés – törvényi indokolásban kiemelt – sajátosságainak figyelembe vételével sem tartja indokoltnak a munkáltató felmondási lehetőségének korlátját jelentő rendelkezés mellőzését, az érintett munkavállalói kör tekintetében az eltérésnek nincs kellő súlyú alkotmányos indoka. A megkülönböztetés nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, az elérni kívánt cél (a fokozott rugalmasság) és az alkalmazott eszköz (a felmondási védelem mellőzése) „nem állnak egymással ésszerű arányban”, s nem alapozzák meg az eltérő bánásmódot az atipikus jogviszonyra vonatkozó sajátosságok sem. Így „nem lehet indokolt, hogy – a bíróság előtt folyó jelen peres eljárás felperesi pozíciójában álló – terhes munkavállaló az Alkotmány 66. § (2) és (3)

bekezdéseiben, 67. § (1) bekezdésében és a 70/D. § (1) bekezdésében biztosított jogai miatt szenvedjenek csorbát, mert munkaerő-kölcsönzés keretében és nem klasszikus munkaviszony keretén belül alkalmazzák”. A felmentési védelemnek a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazottakra való fenntartása indokolt, a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei ez esetben is fenn kell, hogy álljanak. Megemlíti továbbá, hogy – bár indítványozói jogosultsággal e körben nem rendelkezik – a támadott szabályt több nemzetközi szerződéssel is ellentétesnek véli (így a 2004. évi CX. törvénnyel kihirdetett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú Egyezmény 11. Cikkébe, valamint a 2004. évi CXI. törvény által kihirdetett, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény 8. cikkének rendelkezéseibe is).

Egy további indítványozó utólagos normakontrollra irányuló indítványában az Alkotmány 66. § (2) bekezdése sérelmére hivatkozva kezdeményezte az Mt. 193/P. § (1) bekezdése azon rendelkezése alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését, amely – az Mt. 86/A. §–96. §-ai alkalmazásának a munkaerő-kölcsönzésre való kizárásával – az Mt. 90. § (1) bekezdés *e*) pontjában írt felmondási tilalmakat nem engedi érvényesülni a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással való megszüntetése esetén. Indítványában vázolta saját esetét, miszerint munkáltatója előbb „átjelentette” egy munkaerő-kölcsönző céghez, majd onnan visszakölcsönözte, ezt követően pedig, amikor is a GYES igénylése mellett kívánt volna munkába állni, nem „vették vissza”, továbbá arra hivatkozott, hogy a GYES-en lévő személyek védelmére vonatkozó szabálynak érvényesülnie kellene a kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra is.

2. Az Alkotmánybíróság az indítványokat azok részbeni tartalmi azonosságára tekintettel – az Alkotmánybíróság ideiglenes ügyrendjéről és annak közzétételéről szóló, többször módosított és egységes szerkezetbe foglalt 2/2009. (I. 12.) Tü. határozat (ABK 2009. január, 3.) 28. § (1) bekezdése alapján – egyesítette, és egy eljárásban bírálta el.

3. Az Alkotmánybíróság észlelte, hogy a törvényhozó az utólagos normakontrollra irányuló indítványokkal érintett egyes rendelkezéseket az indítványok benyújtását követően több ízben, legutóbb a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvényben (a továbbiakban: Mtm1.), majd az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvényben (a továbbiakban: Mtm2.) módosította. Mivel a

módosítások az indítványokban felvetett problémákat – a jelen határozat indokolása III. 2.2. pontjában bemutatottak szerint – csak kis részben érintették, az Alkotmánybíróság a vizsgálatot a jelenleg hatályos rendelkezésekre nézve folytatta le.

4. Az Alkotmánybíróság eljárása során – álláspontja kifejtése végett – beszerezte a szociális és munkaügyi miniszter, valamint az igazságügyi és rendészeti miniszter véleményét.

II.

Az indítványok elbírálása során figyelembe vett jogszabályok:

1. Az Alkotmány rendelkezései:

„2. § (1) A Magyar Köztársaság független, demokratikus jogállam.”

„66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.

(2) A Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani.

(3) A munka végzése során a nők és a fiatalok védelmét külön szabályok is biztosítják.”

„67. § (1) A Magyar Köztársaságban minden gyermeknek joga van a családja, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges.”

„70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.”

„70/B. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.

(2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.

(4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.”

„70/D. § (1) A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.”

„70/E. § (1) A Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz; öregség, betegség, rokkantság, özvegység, árvaság és önhibájukon kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén a megélhetésükhöz szükséges ellátásra jogosultak.”

2. Az Mt. indítványokkal érintett rendelkezései:

A munkaerő-kölcsönzés

„193/B. § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A külön jogszabály szerinti alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

193/C. § E törvény alkalmazásában

a) munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

c) kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

193/D. § (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) Tilos munkavállaló kölcsönzése:

a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,

b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve

c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

(3) A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.

(4) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.

(5) A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

(6) Az (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

193/E. § (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.

(2) A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő – megállapodásuk szerint – megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

(3) A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4) Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

193/F. § (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

(2) A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől eltérően a kölcsönvevőt terhelik a 193/G. § (1) bekezdése alapján létrejött megállapodásban foglalt, a

kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

(3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

193/G. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a)* a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b)* a munkavégzés helyét,
- c)* az elvégzendő munka jellegét,
- d)* természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért, illetve a 165-165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- a)* az irányadó munkarendről,
- b)* a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],
- c)* a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- d)* az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá
- e)* minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát

a kölcsönvevő részére átadni.

(4) A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez, valamint a 193/F. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítéséhez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)-(10) bekezdésének alkalmazása esetén a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

a) a munkavállaló munkavédelmére,

b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

c) az egyenlő bánásmód követelményére,

d) a munkavégzésre,

e) a munkakör átadás-átvételére,

f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,

g) az (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

(6) A 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó – a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.

(8) Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés *a)* pontja alapján meghatározott időtartamra.

(9) A (8) bekezdés *a)* pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor

a) munkavégzési helynek az (1) bekezdés *b)* pontja szerinti helyet,

b) munkakörnek és személyi alapbérnek a kölcsönzött munkavállalónak a 193/H. § (1) bekezdés *b)-c)* pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés *b)* pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

a) a kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés *c)* pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

b) személyi alapbérét – a 142/A. § megfelelő alkalmazásával – a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.

(11) A (8) bekezdés *a)-b)* pontjában foglaltak együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

(13) A (6)-(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, a díjazás különös szabályai

193/H. § (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b) a munkavállaló személyi alapbérében,

c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

(2) A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató – ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást – legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül, ezen túlmenően a *c)* pont szerint, a (9) vagy (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni

a) a munkavégzés helyéről,

- b)* a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- c)* a munkabér egyéb elemeiről, ideértve a (9) vagy (10) bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is,
- d)* a bérfizetés napjáról,
- e)* a munkába lépés napjáról,
- f)* a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- g)* a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,
- h)* a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- i)* a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá
- j)* arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés *c)*, *d)*, *f)* és *h)* pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének *b)*-*c)* pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(5) A kölcsönbeadó megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén a (4) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6) A (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségen túlmenően, a kölcsönbeadó köteles – legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt – írásban tájékoztatni a munkavállalót az alábbiakról:

- a)* a kölcsönvevő neve, székhelye, telephelye, cégjegyzék száma, vagy ha ez utóbbi adat helyett jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, ennek a száma;
- b)* a kölcsönvevőnél mely szerv vagy személy gyakorolja a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört;
- c)* a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;
- d)* a munkarendre, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok;
- e)* az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.

(7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval

- a)* következő foglalkoztatásának helyét,

b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve

c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

(9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alaphér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügylet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél – kölcsönzés alapján – összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összes számított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság – a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével – akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

(13) A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14) A (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszüntetése

193/I. § (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

193/J. § (1) A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

(2) A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3) A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

(4) A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik.

(5) Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

(6) A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén – a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

193/K. § (1) A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

(2) A munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

(3) A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

(4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással – a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül – köteles a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti meg, a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik.

(5) Az azonnali hatályú felmondásra a 193/J. § (2) bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

(6) Az azonnali hatályú felmondás jogát – a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel – az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

(7) Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

193/L. § A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő – ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől számított – öt napon belül köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságát kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

193/M. § (1) A munkaviszony, ha azt a kölcsönbeadó jogellenesen szüntette meg, a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2) Jogellenes megszüntetés esetén a bíróság a munkavállaló kérelmére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadót.

(3) Jogellenes megszüntetés esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát, és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(4) Ha a munkavállaló munkaviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.

(5) A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén – a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően – a bíróság a munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkaviszonyból még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.

Szabadság kiadása

193/N. § (1) Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval – előzetes meghallgatása után – legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(2) Az alapszabadság legalább egynegyedét – a foglalkoztatás első három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

Kártérítési felelősség

193/O. § (1) Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2) A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel (Mt. 174-187. §).

(3) Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül – nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben – éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.

A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása

193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és (5)-(6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának *c)-d)* pontja nem alkalmazhatók.

(2) A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal tájékoztatnia kell.

(3) A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e törvény 83/A. §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak, 117-129/A. §-ainak, valamint – a 193/G. § (1) bekezdésben foglalt megállapodás esetén a természetbeni munkabér, illetve juttatás vonatkozásában – 193/G. §-a (4) bekezdésének és (5) bekezdése *g)* pontjának alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A-106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.”

III.

Az indítványok részben megalapozottak.

1. Az Alkotmánybíróság az Mt. támadott rendelkezései tartalmi vizsgálata előtt áttekintette a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás kialakulásának körülményeit és a hatályos szabályozás néhány – az indítványok elbírálása szempontjából lényeges – jellemzőjét. A munkavállalók kölcsönzés keretében történő foglalkoztatására Magyarországon már a támadott szabályozás bevezetése előtt is lehetőség volt: az Mt. 2001. július 1-jét megelőzően hatályos 106. §-a szerinti kirendelés alapján, más munkáltatónál történő ideiglenes

munkavégzésre visszterhesen (a munkáltatók közötti ilyen tartalmú megállapodás alapján) is sor kerülhetett. A kirendelés ezen, korábbi szabályozás szerinti intézménye alkalmazásával számos gazdálkodó szervezet folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, esetenként – bejelentés, járulékfizetés teljesítésének elmulasztásával, saját korábbi munkavállaló visszakölcsönzése révén – illegális, illetve a munkavállalói érdekeket jelentősen sértő, visszaélészerű foglalkoztatást megvalósítva. Az Mt. Harmadik részének „A munkaerő-kölcsönzés” címet viselő XI. fejezetét a Módtv. 23. §-a iktatta a törvénybe 2001. július 1-jei hatállyal. A jogintézmény megalkotására – a törvényjavaslathoz fűzött indokolás szerint – foglalkoztatáspolitikai célok érvényesítése és az európai uniós jogharmonizációs kötelezettségek (a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokat is tartalmazó „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve”, valamint „A határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről szóló, a Tanács 91/383/EGK irányelve”) teljesítése céljából került sor. A Módtv.-vel a törvényhozó a munkahelyen kívüli, illetve a más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó szabályozást – részben a korábban kialakult gyakorlat intézményesítése, részben a kölcsönzött munkavállalók védelme és a hivatkozott irányelveknek való megfelelés érdekében – átalakította. A más munkáltatónál való munkavégzésre ezt követően egyrészt ideiglenesen, a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodások (az Mt. 106. §-a szerint, az azonos tulajdonosi körbe tartozó munkáltatóhoz történő, korlátozott időtartamú kirendelés; az Mt. 150. §-a szerint, a foglalkoztatási kötelezettségét működési körében felmerült ok miatt átmenetileg teljesíteni nem tudó munkáltató kötelezése) alapján, másrészt a kifejezetten más munkáltatóknál való foglalkoztatást biztosító, a munkáltatók visszterhes polgári jogi megállapodását is feltételező munkaerő-kölcsönzés (Mt. 193/C. § szerint olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi) keretében kerülhetett sor. A törvényjavaslat indokolása szerint a munkaerő-kölcsönzés intézményesítését (az európai uniós jogharmonizációs kötelezettségek teljesítésén túl) a korábbi szabályozás alapján kialakult – több ponton problémás – gyakorlat, és az annak alapján elterjedt jogi konstrukciók gyakorisága indokolta, amely az Mt. és a Ptk. (ti. a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény; a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései alkalmazásával, munkaviszony és polgári jogi jogviszony létrehozásával, munkaerő-kölcsönzés útján próbálja megoldani a

foglalkoztatást mindazon területeken, ahol a munkaerő-igény időszakosan jelentkezik. Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőkből jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. A jogalanyi oldalon jelentkező három pólus és a munkavégzés jellegéből adódó fokozottabb rugalmasság iránti igény miatt a munkavégzésre, illetve foglalkoztatásra az általánostól eltérő körülmények között kerül sor, az ezzel kapcsolatban jelentkező sajátos igényeket azonban a hatályos munkajogi szabályozás nem tudja kielégíteni. Ezért olyan speciális szabályozásra van szükség, amely alkalmas a munkáltatók és munkavállalók jogos gazdasági érdekeinek összehangolására, valamint az "állandó munkaviszonyban" állókhoz képest kiszolgáltatottabb helyzetben lévő kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelmét megfelelően biztosító garanciák megteremtésére.

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, amely a korábbi visszaélések („feketemunka”, kölcsönzött munkavállalókat érő hátrányok) visszaszorítása és kiküszöbölése érdekében számos garanciális elemet tartalmaz. A kölcsönzéses foglalkoztatás a „háromszereplős” konstrukció miatt jelentősen különbözik a „klasszikus” időszakos foglalkoztatási formáktól, az alkalmi munkavégzéstől, a határozott idejű munkaszerződésen alapuló és a részmunka-idős munkavégzéstől is. A munkaerő-kölcsönzés során a – határozott vagy határozatlan időre is létesíthető – munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között jön létre (a munkavállaló és a kölcsönvevő nem állnak szerződéses kapcsolatban), mégpedig kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljából, míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony létesül, amelyre részben a Ptk., részben az Mt. szabályai irányadók. A Módtv. 1. §-a egyidejűleg ennek megfelelően módosította az Mt. 1. §-át: az Mt. Harmadik rész XI. fejezetének hatályát „az ott meghatározottak szerint” kiterjesztette a Ptk. szabályain alapuló jogviszonyra is, amely munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre. (Szintén 2001. július 1-vel lépett hatályba – a Módtv. felhatalmazása alapján megalkotott – R. is, amely a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytatók nyilvántartásba vételéről és a tevékenység folytatásának további feltételeiről rendelkezik.) A Ptk. a munkaerő kölcsönzésére irányuló szerződést nem nevesíti; a

kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti jogviszony elemeit viszont az Mt. Harmadik rész XI. fejezete külön alcím alatt, részletesen szabályozza (193/G. §). E jogviszonyban – az Mt. kölcsönbeadó-definícióját tartalmazó 193/C. § *b*) pontjából kiindulva – a kölcsönbeadó főkötelezettsége, hogy a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedje. A szerződésben specificálni kell a kölcsönzés időtartamát, a munkavégzés helyét, az elvégzendő munka jellegét [193/G. § (1) bekezdés]. Ezzel összhangban alakította ki a törvényhozó az Mt.-ben a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkajogviszony létesítésének – a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit rögzítő általános rendelkezésétől részben eltérő – szabályozását: a munkaszerződésben (munkakör helyett) a munkavégzés jellegében is megegyezhetnek a felek, a munkavégzés helye tekintetében pedig a munkáltatót csupán tájékoztatási kötelezettség terheli [Mt. 76. § (5) bekezdés, 193/H. § (1) bekezdés]. Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló tényleges foglalkoztatására a kölcsönvevőnél kerül sor; a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő – a törvényben meghatározottaknak, illetve ahol azt a törvény a köztük lévő megállapodásra bízta, az abban foglaltaknak megfelelően – megosztva gyakorolja, illetve teljesíti. Ezek közül a munkajogviszony megszüntetését, a munkabérfizetést (ide nem értve a természetbeni munkabért és a szociális juttatásokat), a munkaviszonnyal összefüggő, munkáltatót terhelő bejelentési, bevallási, stb. kötelezettségeket és jogosultságokat a törvényhozó eltérést nem engedően a kölcsönbeadóhoz telepítette, míg másokat (jellemzően a tényleges foglalkoztatáshoz, munkaszervezéshez közvetlenül kapcsolódókat) a kölcsönbevevőre.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a törvényhozó a Módtv.-ben a tipikustól eltérő foglalkoztatási forma jogi kereteit teremtette meg, amelynek sajátosságát – a hagyományos munkajogviszonyhoz képest – egyrészt a jogi konstrukcióban szereplő három fél jelenléte, az azok közötti kettős jogviszony fennállása, a munkajogviszony szempontjából pedig a jogviszony létesítésének speciális célja (a munkavállaló alkalmazására a munkáltatóval e célra polgári jogi jogviszonyt létesítő harmadik személy munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében kerül sor), valamint a munkáltató és a tényleges foglalkoztató személyének elválása, ehhez kapcsolódóan a munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása adja. 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 fogalmazznak meg, illetve az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének tételes felsorolása azt nem zárja ki.

2. Az Alkotmánybíróság ezt követően elsőként az Mt. 193/E. §-193/H. §-oknak az Alkotmány 70/A. §-ába és a 70/B. § (2)-(3) bekezdéseibe ütközés miatti alkotmányellenességét állító indítványt bírálta el.

Az Alkotmány mind a diszkrimináció általános tilalmát, mind az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét és a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jogot alkotmányos alapjogként rögzíti. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában az Alkotmány 70/B. §-a helyes értelme szerint az általános diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. [137/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 456, 459.; 54/1993. (X. 13.) AB határozat, ABH 1993, 340, 341.; 34/E/2006. AB határozat, ABH 2007, 1914, 1916.] Az Alkotmánybíróság számos határozatában értelmezte az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezését, amelynek értelmében a Magyar Köztársaság területén az emberi, illetve az állampolgári jogok bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül minden személyt megilletnek. Következésképpen érvényesített álláspontja szerint a diszkrimináció tilalma elsősorban az alkotmányos alapjogok terén tett megkülönböztetésekre terjed ki. Abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jog tekintetében történt, az eltérő szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha az az emberi méltósághoz való jogot sérti. Az Alkotmánybíróság ez utóbbi körben viszont kizárólag akkor ítéli alkotmányellenesnek a jogalanyok közötti megkülönböztetést, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tett különbséget az azonos szabályozási körbe tartozó jogalanyok között. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.; 21/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 77-78.; 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, ABH 1992, 280, 282.; 35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 203.]

Az Alkotmánybíróság azt is kimondta, hogy a megkülönböztetés tilalma nem jelenti azt, hogy minden megkülönböztetés tilos, a tilalom arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, vagyis az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.] A

diszkrimináció tilalmából tehát nem következik az, hogy az állam – a különböző élethelyzetben lévőkre tekintettel – ne különböztethetne, feltéve, hogy ezzel az alkotmányos követelményeket nem sérti. Az Alkotmánybíróság szerint az állam joga – és bizonyos körben kötelessége is –, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. [61/1992. (XI. 20.) AB határozat, ABH 1992, 280, 282.; 74/1995. (XII. 15.) AB határozat, ABH 1995, 369, 373-374.]

Az Mt. 193/E. §-193/H. §-ai a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodásának jogi korlátai, a munkáltatói jogok gyakorlása, a „hagyományos” (nem munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra létesített) munkaviszony munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszonnyá alakításának tilalma, a kölcsönbeadó és kölcsönvevő, illetve a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony létrehozása és annak egyes lényeges elemei tárgyában rendelkeznek, s rögzítik a munkavállalót megillető díjazás különös szabályait is. Az indítványozó e szabályokat „a munkabérré vonatkozó normatartalom hiánya miatt” tartja alkotmányellenesnek, mert a törvény a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaszerződésben csak a személyi alapbér meghatározását írja elő, a kölcsönvevőtől – a nála végzett munkáért – „járó” bérről nem rendelkezik; a kölcsönadó által a kölcsönvevőnek fizetett „összegre” a feleknek nem kell megállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a munkavállaló bérére (e tekintetben még tájékoztatásra sincs joga), ami kétségessé teszi a munkabér részletes írásbeli elszámolására vonatkozó kötelezettség érvényesülését. Hasonló okból állítja az indítványozó az Mt. 193/E. § (3) bekezdése kapcsán az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdés sérelmét: kétségessé teszi az Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó VII. fejezete rendelkezései érvényesülését, mert a bérezés tekintetében nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó, jogszabályban, kollektív szerződésben, munkáltatói bérszabályzatokban megjelenő rendelkezések alkalmazását.

2.1. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a vizsgált szabályok közül az Mt. 193/H. § (1) bekezdés *b)* pontja az Mt. 76. § (5) bekezdésével azonosan írja elő a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeként a feleknek a munkavállaló személyi alapbérében való megállapodását, a további bérelemek a „hagyományos” munkaviszonyban is csupán lehetséges tartalmi elemei a munkaszerződésnek. E tekintetben tehát a kölcsönzött munkavállalók hátrányos megkülönböztetése nem merül fel. A további szabályok valóban nem tartalmazzák az indítványozó által hiányolt rendelkezéseket: a kölcsönvevőtől „járó” díjazásról nem szólnak, s nem érvényesülnek teljesen azonosan a kölcsönbevevőnél munkaviszonyban álló, az általános szabályok alapján foglalkoztatott munkavállalók

bérezésére vonatkozó szabályok sem. Mivel az indítványozó ezzel összefüggésben kifejezetten a normatartalom hiányára alapozva állítja az alkotmányellenesség fennállását, az Alkotmánybíróság – az indítvány tartalmának megfelelően – mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállását vizsgálta.

Az Alkotmánybíróságnak a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására vonatkozó hatáskörét az Abtv. 49. §-a szabályozza. Eszerint mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására akkor kerülhet sor, ha a jogalkotó szerv a jogszabályi felhatalmazásból származó jogalkotói feladatát elmulasztotta, és ezzel alkotmányellenes helyzetet idézett elő. Az Abtv. és az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapításának két együttes feltétele van: a jogalkotó jogszabályi felhatalmazáson alapuló, vagy feltétlen jogszabályi rendezést igénylő kérdésben jogalkotói kötelezettségének nem tesz eleget, és a jogalkotói kötelezettség elmulasztásának eredményeként alkotmányellenes helyzet keletkezik. Az Alkotmánybíróság irányadó gyakorlata szerint a jogalkotó szerv jogalkotási kötelezettségét konkrét jogszabályi felhatalmazás hiányában is köteles teljesíteni, ha az alkotmányellenes helyzet – a jogi szabályozás iránti igény – annak következtében állt elő, hogy az állam jogszabályi úton beavatkozott bizonyos életviszonyokba, és ezáltal az állampolgárok egy csoportját megfosztotta alkotmányos jogai érvényesítésének a lehetőségétől. [22/1990. (X. 16.) AB határozat, ABH 1990, 83, 86.] Az Alkotmánybíróság akkor is mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet állapít meg, alapjog érvényesüléséhez szükséges jogszabályi garanciák hiányoznak. [37/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 227, 232.] Az Alkotmánybíróság mulasztásban megnyilvánuló alkotmánysértést nemcsak akkor állapít meg, ha az adott tárgykörre vonatkozóan semmilyen szabály nincs [35/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 204, 205.], hanem akkor is, ha az adott szabályozási koncepción belül az Alkotmányból levezethető tartalmú jogszabályi rendelkezés hiányzik. [22/1995. (III. 1.) AB határozat, ABH 1995, 108. 113.; 29/1997. (IV. 29.) AB határozat, ABH 1997, 122, 128.] A szabályozás hiányos tartalmából eredő alkotmánysértő mulasztás megállapítása esetében is a mulasztás vagy a kifejezett jogszabályi felhatalmazáson nyugvó, vagy ennek hiányában, a feltétlen jogszabályi rendezést igénylő jogalkotói kötelezettség elmulasztásán kell, hogy alapuljon. [4/1999. (III. 31.) AB határozat, ABH 1999, 52, 57.]

Az Alkotmánybíróság a jelen határozata indokolásának III. 1. pontjában már rámutatott a vizsgált foglalkoztatási forma, illetve a munkaező-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszony atipikus voltát alátámasztó sajátosságokra. E szabályozási konstrukcióban a foglalkoztatás három jogalany részvételével, két jogviszony alapján valósul meg. A

jogalanyok közül a munkavállaló és a munkaerejét kölcsönbevevő, tényleges foglalkoztatást biztosító munkáltató között – bár kapcsolatuknak a munkavégzés, foglalkoztatás szempontjából releváns elemeit szabályozza a törvény – nem jön létre szerződéses jogviszony. A kölcsönbeadó és kölcsönbevevő közti polgári jogi megállapodásnak lényeges eleme a kölcsönbeadó szolgáltatásáért járó ellenérték (kölcsönzési díj) kikötése [193/C. § *a*) pont, 193/G. § (1) bekezdés], amely több fajta szolgáltatás ellentételezésére szolgál, így magában foglal(hat)ja a megfelelő munkaerő toborzásának, kiválasztásának, a munkabér költségének, az adminisztrációval, munkaerő-gazdálkodással járó terhek és kockázatok átvállalásának, valamint egyéb szolgáltatásoknak (pl. rövid határidőn belüli teljesítés) ellentételezését is; a díj mértéke a felek polgári jogi megállapodásának függvénye. A vizsgált konstrukcióban a törvényhozó a munkabér fizetési és az ehhez kapcsolódó levonási, befizetési, adatszolgáltatási, stb. kötelezettségeket eltérést nem engedően a kölcsönbeadó munkáltatóra telepítette, aki e kötelezettségének akkor is köteles eleget tenni, ha a munkavállaló tényleges foglalkoztatását – kikölcsönzés révén – nem tudja biztosítani. (A törvény az Mtm. nyomán 2007. április 1-jétől módot ad arra, hogy a természetbeni munkabért a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő megállapodása alapján a munkavállalónak a kölcsönbevevő szolgáltatassa, amely esetben a kölcsönvevőt terhelik az ahhoz kapcsolt kötelezettségek.) A törvény – a bérezést érintő speciális tájékoztatási szabályok [193/G. § (2) bekezdés *c*) pont, (4) és (6) bekezdés, 193/H. § (3) bekezdés *c*)-*d*) és *j*) pontok] mellett – a kölcsönzött munkavállalók bérhez való hozzájutását garanciális rendelkezés által is biztosítani kívánja: kimondja, hogy a kölcsönbeadónak járó díj késedelmes kifizetése a munkabér-fizetési kötelezettséget nem befolyásolja [193/F. § (1) bekezdés]. A 193/P. § (1) bekezdése az Mt. Harmadik rész „A munka díjazása” című VII. fejezete rendelkezései közül két szabályt jelöl meg, amelyet a kölcsönzött munkavállalókra nem enged alkalmazni: a 150. § (1) bekezdését (amelynek alapján a munkavállalók a foglalkoztatás munkáltató működési körében felmerült ok miatti átmeneti ellehetetlenülése miatt más munkáltatónál kötelezhetők munkavégzésre), valamint a 155. § (1) bekezdésének második mondatát (ami az egy hónapnál rövidebb munkaviszony esetén a munkabért a munkaviszony végén rendeli kifizetni).

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdését sértő mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállása nem állapítható meg azon az alapon, hogy törvény nem írja elő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók bérének a kölcsönzési díjhoz való igazítását. A végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jog érvényesülésének nem feltétele, hogy a kölcsönbeadó munkaerő-kölcsönzési tevékenységéért kapott díjazása, vagy annak bérköltség-

eleme mérceként szolgáljon, illetve befolyást gyakoroljon a kölcsönzött munkavállaló bérére. Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalót megillető bér mértéke – az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdésében foglaltak, az e rendelkezéseket konkretizáló, illetve egyéb jogszabályok [Mt., az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet, stb.], valamint munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok (kollektív szerződések) keretei között – a felek szabad megállapodására tartozó kérdés, e tekintetben (és ez igaz a munkaerő-kölcsönzésre létesített polgári jogi jogviszonyon alapuló díjazásra is) az Alkotmánybíróság által a piacgazdaság lényegi elemének tekintett szerződési szabadság elve érvényesül. [13/1990. (VI. 18.) AB határozat, ABH 1990, 54, 55.] Tény, hogy a munkajogban – a polgári jog szerződéses viszonyai szabályozásával összevetésben, a munkajogviszonyban álló felek egyenlőtlen helyzetéből fakadó hátrányok kiegyenlítése okán – a szerződési szabadság szűkebb körben jut érvényre. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben emlékeztet a 256/D/2007. AB határozatában tett megállapítására: „A munkajog – a jogirodalomban is használatos terminológia szerint, történeti kialakulásának körülményeire is tekintettel – ’védelmi jog’: az önállótlan munkavégzés, más szóval függő munka speciális, közjogi elemekkel átszőtt szabályozása, azon jogviszonyoké, amelyekben a jogviszonyban álló felek közül a munkavállaló a kötelelem másik alanyával szemben gazdaságilag lényegesen gyengébb, kiszolgáltatott helyzetben van, mint a más részére történő munkavégzést szabályozó klasszikus polgári jogviszonyokban (vállalkozás, megbízás) álló, munkateljesítésre szerződő jogalanyok. Ennek megfelelően a munkajogviszonyban álló felek közti egyensúlyi helyzet megteremtése érdekében, alapvetően a munkavállalók szociális biztonságát elősegítendő, a munkajogi szabályozásban számos jogintézmény korlátozza a munkáltató döntési hatalmát, vagy ír elő a munkáltató számára többlet-gondoskodási kötelezettséget.” (ABK 2008. május, 811.) Hasonló indokokon (valamint gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai, stb. megfontolásokon) alapul, hogy az állami beavatkozás a bérszabályozás területén is szélesebb körű, mint a polgári jog munkavégzésre irányuló jogviszonyai alapján kikötött díjazások meghatározásánál irányadó szabályozásban. A törvényhozónak azonban nem áll fenn az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdéséből, és az Alkotmány más rendelkezéseiből származóan sem kötelezettsége arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyban álló felek bérmegállapodásának a kölcsönzési díjjal összefüggésben állítson korlátokat.

Nem sérti a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jogot az sem, hogy a munkabér-fizetést a törvényhozó úgy tette a munkavállalóval

munkajogviszonyban álló munkáltató kötelezettségévé, hogy a kölcsönbevevő bérfizetési kötelezettséget nem írta elő egy sorban (egyetemlegesen) a kölcsönbeadó munkáltatóval. Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a bérigény érvényesítésének szabályozása kapcsolatban áll az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdésével, a végzett munkáért járó (a munka mennyiségének és minőségének megfelelő) jövedelemhez való jog érvényesülésével. A munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megválasztásában azonban a törvényhozó nagyfokú szabadsággal rendelkezik. Kétségtelen, hogy az indítványozó által kívánt szabályozás a munkavállalók bérhez való hozzájutásának esélyeit jelentős mértékben növelné; a törvényhozó nincs elzárva attól, hogy e cél érdekében – a foglalkoztatás tényén alapuló, faktuális viszonyra tekintettel – a kölcsönvevőre is kötelezettségeket rójon. Az idegen, azaz a munkajogviszonyon kívül álló munkáltató közreműködésével megvalósuló foglalkoztatás esetén sem alkotmányos követelmény azonban az, hogy a munkateljesítés ellentételezése a munkavállaló foglalkoztatásában részt vevő mindkét jogalany (a munkáltató és a tényleges foglalkoztató) egyidejű bevonásával (fizetési kötelezettsége előírásával) történjék.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme a fenti problémákkal (a munkaerő „átengedéséért” fizetett összeg bérezésre gyakorolt hatása, egyetemleges bérfizetési kötelezettség) összefüggésben nem vizsgálható, tekintve, hogy a törvény az idegen munkáltatónál való foglalkoztatás más eseteiben a munkáltatók közötti megállapodás ingyenességét írja elő, a bérfizetést illetően pedig nem helyezi a munkáltatókat többes kötelezett pozícióba. A kölcsönzött munkavállalók bérezésére vonatkozó szabályozás értelmezésével és alkalmazásával, valamint a kölcsönzési díj adott munkavállalóra vonatkozó bérelemeire vonatkozó – a munkavállalók béralku-pozícióját erősítő – információk megismerésével kapcsolatban felvetett problémák pedig nem hozhatók összefüggésbe az Alkotmány felhívott rendelkezéseivel. Megjegyzi az Alkotmánybíróság – ahogyan azt a 35/1991. (VI. 20.) AB határozatában (ABH 1991, 175, 176.) kifejtette –, hogy két vagy több törvényi rendelkezés valóságos vagy vélt kollíziója folytán előálló értelmezési nehézség magábanvéve nem elegendő feltétele az alkotmányellenesség megállapításának. Az ilyen esetleges kollíziót jogszabály-értelmezéssel kell feloldani, vagyis az a jogalkalmazó bíróság és nem az Alkotmánybíróság hatáskörébe tartozik. A fentiekre tekintettel az Alkotmánybíróság – az indítványozó által felhozott érvek alapján – a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség és az Mt. 193/E. §-193/H. §-ai alkotmányellenességének megállapítására sem látott alapot.

2.2. Az indítványozó az Mt. 193/E. § (3) bekezdésének az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésével és a 70/B. § (2) és (3) bekezdésével való ellentétét amiatt állította, mert a kölcsönzött munkavállalóra nézve nem írja elő a kölcsönvevőnél foglalkoztatott munkavállalók bérezésére irányadó szabályok alkalmazását (csupán a munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket). A diszkrimináció tilalmának a kölcsönzés keretében, illetve a hagyományos keretek között foglalkoztatott munkavállalók bérezésében való érvényesülését hiányoló kifogást az Alkotmánybíróság – tartalma alapján – szintén mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványként bírálta el.

2.2.1. Az egyenlő bánásmód követelményének – a kölcsönvevő által alkalmazott és a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeiben való – érvényesülése (annak köre és terjedelme, a derogációs lehetőségek iránya és időtartama) számos kérdést vetett fel az Európai Unió jogalkotásában is. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió egyes tagállamaiban (így pl. Hollandiában, Franciaországban, Németországban, Belgiumban, Nagy-Britanniában, Portugáliában, Luxemburgban, Ausztriában) évtizedek óta elterjedt, más államokban (Dánia, Finnország, Görögország) kevésbé népszerű foglalkoztatási forma, ezért – a már említett, a munkaerő-kölcsönzést is érintő irányelveken túlmenően, a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megteremtése, a kölcsönzött munkavállalók védelme érdekében – felmerült az eltérő tagállami szabályozás egységesítésének szükségessége. A jogalkotási folyamat eredményeként 2008. december 5-én került kihirdetésre a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: Irányelv), amely a tagállamok által – törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések elfogadása révén, vagy a szociális partnerek közötti megállapodások biztosításával – 2011. december 5-ig teljesítendő minimumkövetelményeket határozza meg. Az 1. Cikk az Irányelv személyi hatályát a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló azon munkavállalókra terjeszti ki, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki. A 2. Cikk az Irányelv megalkotása céljaként rögzíti, hogy – a munkahely-teremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való hozzájárulás érdekében – megfelelő kereteket kíván teremteni a munkaerő-kölcsönzés alapján történő munkavégzés igénybevételéhez, mindezt a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkavégzés minőségének javítása, az 5.

Cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén. A II. fejezetben, a „Munka- és foglalkoztatási feltételek” cím, az „Egyenlő bánásmód alapelve” alcím alatt kimondja továbbá, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka és foglalkoztatási feltételeknek a kölcsönvevőnél töltött kikölcsönzés időtartamára legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket [5. Cikk (1) bekezdés]. Az Irányelv alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek tekinti a törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított feltételeket: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok, valamint a fizetés területén [3. Cikk (1) bekezdés f) pont]. Az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazását az 5. Cikk (1) bekezdése kifejezetten előírja a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben levő – többek között – az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, valamint a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok betartása vonatkozásában a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint. Az 5. Cikk (2) bekezdése a fizetés tekintetében lehetővé teszi, hogy a tagállamok – a szociális partnerekkel való konzultációt követően – az alapelv alkalmazása alól mentességet biztosítsanak, amennyiben a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakban is kap fizetést. Az 5. Cikk nevesíti azokat az eseteket is, amelyek fennállása alapot adhat a tagállamoknak a fentiekől eltérő szabályok, illetve türelmi idő megállapítására. Az Irányelv tehát az – alkalmazásában – alapvető munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozóan írja elő általános érvénnyel (a kölcsönvevőnél alkalmazásban álló munkavállalókkal való összevetésben) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, amely alól a fizetés tekintetében lehetőséget ad a tagállamoknak a derogációra, ha a kölcsönbeadó munkáltatóval tartósan fennálló jogviszonyokban a kölcsönzött munkavállaló bérezése a kikölcsönzések közötti időszakban (a tényleges foglalkoztatás hiányában) is biztosított.

2.2.2. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítványozó által a jelen ügyben felvetett probléma csak részben áll fenn, a törvényhozó ugyanis az indítvány benyújtását követően a kölcsönzött munkavállalók bérének és egyéb juttatásainak a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalók bérehez közelítését szolgáló rendelkezéseket vezetett

be: az Mtm1. 21. §-ával kiegészítette, majd az Mtm2. 8. §-ában módosította az Mt. 193/H. §-át. E módosítások nyomán a jelenleg hatályos szabályozás [193/H. § (9)-(14) bekezdés] az Mt. 142/A. §-ában meghatározott egyenlő bánásmód elvét fokozatosan juttatja érvényre a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók díjazásában. [Ez utóbbi szabály az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során tiltja a munkavállalók indokolatlan megkülönböztetését, rögzíti a munka egyenlő értékének megállapításánál irányadó szempontokat: különösen az elvégzett munka természetének, minőségének, mennyiségének, a munkakörülményeknek, a szükséges szakképzettségnek, fizikai vagy szellemi erőfeszítésnek, tapasztalatnak és felelősségnek a figyelembe vételét írja elő. E rendelkezés munkabér alatt érti a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatásokat, valamint előírja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabér megállapításánál is.] A foglalkoztatás kezdeti időszakában a munkáltatót nem kötelezi a törvény a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalók díjazására vonatkozó szabályok figyelembe vételére. Ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés viszonylag hosszabb tartamú (a 183 napot meghaladja, vagy ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben kölcsönzés alapján összesen legalább 183 napot dolgozott), a törvény a személyi alaphér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás terén, valamint az ügyelet és készenlét díjazásában teszi kötelezővé a kölcsönzés időtartamára az Mt. 142/A. §-a rendelkezései megfelelő alkalmazását. A következő „lépcsőben” a törvény a munkaviszony ennél hosszabb időtartamára tekintettel – ha a kölcsönvevőnél a folyamatos munkavégzés időtartama határozott idejű kölcsönzés esetén a két évet, határozatlan idejűnél az egy évet meghaladja – már valamennyi (közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni, szociális) juttatást illetően előírja az Mt. 142/A. §-a szerint meghatározott egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában. A fenti rendelkezésektől eltérést csak abban az esetben enged a törvényhozó, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók; e szabályok érvényesülését – az Mt. 193/H. § (3) bekezdés c) pontja és a 193/G. § (4) bekezdése Mtm. általi módosítása nyomán – a különböző bérelemekre és juttatásokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségek előírásával is elő kívánta segíteni.

Az indítványozó különböző munkáltatók (vállalkozások) által alkalmazott, ám ugyanazon munkáltatónál (a kölcsönbevevőnél) foglalkoztatott munkavállalók bérezésének lehetséges

különbözőségét sérelmezi az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdése alapján. Ezért – figyelemmel a törvény fenti módosításaira is – az Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett választ adnia, sérül-e az egyenlő munkáért egyenlő bérezés és a munka mennyiségének és minőségének megfelelő bérezés elve azáltal, hogy a törvény nem írja elő általános érvénnyel, hanem – a kölcsönzés időtartama alapján – csak korlátozottan a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan a kölcsönvevő munkáltatónál munkaviszonyban állók bérezésére irányadó szabályok alkalmazását.

Az Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB határozatában (ABH 1992, 456, 459.) tette először azt a – későbbi határozataiban is megerősített [43/B/1992. AB határozat, ABH 1994, 744, 745.; 1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.; 361/B/1994, ABH 1996, 483, 485.; 65/2006. (XI. 24.) AB határozat, ABH 2006, 964, 966.; 746/B/2002. AB határozat, ABH 2007, 1461, 1467.] – megállapítását, hogy az Alkotmány 70/B. §-a nem értelmezhető úgy, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kellene kapnia. Ha az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérré, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos tételét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője. Az Alkotmány 70/B. §-a ezért helyes értelme szerint az általános diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Az Alkotmánybíróság több határozatában kifejtette azt is, hogy az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdéséből nem következik az, hogy az „egyenlő munkáért” kifejezés olyan megegyező jellemzőkkel meghatározott, munkavégzés jellegű tevékenységeket foglalna magában, amelyekért a jogviszony személyi és tárgyi körülményeitől függetlenül, minden esetben azonos mértékű szolgáltatás (munkabér) járna. Az Alkotmány e rendelkezése az azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkavégzésekért az eltérő mértékű díjazás kikötésének vagy éppen előírásának jogszabályi lehetőségét nem gátolja, ha az tiltott megkülönböztetést nem valósít meg. (1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.)

Az Alkotmánybíróság álláspontjának kialakítása során figyelemmel volt arra, hogy a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása, munkavégzése mely pontokon mutat hasonlóságokat, illetve eltéréseket. A „klasszikus”, vagyis az általános szabályok szerint létesített munkajogviszony jellemzően hosszú távú, bizalmi viszonyon alapuló együttműködést jelentő, tartós szerződéses kapcsolat. A

munkajogviszonyt főszabályként határozatlan időre hozzák létre a felek úgy, hogy a munkaszolgáltatás teljesítését a munkaszerződésben a – különböző munkatevékenységeket magában foglaló – munkakör és munkahely meghatározásával specifikálják; a munkateljesítésre a jogviszonyban álló másik fél részére, annak szoros irányítása, felügyelete és ellenőrzése alatt, az általa megszervezett keretek között, és gazdasági érdekeihez igazodóan kerül sor mindaddig, amíg a foglalkoztatás az adott munkáltató működési körében biztosított. A kétpólusú jogviszonyban a munkáltató foglalkoztatási lehetőségei, ehhez kapcsolódóan a munkavállalók betanításához, képzéséhez és a jogviszonyok hosszabb távú fenntartásához fűződő érdekei kiszámíthatóbbak, tervezhetőbbek; e jogviszonyokban a bérezés a munkáltató számára erős ösztönző eszköz a megfelelő munkát végző munkavállalók megtartására. 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). Ez a gyakorlatban a munkavállalók konkrét munkákra való toborzását, szezonális munkákra, meghatározott projektek végrehajtására, határidős feladatok elvégzésében való közreműködésre, meghatározott időtartamban speciális szakértelmet igénylő munkákra, vagy a munkából időlegesen (betegség, szabadság, gyermekvállalás, stb. miatt) kieső munkavállalók átmeneti, rövidebb vagy akár hosszabb távú pótlására, helyettesítésére történő, ideiglenes jellegű, tipikusan határozott idejű alkalmazását jelenti. Ez a munkajogviszony az általános szabályok alapján létesített, „klasszikus”, kétoldalú munkajogviszonyokhoz képest speciális a munkavégzés megszervezésének, a tényleges foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának módozatában is. A munkáltatói jogosultságokat és kötelezettségeket a törvényhozó – a foglalkoztatás különböző mozzanatainak alapulvételével – két jogalany (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) között osztotta meg, a főkötelezettségek közül a munkateljesítésért járó bér szolgáltatását és a munkavállaló munkával való ellátását különböző munkáltatókhoz telepítette (s ehhez kapcsolódóan határozta meg a munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek „irányát” is). Lényeges eltérés, hogy a kölcsönbeadó munkáltató fő tevékenysége és kötelezettsége a kölcsönzésre szerződött munkavállalója (különböző) más munkáltatóknál való időszakos foglalkoztatása megszervezésére, valamint olyan munkaszolgáltatás ellenértékének a

megfizetésére irányul, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott idegen munkáltatónál teljesít. 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, a kölcsönzéses foglalkoztatást ennek megfelelően a különböző tevékenységekben, illetve munkahelyeken munkatapasztalatot szerezni kívánó, a munkaerő-piacra való fokozatos visszatérés érdekében, vagy bármely más okból (pl. tanulás mellett) az átmeneti, rugalmas keretek közötti munkalehetőséget kereső, valamint a munkakeresésben segítséget igénylő és a hagyományos keretek között elhelyezkedni nem tudó, (szakképzetlen, a munkaerőpiacról egyéb ok miatt kiszorult személyek) választják.

Az Mt. szabályozásában a törvényhozó különböző munkáltatók (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) által, eltérő konstrukcióban (munkaerő-kölcsönzésre létrehozott, illetve „hagyományos” munkajogviszonyban) alkalmazott, ám azonos munkáltató (kölcsönbevevő) által foglalkoztatott, azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkát végző munkavállalók esetében tette lehetővé eltérő mértékű díjazás kikötését. E lehetőség korlátozott, a törvényhozó – a korábban bemutatottak szerint – differenciált, a foglalkoztatás időtartamához igazodó szabályozást alkotott: annak kezdeti szakaszában nem írja elő, később a szűkebb értelemben vett bérré (személyi alapbérré, és a törvényben nevesített, a munkavégzés különös körülményei folytán fizetendő bérjuttatásokra), majd valamennyi juttatásra vonatkozóan kötelezővé teszi a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalók bérezésére irányadó szabályok figyelembe vételét.

A vizsgált munkavállalói csoportok a munkajogviszonyból származó, magához a munkavégzés teljesítéséhez szorosan kapcsolódó főbb jogosultságok és kötelezettségek szempontjából valóban nem mutatnak lényeges különbségeket, amennyiben tényleges foglalkoztatásukra egyező feltételekkel és körülmények között, akár rövidebb időre vagy tartósan, azonos képzettséget, szaktudást, gyakorlatot, stb. feltételező munkakörben, illetve feladatok ellátása érdekében kerül sor. A munkáltató személyének különbözőségében megjelenő eltérés ezért önmagában nem zárhatja ki az egyébként egyenlő munkát végző munkavállalók bérezésében jelentkező különbségek vizsgálatát. Ez utóbbi munkavállalók eltérő bérezésének lehetőségét alkotmányosan a munkáltató (alkalmazó) vállalkozások személyében jelentkező eltérés és a munkajogviszonyok létesítésének részben eltérő rendeltetése, ebből eredően a foglalkoztatási konstrukció különbözősége együttesen teremti meg.

Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdéséből származó, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállását nem találta megállapíthatónak amiatt, hogy a törvényhozó nem tette kötelezővé, hogy a kölcsönzött munkavállalók bérezésére a mindenkori munkavégzésük helyén (kölcsönbevevő munkáltatóknál) munkaviszonyban álló munkavállalók bérezésére irányadó, a kölcsönbeadó munkáltatóhoz képest kedvezőbb szabályok időkorlát nélkül, mindenben azonosan érvényesüljenek. Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdésében foglalt egyenlő munkáért egyenlő bér elve a munkavállalóknak az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében felsorolt tulajdonságaik, illetve státuszuk alapján való, a munkavégzéstől teljesen független körülményeken alapuló megkülönböztetését tilalmazza, nem zárja ki azonban azt, hogy jogszabály, vagy akár közvetlenül a munkáltató a munkavállalás, a munkateljesítés szempontjából objektív és releváns tényezők alapján differenciáljon a munkavállalók között. Ehhez hasonlóan az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdése alapján az alkotmányossági vizsgálat arra irányul, hogy az ugyanazon munkamennyiséget és minőséget produkáló munkavállalók minden, a munkateljesítésükön kívül eső szempont alapján azonos javadalmazáshoz jussanak. Az Alkotmány 70/B. § (2) és (3) bekezdéséből fakadóan nem követelmény azonban, hogy a kölcsönzés keretében való, időszakos foglalkoztatásra szerződő munkavállalók – amennyiben az számukra (a kölcsönbeadó munkáltatóval kötött szerződésben és a munkáltatóra irányadó munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltaknál) kedvezőbb –, a bérezést illetően már a foglalkoztatásuk kezdeti szakaszában a kölcsönvevőnél munkaviszonyban állókkal azonos feltételrendszerbe kerüljenek. A kifogásolt szabályozás különböző munkáltatók (vállalkozások) által, és – a foglalkoztatás megszervezésének-megvalósításának különböző módozatára figyelemmel kialakított – eltérő foglalkoztatási konstrukcióban alkalmazott munkavállalók bérezésében engedi az egyébként azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkák eltérő bérezését, mégpedig a foglalkoztatás viszonylag rövid, kezdeti szakaszában. A sérelmezett 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. A vizsgált jogalanyok egyéb helyzetén alapuló, a bérezésükben lehetővé tett különbségtétel ezért nem valósít meg tiltott diszkriminációt és – ugyanezen ok miatt – nem valósítja meg a munka mennyiségének és minőségének megfelelő bérezés elvének sérelmét sem, ezért az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (2) és (3)

bekezdésével összefüggő, mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet sérelmező indítványt elutasította.

3. A továbbiakban az Alkotmánybíróság a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályoknak [Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/K. § (3) bekezdés, 193/M. § (2) bekezdés, 193/P. § (1) bekezdés] alkotmányellenességét állító indítványokat bírálta el. E szabályokat az indítványozók az általános szabályok szerint (nem munkaerő-kölcsönzésre) létesített munkajogviszonyban állókra irányadó szabályokkal összehasonlításban vélik az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek, a 193/P. § (1) bekezdésének az Mt. 90. §-a alkalmazását kizáró rendelkezését ezen túl az Alkotmány 66. § (1)-(3) bekezdésével, 67. § (1) bekezdésével, 70/D. § (1) bekezdésével és a 70/E. § (1) bekezdésével is ellentétesnek.

A kölcsönzésre létesített munkajogviszony megszüntetésének módozatai és annak részletszabályai több ponton eltérnek az általános szabályokban foglaltaktól. Így pl. nincs lehetőség a határozott idejű jogviszony munkáltató általi, az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti megszüntetésére; a rendes felmondásra alapot adó okok konkrétan kerültek meghatározásra; a munkáltató a nyugdíjas munkavállaló felmondását is köteles megindokolni; eltér a felmondási és a munkavégzés alóli mentesítési idő, a súlyos szerződésszegés miatti megszüntetés feltételeinek és okainak, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek szabályozása, nem érvényesülnek a felmondási tilalmakra, korlátozásokra, a csoportos létszámcsökkentésre és a végkielégítésre vonatkozó szabályok, stb. 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.

3.1. Az Mt. 194/J. § (4) bekezdése a határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértékét főszabályként tizenöt napban határozza meg. Ha a munkaviszony időtartama a felmondás közlését megelőző két évben összességében (akár több munkaviszony létesítése, illetve fennállása alapján) eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő harminc nap. A 193/J. § (6) bekezdése a kölcsönbeadó felmondása esetén a felmondási idő teljes tartamára mentesíti a munkavállalót munkavégzési kötelezettség alól, e

szabálytól a felek megállapodása alapján engedi az eltérést; a felmentési időre a munkáltató átlagkereset fizetésére köteles.

A felmondási idő jellemzően tartós jogviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódó jogintézmény, amelynek elsődleges célja, hogy a felek a jogviszony számukra megnyugtató, érdekeiknek megfelelő lezárásához szükséges cselekményeket elvégezhessék és a megszűnéssel összefüggő különböző változásokra megfelelő időben felkészülhessenek. Az Mt. szabályozásában a felmondási idő a határozatlan idejű jogviszonyok egyoldalú felbontásához, a felmondási idő alatti felmentési, vagy munkavégzési kötelezettség alóli mentesítési idő a jogviszony munkáltató általi felmondásához kapcsolódik (kivételt csupán a súlyos szerződésszegések miatti megszüntetések képeznek); a felmondási idő tehát – fő funkcióját tekintve – a munkáltató számára a megfelelő munkaerő pótlására, a munkavállalónak a létfenntartást szolgáló jövedelemszerzés feltételeinek újratemtésére, a munkakeresésre biztosít megfelelő időt.

Az Mt. 193/J. (4) és (6) bekezdése a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló jogalanyokat megillető felmondási idő mértéke meghatározásának és a munkavégzés alóli mentesítés szabályozásában mutat – az általános szabályokhoz mérten részben kedvezőbb, részben kedvezőtlenebb „irányú” – eltéréseket. Hátrányként értékelhető, hogy a törvény a felmondási időnek a munkaviszonyban töltött évek számától függő fokozatos emelkedését nem írja elő. Hátrányként értékeli az indítványozó, hogy – diszpozitív szabály alapján ugyan, de – a munkáltató felmondása esetén kizárható a munkáltató felmentési idő (munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés) biztosítására vonatkozó kötelezettsége. Kedvezőbb viszont, hogy – figyelembe véve az Mt. 13. § (3) bekezdését, amely a Harmadik részben meghatározott szabályoktól (ha a törvény másként nem rendelkezik) a munkavállalóra kedvezőbb feltételekkel engedi a feleknek az eltérést – a munkaerő-kölcsönzésnél nem érvényesül a felmondási idő felső határára vonatkozó megállapodási korlát, vagy hogy a munkavállaló főszabályként a felmondási idő teljes tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, nem érvényesül továbbá az Mt. 93. § (3) bekezdésében írt korlátozás sem (amely szerint a felmentési idő alatt átlagkeresetre nem jogosult a munkavállaló arra az időre, amely alatt munkabérre nem lenne jogosult).

Az Mt. 193/K. §-a a munkajogviszony súlyos szerződésszegés miatti, azonnali hatályú megszüntetésének feltételeit az Mt. 96. §-ban foglalt rendkívüli felmondástól a felmondási jog gyakorlására alapot adó okok és a határidő tekintetében némileg eltérően szabályozza; az

egyik indítványozó a 193/K. § (3) bekezdésében szereplő, a felmondás okában kimutatható eltérést véli alkotmányellenesnek. Az Mt. 96. §-ának kógens rendelkezése mindkét fél számára akkor teszi lehetővé az azonnali hatályú megszüntetést eredményező rendkívüli felmondást, ha a másik fél *a)* a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy *b)* egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt. 193/K. § megoldása ehhez képest „aszimmetrikus” és más tényállásokon alapul: a munkavállalót mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő súlyos szabályszegése (a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok, illetve a felek között létrejött megállapodás megszegése) miatt, míg a kölcsönbeadót a munkavállaló munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségei vétkes megszegése esetén jogosítja a megszüntetésre; ezen túl az azonnali hatályú felmondásra a törvény kötelezi a kölcsönbeadót, ha a nyilvántartásból jogerős határozattal törlésre került. A támadott rendelkezés tehát – hasonlóan a felmondási idő szabályozásához – egyes elemeiben szigorúbb, másokban azonban enyhébb az általános szabályban meghatározottakhoz képest: a jogviszony a munkavállaló lényeges kötelezettségszegése miatt akkor is megszüntethető, ha az jelentős mértékűnek nem minősíthető és/vagy gondatlansága csak enyhe fokú, nem ad viszont lehetőséget a törvény a 96. § *b)* pontjában foglalt ok miatti megszüntetésre.

Részben eltérnek a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei is az Mt. 100. §-ban foglaltaktól. Az egyik indítványozó ezek közül a 193/M. § (2) bekezdését tartja diszkriminatívnak, mert a munkavállaló a jogellenes megszüntetés esetén az általános szabályban meghatározott kerethez képest (kettő és tizenkét havi átlagkereset), minimum egy, maximum hathavi átlagkereset összegében jogosult – a jogellenes megszüntetés körülményeihez, különösen a jogsértés és annak következményei súlyához mért – általánycéltérítés-jellegű kifizetésre.

3.2. Az Alkotmánybíróság a fentiekben ismertetettekkel azonos, illetve hasonló munkajogi intézmények, így a felmondási okok törvényi meghatározása, a munkáltató indokolási kötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági vizsgálata során – utalva a 44/B/1993. AB határozatában (a továbbiakban: Abh1.; ABH 1994, 574, 575.) foglaltakra – a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh2.) rögzítette, hogy a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás joga az a kiinduló pont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák, illetőleg azokat a jogtechnikai megoldásokat,

amelyeket a jogalkotó e körben alkalmazott. Az Mt. a munkaviszony szabad felmondása alapelvehez 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 alapelvehez képest. (ABH 2001, 153, 158.) Az Alkotmánybíróság – az Abh1.-ben és az Abh2.-ben tett megállapításain alapuló – 983/B/1999. AB határozatában a felmondás indokolási kötelezettségét az Alkotmánybíróság olyan, a munkavállalók többletvédelmét szolgáló kedvezmény-szabályként értelmezte, amelyre senkinek nincs Alkotmányon alapuló joga, a munkaviszony megszüntetését a munkáltató számára nehezítő feltételek előírásánál és azok megváltoztatásánál ezért a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg. (ABH 2007, 1224, 1228.) Az Alkotmánybíróság az 549/B/1999. AB határozatában a munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeit szabályozó rendelkezések alkotmányossági vizsgálata során rámutatott arra is, hogy „A jogalkotó a különféle szerződésszegő magatartásokhoz fűzött szankciók meghatározásában, a szerződések jogellenes felbontásától való visszatartás érdekében alkalmazott megoldások kiválasztásában, és ennek során a fizetési kötelezettség mértéke meghatározásában is – az Alkotmány keretei között – széles körű mérlegelési szabadsággal rendelkezik.” (ABH 2007, 1190, 1208.) Az Alkotmánybíróság e határozatában tekintetbe vette a 620/B/1998. AB határozatában (ABH 2005, 780, 787.) foglalt, a kártérítéstől eltérő szerződésszegési jogkövetkezményeket előíró jogszabályi rendelkezések vizsgálata során tett megállapítását: „A jogszabályban meghatározott mérték tekintetében az Alkotmánybíróság az Alkotmánybíróság kialakult gyakorlatának megfelelően akkor állapít meg alkotmányellenességet, ha a mérték meghatározása diszkriminatív vagy nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú (772/B/1990. AB határozat, ABH 1991, 519, 522.; 126/B/1999. AB határozat, ABH 2001, 1048, 1052.)”.

Az Alkotmánybíróság idézett határozataiban tett megállapításai a jelen ügyben is irányadók: a felmondási idő, ezen belül a munkavégzés alóli mentesítés, a felmondásnak az arra alapot adó okok jogszabályi meghatározásával való korlátozása, és a szerződésszegés következményeinek anyagi kompenzációja, mint az Alkotmányból nem levezethető jogok szabályozásában a jogalkotó nagyfokú szabadsággal rendelkezik; döntési szabadságának az Alkotmány rendelkezései, pl. a diszkriminációttilalom szabnak korlátot. Az indítványok a diszkriminációttilalom megsértését állították. Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint

az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka, vagyis önkényes. [35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994, 197, 200.]

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaező-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 munkaezőigényétől, ezért az hosszabb távon kevésbé tervezhető, a kölcsönbeadó munkáltató munkaszervezési lehetőségei jóval korlátozottabbak, a munkával való ellátási kötelezettség teljesíthetősége kevésbé kiszámítható. A törvényhozó e körülményeket tekintetbe véve állapította meg a jogviszony megszüntetésének indítványokkal érintett különös szabályait is. A munkajogviszony megszüntetését könnyítő, a munkáltatóra enyhébb kötelezettségeket hárító, a felmondási-felmentési időre, és a megszüntetés egyéb feltételeire vonatkozó – a foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának eltérő módozatához, a kölcsönbeadó munkáltató korlátozott foglalkoztatási lehetőségeihez igazodóan kialakított – speciális szabályozás ezért ésszerű indokokon alapul, így nem sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését. Az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J. § (6) bekezdésével kapcsolatban felhozott érvelés alapján utal továbbá a 42/1996. (X. 9.) AB határozatában rögzítettekre, miszerint „diszpozitív szabály meghatározása, vagyis annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely a szerződő felek eltérő megállapodása hiányában kerül alkalmazásra (...) általában már nem alkotmányossági kérdés, hanem a törvényhozó szabadságába és szabad mérlegelési jogkörébe tartozik. Ennek során a törvényhozó szabadon mérlegelhet olyan célszerűségi, érdekvédelmi, technikai illetőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkal kapcsolatosak, feltéve, hogy azok nem állnak kifejezetten ellentétben az Alkotmány valamely rendelkezésével.”

(ABH 1996, 142, 145.) A fentiek alapján az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdése, a 193/K. § (3) bekezdése és a 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására irányuló indítványt elutasította.

3.3. Az Alkotmánybíróság a továbbiakban az Mt. 193/P. § (1) bekezdése részbeni alkotmányellenességét állító indítványokat vizsgálta meg. Az Mt. 90. § (1) bekezdése a munkáltató számára a munkavállaló, a munkavállaló gyermeke és más közeli hozzátartozója betegségéhez, a gyermekvállaláshoz, a gyermek születéséhez, csecsemők, kisgyermek gondozásához, ápolásához, valamint állampolgári kötelezettségek teljesítéséhez kötődő tényállások megvalósulása esetén, a törvény által meghatározott idők alatt tiltja a munkaviszony rendes felmondással való megszüntetését. A tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkáltató működésével, a munkavállaló képességeivel, munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik (így nem gátolja a súlyos szerződésszegés miatti, vagy a próbaidő alatti megszüntetést). A felmondási védelem a következő időtartamokban áll fenn: *a)* betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, *b)* beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, *c)* közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §), *d)* külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés], *e)* gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának, *f)* sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított, *g)* külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama. A felsorolt tilalmak a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra – az Mt.-nek az indítványozók által több alkotmányi rendelkezés sérelme miatt alkotmányellenesnek tartott – 193/P. § (1) bekezdésének „86/A-96. §-ai” szövegrésze folytán nem alkalmazhatók. Erről a kölcsönbeadó a munkaszerződésben, de legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót.

3.4. Az Alkotmány 66. § (1) bekezdése biztosítja a férfiak és nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében. Az

Alkotmány 66. § (2) bekezdése az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét „külön rendelkezések” szerint teszi kötelezővé, a (3) bekezdés pedig – szintén külön szabályok által – a nők és fiatalok védelmének biztosítását a munka végzése során írja elő.

Az Alkotmánybíróság – munkaköri ártalmak miatti kordedvezményre való jogosultság vizsgálata során – a 7/1998. (III. 18.) AB határozatában (ABH 1998, 417, 419.) értelmezte az Alkotmány 66. § (1) és (3) bekezdését. „Az Alkotmány (...) a nők védelme érdekében pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására ad felhatalmazást. Ez az alkotmányi felhatalmazás nyilvánvalóan a férfiak és a nők természeti, biológiai és fizikai különbözőségéből adódó eltérések elismerésén alapszik. A nők biológiai adottságai, különösen az anyaság biológiai és pszichikai dimenziója, továbbá a nők kisebb fizikai ereje folytán bizonyos környezeti ártalmakra hamarabb és súlyosabb következményekkel reagálnak. Ugyanaz a tevékenység, amely a férfi számára egészségkárosodáshoz nem vezet, a nő egészségét károsíthatja. Mindezekre a természeti adottságokra figyelemmel alkotmányosan indokolt, hogy a jogalkotó a kordedvezményre való jogosultság meghatározásánál a nők javára bizonyos preferenciákat, pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályokat állapít meg.” Erre tekintettel nem állapított alkotmányértést az Alkotmánybíróság amiatt, hogy a vizsgált szabály a szervezet fokozott igénybevételével járó, illetve az egészségre különösen ártalmas munkakört betöltő nőket rövidebb idő után jogosította kordedvezményre, mint a férfiakat, az Alkotmány 66. § (1) bekezdése és a 70/A. § (1) bekezdése alapján alkotmányosan indokolhatatlannak ítélte azonban a férfiak kordedvezményre való jogosultságból való teljes kizárását, tekintve, hogy a kordedvezményre alapot adó különös egészségi ártalom (porbelégzés, zaj, stb.) azonos munkakör betöltése (tevékenység végzése) alapján a férfiakat és nőket egyformán érinti.

3.4.1. Az Mt. támadott szabálya az általános szabályok szerint létesített munkajogviszonyban állókra irányadó, az Mt. 90. §-ban írt felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkaviszonyban zárja ki. A kizáró rendelkezés a munkavállalók között nem tesz különbséget annak alapján, hogy azok nők vagy férfiak, ezért az Alkotmány 66. § (1) bekezdésének, ezzel összefüggésben az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésének sérelme nem merül fel.

3.4.2. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az anyáknak, a gyermeket váró és gyermeket szült nők számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan ír elő külön támogatást és védelmet. Az Alkotmány e rendelkezése – hasonlóan az Alkotmány 66. § (1) és (3)

bekezdésének az Abh3.-ban kifejtett értelmezésével – a várandós nők és a gyermekes anyák számára pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására ad alkotmányi felhatalmazást, időben viszonylagosan – a szülés időpontjához igazodóan – behatároltan. Ebből következően az anyák a különleges támogatásra és védelemre, állapotukra és az anyasággal összefüggő feladataikra tekintettel tarthatnak igényt, a gyermekvállalásra, a gyermek fogadására és a szülésre való felkészülés, az ebből adódó változásokhoz való alkalmazkodás, az anyasággal kapcsolatos gondozási, a gyermek megfelelő fejlődésének biztosítását igénylő feladataik, kötelezettségeik ellátása érdekében, egyben kiküszöbölendő azokat a hátrányokat, amelyek az anyai szerepvállalásból fakadhatnak. A támogatás és védelem módját, konkrét érvényesülési körét, formáját nem rögzíti az Alkotmány 66. § (2) bekezdése, a kiemelt támogatás és védelem így az anyákat minden olyan területen (pl. egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megilleti, amelyeken a gyermekvállalás miatt az Alkotmány által védendőnek és támogatandónak rendelt állapotuk alatti időszakban (a gyermek születése előtt és után) másokhoz képest hátrányos helyzetbe kerülhetnek (tipikusan ilyen pl. a munkaerő-piaci távollét). Az Alkotmány fenti rendelkezése tehát – részeként annak a komplex védelemnek, amelyet az Alkotmány a gyermekjogi és családvédelmi rendelkezései által (Alkotmány 15. §, 16. § 67. §), a gyermekek egészséges fejlődésének biztosítása érdekében ír elő – a nőket a gyermekvállalással összefüggésben érő (és közvetetten a gyermekek megfelelő fejlődésére is kiható), potenciálisan bekövetkező negatív hatások kiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra ad felhatalmazást.

Azt, hogy a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk miatt különös védelmet igényelnek, az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogi tárgyú jogalkotás is elismerte. A Tanács 92/85/EGK Irányelve a várandós, gyermekágyas, szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére, a terhességre, a szoptatásra káros hatással járó, kockázatot jelentő tényezők kiküszöbölésére (ennek érdekében a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti módosítására, biztonságot, egészséget veszélyeztető expozíció kizárására, szülési szabadság, elbocsátás elleni védelem biztosítására stb.) kötelezi a tagállamokat (utóbbi körben elismerve a tagállamok jogalkotói szabadságát a munkavállalók állapotával össze nem függő rendkívüli esetekre vonatkozóan). Az Európai Közösségek Bírósága már korábban kimondta, hogy a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és a nők egyenlőségére vonatkozó közösségi szabályok célja a női munkavállalóknak a szülés előtti és után való védelme (lásd a

C – 191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pont). A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, és különösen a 76/207 Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5. Cikkének (1) bekezdése alapján a nők elbocsátással szembeni védelmét nem csak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. Az ilyen elbocsátás csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd pl. a C – 394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet 24-27. pont, a McKenna-ügyben hozott ítélet 47. pont).

A nőknek a terhességük, terhességgel összefüggő betegségük, illetve az ezzel összefüggő „elérhetetlenségük” miatti elbocsátása kérdésében az Európai Közösségek Bírósága több ítéletében is állást foglalt. Ennek során kimondta: arra a kockázatra tekintettel, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve annak különösen súlyos kockázatát, hogy a női munkavállaló önként szakítja meg terhességét, biztosít a közösségi jogalkotó a 92/85 irányelv 10. cikke alapján különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban felmondási tilalmat rendel el (C – 32/93.sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet 21. pont; C – 394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet 18. pont; C – 109/00. sz. Tele Danmark ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet 26. pont, stb.).

Az anyák és a gyermekek védelmét szolgáló jogállami kötelezettségeket fogalmaz meg az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek 10. Cikke előírja, hogy az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani, amely idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot, vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani. Hasonló intézkedési kötelezettségeket fogalmaz meg a részes államok számára a Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. Cikke, amely „A dolgozó nők védelemhez való joga” cím alatt a gyermek születése előtt és utáni szabadság mellett a szoptató anyák munkaidő-kedvezménye biztosítását, a szülési szabadság idejére eső felmondás megtiltását, a veszélyes, fáradságos, egészségtelen munkákból származó különböző ártalmak kiküszöbölését írja elő. Még konkrétabb követelményeket határoz meg az anyaság védelméről szóló – a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülészakán elfogadott 103. számú Egyezményét módosító – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88.

ülésszakán elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183. számú Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezmény a terhes és szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségére ártalmas munkavégzés elleni védelmét, szülési szabadság biztosítását, a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció esetén külön szabadság, e szabadságok alatti pénzbeli juttatás nyújtását, a terhesség, valamint azzal összefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő munkába állás utáni – a tagállamok által meghatározott időszakon belüli – időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással összefüggő ok miatti megszakítása tilalmát, a szoptatással kapcsolatos munkaidő-kedvezmények biztosítását, stb. írja elő.

Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése ugyanakkor a hivatkozott európai uniós, nemzetközi emberi jogi és munkajogi tárgyú jogalkotáshoz képest szélesebb körben és kevésbé konkrétan határozza meg az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét szolgáló állami kötelezettségeket: a fokozott gondoskodási kötelezettség teljesíthető a társadalombiztosítás rendszerében, a szociális ellátórendszer intézményei keretében nyújtott pénzbeli és természetbeni ellátások, szolgáltatások, juttatások feltételrendszerét meghatározó jogalkotás, továbbá a munkavégzéshez kapcsolódó kötelezettségeket enyhítő, a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, a munkaerő-piacra való visszatérést könnyítő, előnyben részesítést előíró, az érintett jogalanyok gazdasági, szociális biztonságát növelő és egészségvédelmét szolgáló külön intézkedések által (így a foglalkoztatás területén pl. felmondási védelem előírásával is).

3.4.3. Az Alkotmány 66. § (3) bekezdéséből a nők és a fiatalok védelmére vonatkozóan – az Alkotmány 66. § (2) bekezdéséhez viszonyítva – speciális követelmények származnak külön jogszabályok megalkotására: a kiemelt védelemnek az Alkotmány által kijelölt tárgykörben, a „munka végzése során” kell érvényesülnie. Ez az alkotmányi rendelkezés – az Abh3.-ban kifejtetteknek megfelelően a nők (és a fiatalok), mint ún. sérülékeny foglalkoztatotti csoportokba tartozó jogalanyok alkati, természeti (biológiai és fizikai) különbözőségéből adódó eltérések elismerésén alapszik, nők esetében magában foglalva az anyaságnak a nő életrendjére, szervezetére gyakorolt biológiai, pszichikai, szociológiai hatásait, és azoknak a különböző munkatevékenységek folytatásával való összefüggéseit, következményeit is. A jogalkotót ezért az Alkotmány 66. § (3) bekezdése a munka világára, ezen belül is a munkavégzésre vonatkozó szabályalkotásban a nők (és fiatalok) számára – az e tulajdonságukra, abból eredő sajátosságaikra visszavezethető hátrányokat kiküszöbölendő – többletvédelmet, kedvezményeket, előnyöket biztosító intézkedésekre, a munkavégzéssel

általában járó fizikai, pszichés megterhelést könnyítő, ártalmakat megelőző vagy csökkentő (munkajogi, foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi, szociális tárgyú) rendelkezések meghozatalára kötelezi.

Az Alkotmány fenti rendelkezései összefüggésben állnak az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésével, amely szerint „A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti”. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésében foglalt esélyegyenlőség elvét konkretizálja a gyermeket vállaló nőkre, kisgyermekes anyákra, a 66. § (3) bekezdése pedig a munkát vállaló nőkre, amely elv alapján az állam a különböző társadalmi csoportok esélyeinek egyenlőségét jogszabályok és állami intézkedések rendszere révén biztosítja, illetőleg járul hozzá az egyenlőtlenségek csökkentéséhez. [725/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 663, 664.; 553/B/1994. AB határozat, ABH 1997, 773, 783.]

3.4.4. Az Alkotmány 67. § (1) bekezdése minden gyermek számára biztosítja a jogot a családjá, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges. Ez az alkotmányi rendelkezés „a gyermek alapvető jogairól szól, egyidejűleg a család (szülők), az állam és a társadalom alapvető kötelezettségeit megszabva” (995/B/1990. AB határozat, ABH 1993, 524, 525.), egyben a jogalkotó alkotmányos kötelezettségét határozza meg a gyermek megfelelő fejlődését biztosító feltételek megteremtésére. Az Alkotmánybíróság – az Alkotmány 15. §-a, 16. §-a és a 67. § (1) bekezdése összefüggéseit figyelembe véve – több határozatában rámutatott, hogy e rendelkezések az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozzák meg, mely a legkülönbözőbb állami kötelezettség-teljesítésekben nyilvánul meg, és amelyek formája, módja, mértéke az alkotmányi rendelkezésből nem következik [731/B/1995. AB határozat, ABH 1995, 801, 807.; 79/1995. (XII. 21.) AB határozat, ABH 1995, 399, 405.; 429/B/2001. AB határozat, ABH 2005, 987, 991-992.; 666/B/2004. AB határozat, ABH 2006, 2061, 2063-2064.; 844/E/2005. AB határozat, ABH 2007, 2544, 2547.]. Az Alkotmánybíróság a 844/E/2005. AB határozatában – méltányolhatónak tekinthető lakásigény kielégítése feltételeinek vizsgálata során – értelmezte az Alkotmány 67. § (1) bekezdését. Határozatában – idézve a 731/B/1995. AB határozatában foglaltakat – megállapította, hogy „kedvezményes, támogatott lakásszerzésre nézve alanyi jogosultságok, illetőleg meghatározott, konkrét lakástámogatási formák kialakítása és biztosítása nem következik. Az alkotmányos intézményvédelem, az ifjúság létbiztonságának biztosítása, érdekeinek védelme, a gyermekek testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséről való gondoskodás a legkülönbözőbb

állami kötelezettségteljesítésekben nyilvánul meg. Kétségtől ide sorolható a családok, fiatalok lakáshoz jutásának állami segítése is. Ennek formája, módja, még kevésbé pedig mértéke a vonatkozó alkotmányi rendelkezésekből azonban nem következik. (...) Az alkotmányos követelmény az, hogy az állam gondoskodása, segítése és védelme nem eshet a vonatkozó alkotmányi rendelkezésekben meghatározott minimális szint alá. (...) Alanyi jogok híján a jogalkotói szabadságnak az önkényesség tilalma szab határt.” (ABH 2007, 2544, 2547.)

3.4.5. A munkajogi szabályozásban kialakított felmondásvédelmi rendelkezések egy része az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében foglalt alkotmányos alapjog érvényesülését, valamint az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdéséből és a 67. § (1) bekezdéséből fakadó állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítését segíti elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekes anyák számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan, így a terhesség, szülési szabadság alatt, a szülést követő három hónapban többletvédelmet biztosít az anyák állapotára és a gyermek megfelelő fejlődésére is kiható azon lehetséges hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony felbontása miatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadhatnak. Az Mt. a felmondásvédelmi szabályok által kiemelt védelmet biztosít továbbá a gyermekes anyák számára a gyermek születését követő hosszabb (akár évekig tartó) időszakokra is, a gyermek gondozása, nevelése, beteg gyermek ápolása érdekében. Ez utóbbi rendelkezések megalkotására a törvényhozónak az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdésében adott, pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotásra való felhatalmazása alapján és a 67. § (1) bekezdéséből eredő állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítése érdekében került sor. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az érintett jogalanyoknak az Alkotmány fenti rendelkezéseiből származóan alkotmányos alapjoga lenne a munkaviszony megszüntetése elleni felmondási védelemre. Az Alkotmány által előírt kiemelt támogatás és védelem nem csupán a munkaviszonyok megszüntetésének felmondási tilalmak előírásával történő korlátozásával érhető el, az teljesíthető egyéb munkajogi és más jogszabályalkotás útján is. A magyar jogrendben számos szabály található, amely – az Alkotmány fenti rendelkezései érvényesülése érdekében – a nők, várandós nők, kisgyermekes anyák védelmét és támogatását szolgálja, így pl. a terhesgondozásról szóló 33/1992. (XII. 23.) NM rendelet, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény, illetve a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény által szabályozott ellátások, szolgáltatások, támogatások; a foglalkoztatás területén az Mt. védelmi (éjszakai, rendkívüli munkavégzés tilalmazása, illetve korlátozása, terhes, kisgyermekes nők munkakörének, munkafeltételeinek módosítása,

kiküldetés korlátozása, szülési szabadság, szoptatási munkaidő-kedvezmény, stb.) szabályai, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, amely a nők foglalkoztatásánál külön szempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására, stb.

3.4.6. Nem vezethető le jogosultság az Alkotmány 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bekezdéseiből sem a felmondási tilalom alkalmazására az Mt. 90. § (1) bekezdésében szereplő egyéb tényállások fennállására tekintettel. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában az Alkotmány 70/D. §-a „a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogosultságként meghatározott alkotmányi követelmény az államnak azt az alkotmányos kötelezettségét jelenti, hogy a nemzetgazdaság teherbíró képességéhez, az állam és a társadalom lehetőségeihez igazodva olyan gazdasági és jogi környezetet teremtsen, amely a legkedvezőbb feltételeket biztosítja a polgárok egészséges életmódjához és életviteléhez. E feltételeket konkretizálja egyebek között az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében írt rendelkezés, amely az állam kötelezettségévé teszi a megfelelő egészségügyi intézmények létesítését és az orvosi ellátás megszervezését. A lehető legmagasabb testi és lelki egészséghez való jog az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében foglalt állami kötelezettségként fogalmazódik meg, amely magában foglalja azt a kötelezettséget, hogy a törvényhozó a testi és lelki egészség bizonyos területein alanyi jogokat határozzon meg. [56/1995. (IX. 15.) AB határozat, ABH 1995, 260, 270.; 54/1996. (XI. 30.) AB határozat, ABH 1996, 173, 186.; 37/2000. (X. 31.) AB határozat, ABH 2000, 293, 297.]

Az Alkotmány 70/E. §-a a szociális ellátáshoz való jogot fogalmazza meg, továbbá rögzíti annak szervezeti, intézményi kereteire vonatkozó alapvető rendelkezéseket. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az Alkotmány 70/E. §-ába foglalt rendelkezések általános jelleggel nevesítik az államnak a polgárok szociális biztonsága tekintetében fennálló kötelezettségeit. [32/1991. (VI. 6.) AB határozat, ABH 1991, 146, 163.; 2093/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 546, 547.; 659/B/1995. AB határozat, ABH 1996, 537, 538.; 1049/D/1999. AB határozat, ABK 2006. január, 15, 17.] Az Alkotmánybíróság kimondta továbbá, hogy „(a)z Alkotmány 70/E. § (1) bekezdése szerint a szociális biztonsághoz való jognak – magában az Alkotmányban kiemelt – tartalmi eleme, alkotmányos követelménye, öregség, betegség stb. esetére a megélhetéshez szükséges ellátáshoz való jogosultság biztosítása és garantálása. Ezt az ellátáshoz való jogot az állam a társadalombiztosítás és a szociális intézményrendszerek útján valósítja meg. (...) Az Alkotmány 70/E. § (2) bekezdésének idézett rendelkezéséből (...) csak az következik, hogy az állam a polgárok

megélhetéshez szükséges ellátáshoz való jogaik realizálása érdekében társadalombiztosítási és szociális intézményi rendszert köteles létrehozni, fenntartani és működtetni.” [26/1993. (IV. 29.) AB határozat, ABH 1993, 196, 198-199.]

Ezekből az Alkotmányi rendelkezésekből nem következik a keresőképtelen beteggé vált munkavállalók számára alanyi jogosultság arra, hogy a munkaviszonyuk rendes felmondás útján való megszüntetése korlátozások alá essen. Az Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése, valamint a 70/E. § (1) bekezdése nem áll alkotmányjogilag értékelhető összefüggésben, így ellentétben sem a munkajog felmondásvédelmi szabályaival.

3.4.7. A továbbiakban az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésével kapcsolatos kifogásokat vizsgálta meg. Az Alkotmánybíróság az Abh1.-ben – többek között – olyan szabály alkotmányosságát vizsgálta az Alkotmány 70/A. §-a alapján, amely a nyugdíjasokra nézve kizárta az Mt. 90. §-ában foglalt felmondási védelmek érvényesülését. Az Alkotmánybíróság a munkáltatói felmondás relatív korlátjaként, a munkavállalók közötti pozitív diszkriminációként értékelte az Mt. 90. §-ában meghatározott időszakra vonatkozó tilalmakat, a tilalom által nyújtott többletvédelem megszüntetésére pedig – figyelemmel arra, hogy a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei csak a nyugellátásra való jogosultság eléréséig állnak fenn – elegendő oknak találta, hogy az érintettek nyugdíjasnak minősülnek.

A jelen esetben az Alkotmánybíróságnak arról kellett döntenie, megvalósít-e alkotmányértő különbségtételt, hogy az Mt. – szemben az általános szabályok hatálya alá tartozók jogviszonyával – a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében nem korlátozza (tiltja meg) a munkaviszony megszüntetését az Mt. 90. § (1) bekezdésében meghatározott időszakokban. Ennek során az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a felmondási tilalmak határozatlan, tehát hosszabb távra tervezett munkajogviszonyoknak a munkáltató általi rendes felmondással való megszüntetésekor érvényesülnek, és olyan esetekhez kötődnek, amikor a munkavállaló a jogviszonyból származó kötelezettségeit betegsége, gyermekvállalása, gyermeke betegsége, vagy közeli hozzátartozója súlyos betegsége miatt nem tudja ellátni. [Az Mt. 90. § (1) bekezdés *f*) pontjában szereplő ok vizsgálata a sor- és tartalékos katonai szolgálat, valamint a polgári szolgálat – a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról szóló 2004. évi CIV. törvény által 2005. január 1-vel történt – megszüntetésére tekintettel tárgytalanná vált.] A tilalmak egy része a munkavállaló munkavégzésre képtelen állapotát

veszi figyelembe, illetve a gyermekvállalás elősegítését célozza, más része a várandós nők és anyák fokozott védelmét, valamint a gyermekek és más közeli hozzátartozók (beteg házastárs, szülő, stb.) irányában fennálló gondozási, ápolási, nevelési kötelezettségek ellátását hivatott biztosítani. A tilalomra okot adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket, illetve állapotokat írnak le, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak, amelyekben a munkavállalók kiszolgáltatottsága, sérülékenysége fokozottan jelentkezik. A védelem arra irányul, hogy a munkaköteleből származó fő kötelezettség (munkavégzés) teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során, egyúttal kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A törvényhozó az Mt. 90. § (1) bekezdésében tehát a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak az – említett okok miatti – sérülékeny, fokozott kiszolgáltatottságot jelentő helyzetét, állapotát ismerte el, s ítélte a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek; ennek során részben az Alkotmány 66. § (1) bekezdésében írt, a férfiak és nők egyenjogúsága biztosítására vonatkozó kötelezettségét teljesítendő, részben az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésén, valamint az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdésén alapuló, a várandós és gyermekes anyákra vonatkozó pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotási felhatalmazása körében járt el, figyelembe véve az államnak az Alkotmány 15. §-ából (a család védelmét előíró rendelkezéséből) és az Alkotmány 67. § (1) bekezdéséből származó intézményvédelmi kötelezettségeit is.

Megállapítható továbbá az is, hogy azok a különös védelmet igénylőnek ítélt helyzetek és állapotok, amelyek nyomán a törvényhozó az általános szabályok szerint foglalkoztatott munkavállalók számára pozitív diszkriminációt alkalmazott, a kölcsönzésre létesített munkajogviszonyokban ugyanúgy jelentkezhetnek. Hosszabb távra tervezett, határozatlan idejű jogviszonyok létesítésekor a „hagyományos” és a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók számára is egyformán látható, vagy nem feltétlenül látható előre, hogy munkájukat az adott munkáltatónál folyamatosan el tudják-e látni, abban – az Mt. 90. § (1) bekezdésében meghatározott tényállások jövőbeni megvalósulása által – akadályoztatva lesznek-e. A törvényhozó tehát az Mt. támadott szabályában a munkavégzésben való akadályoztatás okainak és potenciális következményeinek egyformán kitett munkavállalók között alkalmazott különbségtételt azzal, hogy az Mt. 90. §-ában foglalt tilalmak alkalmazását

kizárta a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében. Ezzel az állapotuk miatt azonosan sérülékeny, munkaerő-piaci pozíciójukat és elhelyezkedési esélyeiket illetően azonos okok miatt kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók között tett – alkotmányosan indokolhatatlan – különbséget. A többletvédelem kizárása ugyanis ebben az esetben nem támasztható alá sem a kölcsönzéses foglalkoztatás időszakos jellegével, a kölcsönbeadó munkáltató munkával való ellátási kötelezettsége kisebb mérvű tervezhetőségével, korlátozott foglalkoztatási lehetőségeivel, s nem állítható az sem, hogy a sérülékeny élethelyzetekből fakadó hátrányok kiegyenlítését szolgáló, nagyobb munkabiztonságot jelentő kedvezményezés a hagyományos jogviszonyban álló munkavállalókra nézve indokoltabb lenne. Mivel a vizsgált megkülönböztetésnek nem állapítható meg a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka, alkotmányellenes diszkriminációt valósít meg, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96. §-ai” szövegrészéből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezést – az Abtv. 40. §-a és 43. § (1) bekezdése alkalmazásával – határozata közzétételének napjával megsemmisítette. A részbeni megsemmisítésre, valamint a törvényszerkesztés során az Mt. 193/P. § (1) bekezdésében alkalmazott, az Mt. 90. §-ára vonatkozó jogtechnikai megoldásra tekintettel (a főszabályok alóli kivételek visszautalással, több egymást követő rendelkezés együttes megjelölésével, a legkisebb és a legnagyobb számú §-ok feltüntetésével kerülnek meghatározásra, amelynek folytán a kivétel a közjük eső számon szereplő §-okra is vonatkozik) az Alkotmánybíróság megállapította az Mt. 193./P. § (1) bekezdésének a megsemmisítés követően hatályban maradó szövegét is. A kivétel-szabály megsemmisítése folytán az Mt. 90. §-a a határozat közzétételének napjától az Mt. XI. fejezetében szabályozott foglalkoztatás esetében is alkalmazandó.

Az Abtv. 43. § (1) bekezdése értelmében az alkotmányellenes jogszabályt az Alkotmánybíróság erről szóló határozatának a hivatalos lapban való közzététele napjától nem lehet alkalmazni, a 43. § (4) bekezdése szerint azonban az Alkotmánybíróság a támadott jogszabály konkrét ügyben történő alkalmazhatóságáról a 43. § (1) bekezdésében meghatározottól eltérően rendelkezhet, ha ezt a jogbiztonság vagy az eljárást kezdeményező különösen fontos érdeke indokolja. Az alkotmányellenes rendelkezés a veszélyeztetett teresség miatti keresőképtelenség, ezzel összefüggésben a munkavégzésben való akadályoztatás okán kiadott felmondás jogszerűsége tárgyában folyó konkrét ügyben való alkalmazási tilalmának kimondását az eljárás kezdeményezőjének, azaz a konkrét ügy felperesének különösen fontos érdeke indokolja, ezért az Alkotmánybíróság az

alkotmányellenes rendelkezésnek a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt 6. M 1856/2004. szám alatt folyamatban lévő perben való alkalmazása tilalmát elrendelte.

4. Egy indítványozó – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével és az Mt. nem létező 70. § (1) bekezdésével való ellentét kapcsán – kifogásolta azt is, hogy az Mt. 193/N. § (1) bekezdése a szabadság kiadása időpontjának a munkáltató általi előzetes közlését három napra rövidíti, ezáltal megfosztja a munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy a szabadságot a családon belül megfelelő előrelátással szervezhessék.

Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével összefüggésben már az 1403/B/1991. AB határozatában kifejtette, hogy az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez, a szabadidőhöz és a fizetett szabadsághoz való jogokat. (ABH 1992, 493, 494.) Az 1030/B/2004. AB határozatában az Alkotmánybíróság a pihenéshez való jogot a munkához való jog lényeges összetevőjeként értelmezte, utalt továbbá az Alkotmánybíróság több határozatában tett megállapítására, amely szerint – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésén túlmenően – az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő. (ABH 2005, 1307, 1311.) Az Alkotmánybíróság – a fenti határozatokban tett megállapításokra figyelemmel – a 74/2006. (XII. 15.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh3.) a szabadság kiadásának a munkáltató általi időbeli korlátozását lehetővé tévő olyan szabályozás alkotmányosságát vizsgálta, amelyek által „kitágított” keretek között – az indítványozók szerint – már nem érvényesülhet, hanem egyenesen ellehetetlenül a munkavállalók pihenéshez való joga. E határozatban rögzítette, hogy „az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése a (...) pihenéshez való jog mellett nevesíti a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot is. Az Alkotmánybíróság (...) a 849/B/1992. AB határozatában minden munkavégzésre irányuló jogviszony közös elemeként határozta meg a rendszeres fizetett szabadság biztosításának kötelezettségét. (ABH 1996, 391, 393.) E jog – a pihenéshez való joghoz hasonlóan – a munkához való jog lényeges összetevője, egyben a pihenéshez való jog egyik aspektusának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Sajátossága, hogy tipikusan a megélhetést, a létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített ún. önálló munkavégzésre irányuló, jellemzően tartós jogviszonyokban állók számára meghatározott időszakonként viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a

fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. E jog alkotmányi szabályozása – a pihenéshez való joghoz képest – konkrétabb követelményeket állít a törvényhozó elé. A pihenéshez való jog garanciáinak meghatározása során a jogalkotó szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka világában érvényre juttatható többféle módon is: a munkavégzési kötelezettség időbeni korlátait (pl. a munkaidőt, pihenőidőt, valamint a különböző munkaidő-kedvezményeket) meghatározó szabályok megalkotásával. A fizetett szabadsághoz való jog biztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányi előírásból fakadó követelmény, hogy a törvényhozó meghatározott időszakonként visszatérően jogosítsa az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében foglalt munkához való jogot – a tágabb értelemben vett – munkajogviszony keretében gyakorló jogalanyokat. Követelmény ezen túl, hogy a pihenés érdekében biztosított szabadidő díjazott legyen, azaz a fenti jogalanyi kör a jogviszonyban töltött idő alatt munkavégzési kötelezettség hiányában is jogosult legyen pénzben meghatározott javadalmazásra. Az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében meghatározott rendszeres fizetett szabadsághoz való jog biztosításának kötelezettsége nem jelent azonban kötelezettséget arra, hogy akár a jogosultságot, akár a kiadást, ezáltal az igénybevétel lehetőségét feltétlenül a naptári év viszonylatában kellene szabályoznia a jogalkotónak.” (ABH 2006, 870, 875-876.)

Az Alkotmánybíróság az Abh3.-ban rögzítette, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot alkotmányos alapjognak tekinti, amelyre irányadó a korlátozás jogalapját és mértékét meghatározó, az Alkotmány 8. § (2) bekezdésében foglalt garanciális szabály, és az ezzel kapcsolatban kimunkált szükségesség-arányosság teszt. „Az Alkotmánybíróságnak a 6/1998. (III. 11.) AB határozatban összegezett állandó gyakorlata szerint (ABH 1998, 91, 98-99.), az alapvető jog korlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással.” (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524, 530.) Az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki. [20/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 69, 71.; 44/2004. (XI. 23.) AB határozat, ABH 2004, 618, 635.; 26/2004. (VII. 7.) AB határozat, ABH 2004, 398, 417.; 22/2004. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004, 367, 375.; 36/2005. (X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390, 398.]

Az Alkotmánybíróság a jelen esetben figyelemmel volt arra, hogy az Mt. a szabadság mértékére és számítására vonatkozóan különös rendelkezéseket nem fogalmaz meg a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra nézve (a szabadságot a naptári év viszonylatában, a mértéket illetően a munkavállaló életkora, személyi körülményei, illetve a végzett munka jellege, egészséget veszélyeztető, egyéb megterhelő volta függvényében, az év közben kezdődött jogviszonyban időarányosan biztosítja), és alkalmazandó a szabadság esedékessége évében való kiadására vonatkozó főszabály és az ettől való eltérést engedő kivétel-szabályok is. A kiadás és a nyilvántartás szabályozása részben tér el – az Mt. 193/N. § (1)-(2) bekezdése és a 193/G. § (5) bekezdése által megállapított különös szabályok, valamint a 193/P. § (1) bekezdése által a 134. § (1)-(2) és (5)-(6) bekezdése alkalmazását kizáró rendelkezés alapján – az általános szabályoktól, amelyek közül az indítványozó kizárólag a kiadás előtti közlés rövid (három napos) határidejét sérelmezte.

A szabadság kiadása időpontjának – a munkavállaló meghallgatása utáni – meghatározása a munkáltató döntési hatalmát, rendelkezési jogát jeleníti meg, ami a munkáltató számára lehetőséget ad arra, hogy a munka megfelelő szervezéséről, a folyamatos működésről gondoskodjék, és foglalkoztatási kötelezettségét teljesíthesse. Ez a korlátozás önmagában nem minősíthető szükségtelennek, a szabadság igénybevételével kapcsolatos jog munkavállaló általi korlátlan gyakorlása ugyanis a munkáltatók folyamatos működését lehetetleníthetné el, ezáltal az Alkotmány 9. § (1) bekezdéséből származó alkotmányos elv érvényesülését, a piacgazdaság működőképességét veszélyeztetné. Lényeges, hogy a támadott rendelkezés más (kölcsönvevő) munkáltató(k) aktuális munkaerő-igénye(i) kielégítése érdekében szervezett, ennél fogva speciális foglalkoztatási formában érvényesül, amelyben nem ritka, hogy a – határozott vagy akár határozatlan időre létesített – jogviszony csak pár nap, hét vagy hónap időtartamban áll fenn. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdésének különös szabálya a munkavállalónak a szabadság kiadásáról való előzetes tájékoztatását valóban igen rövid határidővel írja elő, a rövid időtartamban fennálló jogviszonyok esetében azonban, amikor is a munkaviszony fennállásához időarányosan kötött, így a munkavállalót megillető csupán néhány nap szabadság kivételét a munkaviszony megszűnése tenné lehetetlenné, éppen ez a szabály ad lehetőséget a szabadság természetbeni igénybevételére, ezáltal az érintett munkavállaló pihenéshez való joga érvényesülésére. A támadott szabály tehát ezekben az esetekben a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében szabályozott, a fizetett szabadsághoz való alkotmányos alapjoga érvényesülését szolgálja, ezért az a korlátozás, amit az igénybevétel előtti, minimum három napos közlés jelent,

szükségesnek tekinthető. Más a helyzet azonban, ha a kölcsönzésre létesített munkaviszony hosszabb időtartamban áll fenn, így az adott munkáltatónál természetben igénybe vehető szabadság is nagyobb mértékű. Ilyenkor a kiadás időpontja közlésének a szabadság igénybevétele előtt legkésőbb három napra szorítása a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog gyakorlását aránytalanul korlátozza, mert a szabadság által biztosított szabadidő – családi vagy más közösségben való, akár önálló – eltöltésének tervezhetőségét lehetetleníti el, egyben megfosztja a munkavállalót attól a lehetőségtől, hogy a pihenés, regenerálódás különböző előzetes szervezést igénylő formáinak igénybevételéről megfelelő időben gondoskodjék. Ezen differenciálatlan szabályozás az alapjog-korlátozással szemben támasztott, a legenyhébb eszköz alkalmazása követelményének nem felel meg, ami a fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/N. § (1) bekezdése második mondatát megsemmisítette. Mivel az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres fizetett szabadsághoz való jog nem tartozik a korlátozhatatlan alapjogok közé, továbbá mert a vizsgált rendelkezés megsemmisítésére a norma differenciálatlan volta miatt került sor, a törvényhozónak lehetősége van az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének megfelelő szabályozás kialakítására. Ezért az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy – figyelemmel az Abtv. 43. § (4) bekezdésére – a jogbiztonság követelménye a vizsgált rendelkezés jövőre nézve történő megsemmisítését teszi indokolttá. Az új szabályozás megalkotását szükségessé teszi továbbá, hogy az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének indítványokkal nem érintett, az Mt. 134. § (5) bekezdése alkalmazását a munkaeerő-kölcsönzés esetén kizáró szabály folytán az Mt. általános szabálya (amely a szabadság kiadása időpontjának közlését a kezdete előtt legkésőbb egy hónappal írja elő) nem érvényesülhet.

5. Az egyik indítványozó – az Alkotmány 70/A. (3) bekezdése és a 70/B. § (1)-(3) bekezdései sérelmét állítva – Mt. XI. fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítése iránti kérelmet is előterjesztett, amelyet a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsönvevő közötti jogviszony hiányával és a kölcsönzött munkavállalók bérigénye érvényesítési nehézségeivel indokolt.

Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése szerint a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Az Alkotmánybíróság az 500/B/1994. AB határozatában értelmezte az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését: „A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához fűződő alapjog pedig magában foglalja annak negatív oldalát is: alapjogot arra, hogy senki nem kényszeríthető olyan munkáltatóval

munkaviszonyba, akivel munkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akivel munkát végezni egyáltalán nem akar.” (ABH 1995, 699, 701.)

A munkateljesítésnek az Mt. XI. fejezetében szabályozott, kölcsönzéses formában való vállalása – még ha az a jogalanyok elhelyezkedési esélyei által behatárolt, s a munkaerő-piaci lehetőségekhez igazodóan korlátozott mértékű is – végső soron az érintettek szabad elhatározásán alapul; a támadott szabályozás a más foglalkoztatási formákban és keretek között történő munkavállalást nem gátolja. Ezért az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésének sérelme nem merül fel. A munkaerő-kölcsönzés jogintézményének alkotmányellenessége – figyelemmel a jelen határozat indokolása III. 2.1. pontjában kifejtettekre is – az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdésével való ellentét miatt sem állapítható meg. Az Alkotmánybíróság megállapította továbbá, hogy a fenti körben felhozott problémák a pozitív diszkriminációs jogalkotással nem hozhatók összefüggésbe. Mindezekre tekintettel az Mt. teljes XI. fejezete alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította.

A határozatnak a Magyar Közlönyben való közzététele az Abtv. 41. §-án alapul.

Budapest, 2009. június 16.

Dr. Paczolay Péter s. k.,
az Alkotmánybíróság elnöke

Dr. Balogh Elemér s. k.,
előadó alkotmánybíró

Dr. Bragyova András s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Kiss László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Kovács Péter s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Lenkócs Barnabás s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Lévy Miklós s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Trócsányi László s. k.,
alkotmánybíró