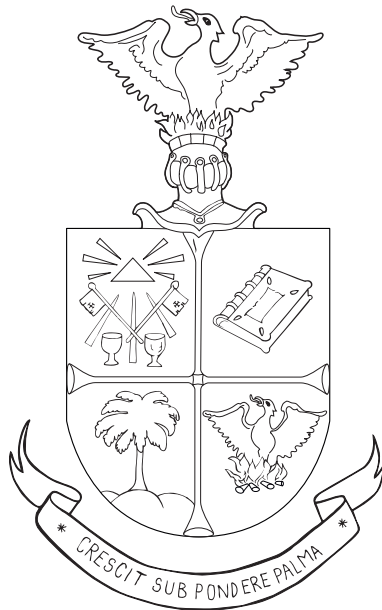


Glossa Iuridica

IX. évfolyam, 1-2. szám

Glossa Iuridica

IX. évfolyam, 1-2. szám



Budapest, 2022

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

A MUNKAVÁLLALÓ JAVÁRA VALÓ ELTÉRÉS SZABÁLYOZÁSÁNAK ALAPVONALAI A MAGYAR ÉS A NÉMET MUNKAJOGBAN

TÓTH KRISTÓF
PhD-hallgató (KRE ÁJK DI)

Absztrakt

Az európai munkajogi kultúrában kiemelt jelentőséggel rendelkezik a „kedvezőbbség” elve, melynek lényege, hogy a felek megállapodása eltérhet a munkajogi jogforrási rendszer hierarchiájában magasabb szinten elhelyezkedő szabálytól, amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz. Jelen tanulmány célja egyrészt történeti áttekintéssel bemutatni a magyar munkajog jogforrási rendszerét a kedvezőbbség szabályozása szempontjából, másrészt a jogösszehasonlító módszer alkalmazásával a hatályos hazai, valamint a német munkajog kontextusában vizsgálni a kedvezőbbség elvének érvényesülését.

Kulcsszavak: Kedvezőbbség elve, szerződési szabadság, jogforrási rendszer, munkaszerződés

Abstract

The favourability principle has a special and significant place in the culture of the European labour law. By the means of this principle, parties are allowed to derogate from those regulations that are higher in the statutory hierarchy by mutually agreeing on thereof in the contract if such derogation serves the sole benefit of the employee. The purpose of the study, on the one hand, is to explain the statutory hierarchy of the Hungarian labour law in the light of the favourability principle. On the other hand, it aims to analyse the enforcement of the principle in the context of the Hungarian and German labour regulations in force by comparative methodology.

Keywords: Favourability principle, freedom of contract, statutory hierarchy, employment contract

1. Bevezető

Az európai munkajogi irodalomban lényegében egyöntetű az az álláspont, mely szerint a felek szerződési szabadságának jogalkotó általi korlátozása, és ezáltal a 'kedvezőbbbségi elv' ('jóléti elv') individuális szinten történő érvényesítése indokolt,¹ hiszen a munkajog egyik központi célja éppen az, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében. A munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve tehát a kontinentális munkajog egyik legfontosabb alappilléreinek számít, így igen jelentős, Európában talán a legjelentősebb jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik.²

Jelen tanulmány két célt szolgál. Egyrészt történeti áttekintéssel bemutatni a magyar munkajog jogforrási rendszerét a kedvezőbbbség elvének érvényesülése szempontjából, annak első megjelenésétől egészen a hatályos munkajogi kódexig. Másrészt a jogösszehasonlító módszer alkalmazásával a hazai, valamint a német munkajog kontextusában vizsgálni a 'jóléti elv' érvényesülését, ehhez kapcsolódóan a jogforrási rendszerbeli (dogmatikai) főbb hasonlóságok, esetleges különbségek feltárása. Az alábbiakban elsősorban a felek (individuális) megállapodása kerül elemzésre, a kollektív megállapodások témakörét csak érintőlegesen vizsgálom.

2. A munkavállaló javára való eltérés első megjelenése a magyar bírói gyakorlatban

A kedvezőbbbség, mint jogelv első említésére 1991-ben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalásában³ (a továbbiakban: állásfoglalás) került sor.⁴ Az állásfoglalás – a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) hatálybalépését megelőzően – azon kérdéssel foglalkozott, hogy mennyiben érvényes a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás.

1 KISS György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, 268.

2 BERKE Gyula: *Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0: a XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019, 126.

3 MK 147. szám. Ugyanakkor a 2/2006. (V. 22.) PK vélemény megállapította, hogy az MK. 147. számú állásfoglalás az abban értelmezett jogszabályok megváltozása folytán okafogyottá vált, ezért a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiuma a jövőben azt nem tekinti iránymutatónak.

4 GYULAVÁRI Tamás: *The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'*. In: GYULAVÁRI, Tamás – MENEGATTI, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. h. n., Kluwer Law International BV – The Netherlands, 2020, 256.

Az említett állásfoglalás a korabeli magyar munkajog jogforrási rendszerének kontextusában tűnik különösen jelentősnek.⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: 1967. évi Mt.) 8–10. §-ai „[a] munkaviszonyra vonatkozó szabályok” cím alatt foglalták össze az akkor hatályos munkajogi jogforrási hierarchia szabályait. A 8. § (1) bekezdés szerint „[a] munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvény szabályozza. Ezek végrehajtásáról a Kormány rendelete, továbbá – ezek keretei között – miniszteri rendelet és államtitkári rendelkezés rendelkezik.” A 8. § (2) bekezdése határozta meg a nem jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó szabályok körét. Ezen bekezdés első mondata szerint „[m]unkaviszonyra vonatkozó kérdésekről rendelkezik a kollektív szerződés, a kollektív keretszerződés, illetve a munkaügyi szabályzat, a munkavédelmi szabályzat, a szakszervezet munkahelyi szervének határozata a jóléti (szociális) ráfordításokról, továbbá a szervezeti és működési szabályzat.” A jogforrási hierarchia rendszerképző elvét lefektető szabályt a 8. § (2) bekezdés utolsó két mondata tartalmazta. Eszerint ezen (nem jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó) szabályok „[...] a munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.” E szabályok tehát a korabeli munkajogi jogszabály általános kógens természetét rögzítették, az 1967. évi Mt. pedig érvénytelennek minősítette, ha egy alacsonyabb szintű szabály egy magasabbtól kifejezett jogalkotói felhatalmazás hiányában tért el. Közömbös volt az eltérés iránya, vagyis a kógencia általános szabályként érvényesült.

Érdemes röviden arra is kitérni, hogy az 1967. évi Mt. hogyan rendelkezett a munkaszerződés szabályozási mozgásteréről, annak viszonyáról a munkaviszonyra vonatkozó szabályokhoz. A 9/C. § (6) bekezdése szerint a munkaszerződés csak kollektív szerződés hiányában rendelkezhetett az egyébként kollektív szerződésre tartozó kérdésekről. A munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonylatában a 22. § (3) bekezdése rögzítette azt a tételt, miszerint a munkaszerződés (avagy annak része) érvénytelen, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Az 1967. évi Mt. idézett szabályai alapján tehát megállapítható, hogy a kollektív szerződéstől (és egyébként más munkaviszonyra vonatkozó szabálytól) eltérő munkaszerződéses rendelkezés (függetlenül az eltérés irányától) érvénytelennek minősült. Kizárólag a kollektív szerződésben nem rendezett tárgykörben létrejött munkaszerződéses megállapodás minősült érvényesnek akkor, ha nem ütközött más munkaviszonyra vonatkozó szabályba, azaz jogszabályba. A munkaszerződés szabályozása kapcsán is elmondható tehát, hogy a mun-

5 BERKE i. m. 110.

kaviszonyra vonatkozó korabeli szabályok általános jellemzője a (szocialista munkajogból 'örökölt') kógencia volt, amely markánsan jelenítette meg a felek jogi kapcsolataiba való erőteljes állami beavatkozást.⁶ Arra is érdemes röviden utalni, hogy ezen törvény elődjére, a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendeletre is a kógencia volt a jellemző, amely szinte teljes mértékben beszűkítette a felek szerződési szabadságát, ezzel lényegében 'közjogiasította'⁷ a munka magánjogát, és az individuális munkakapcsolatok terén teljességgel kiiktatta a piaci hatásokat.⁸

A korabeli jogforrási rendszer rövid ismertetését követően, visszatérve az állásfoglalás által vizsgált kérdésre, nevezetesen, hogy érvényes-e a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás, ismételten szükséges utalni az 1967. évi Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt azon szabályra, amely szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte, a tilalomba ütköző kollektív szerződéses rendelkezés pedig érvénytelennek minősült. A végkielégítéssel összefüggésben a törvény nem biztosított eltérési lehetőséget,⁹ tehát ez – a főszabály szerinti – kógens jogintézménynek minősült.

Az újonnan létrejött és gyorsan szélesedő magángazdaság jogalkalmazási igényeivel azonban a munkaviszonyra vonatkozó kógens jellegű szabályozás már nem volt összeegyeztethető, mivel e szabályozási módszer szükségtelenül korlátozta a magán-, illetve kollektív megállapodásos autonómiát.¹⁰ Ennek szellemében a Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásban kimondta a kollektív szerződés szabályozási lehetőségét a végkielégítés tekintetében, mindezt annak ellenére, hogy ezen jogintézmény kapcsán az 1967. évi Mt. nem biztosított eltérési lehetőséget a kollektív szerződés számára.¹¹ Az állásfoglalás leszögezte továbbá, hogy a végkielégítésre vonatkozó „[...] kollektív szerződéses szabályozás érvényes, ha a törvényben előírt végkielégítési szabályoknál a munkavállalóra nézve kedvezőbb.”¹² A bíróság tehát gyakorlatilag az állásfoglalással – 'contra

6 Uo. 114–115.

7 KUN Attila: *A munkajog történeti fejlődésének vázlatja*. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020, 56. [a továbbiakban: KUN (2020a)]

8 SÍPKA Péter: *A munkajogi felelősség sajátosságai a szocialista munkajogban*. In: SMUK Péter (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei* (I. kötet). Győr, SZE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2010, 388.

9 BALOGH Áron Péter: *A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében*. *Munkajog*, 2020/3, 18.

10 BERKE i. m. 110.

11 Uo. 111.

12 MK 147. szám.

legem' jelleggel – teret engedett a felek kollektív szerződéses megállapodásának,¹³ igazodva ezzel az újonnan kialakult gazdasági környezethez.

A Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásban továbbá arról is rendelkezett, hogy miként kell megítélni a munkavállalóra kedvezőbb eltérést a kollektív szerződés kapcsán. E kérdésben a Kollégium – túlmutatva az akkor aktuális jogalkalmazási gyakorlaton – elvi értékű tételt szögezett le, ugyanis kimondta, hogy a törvényhez képest kedvezőbb eltérést „[...] a jogszabály-értelmezés általános szabályainak megfelelően nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell elbírálni.”¹⁴ Az állásfoglalás szerint tehát a kollektív szerződéses szabályozás érvényességének megítélése körében nem a törvényben és a kollektív szerződésben foglalt egyes végkielégítési jogosultsági feltételeket (például a munkaviszonyban töltött időt, az áthelyezést megelőző munkaviszony figyelembevételét, a végkielégítés mértékét stb.) kell összehasonlítani, hanem a végkielégítésre vonatkozó teljes szabályozást (szabálycsoportot) kell összevetni.¹⁵

Összefoglalóan megállapítható, hogy az állásfoglalás a munkavállalóra kedvezőbb eltérés kérdését a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatában vetette fel, amely – a jogalkotói szándék ellenére – lehetőséget biztosított a kollektív szerződések számára a végkielégítés szabályozása tekintetében. Ezzel lényegében az új piacgazdasági környezethez igazodva – megelőzve az 1992. évi Mt.-t – kialakította az ún. 'relatív diszpozitivitás' jogalkalmazási-jogértelmezési metodikájának alappilléreit. A Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásával, még ha valamelyes meg is haladva a bírói hatáskör korlátait,¹⁶ a gyakorlat által támasztott igényeket tartotta szem előtt, mellyel jelentősen hozzájárult a szociális piacgazdaságba való átmenetet jellemző feszültségek csökkentéséhez.¹⁷

3. A munkavállaló javára való eltérés szabályozása az 1992. évi Mt.-ben

3.1. Az új jogforrási rendszer kialakításának indokai

Az 1992. évi Mt. alapvető szemléletbeli változást hozott a munkajog jogforrási rendszerében. A korabeli jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és irányításon alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi szabá-

13 BALOGH i. m. 18.

14 MK 147. szám.

15 BERKE i. m. 111–112.

16 A bírói jogalkotás kérdéséről lásd pl.: LÁBADY Tamás: A bírói jogalkotás és alkotmánybírósági kontrollja. *Alkotmánybírósági Szemle*, 2010/1, 127–129.

17 BERKE i. m. 112.

lyozást felváltta a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel.¹⁸ Ennek kapcsán érdemes utalni az 1992. évi Mt. indoklására, amely igen élesen mutatott rá a törvényjavaslat jogpolitikai célkitűzéseire. Az általános indoklás kiemeli, hogy mivel „[...] a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé válik, annak elvei, szabályai alapján kezd működni.” „Ezt a változást a munkajogi szabályozásnak is tudomásul kell vennie: szakítani kell az eddigi szabályozási logikával. A piackonform szabályozás azt eredményezi, hogy a jelenlegi közigazgatási jellegű szabályozást fel kell váltania egy, a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozásnak.” A korabeli felfogás szerint tehát „[a]z állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. 'minimálstandardok' kijelölésére szorítkozhat. (Ilyen jellegű pl. a munkaidő, illetve a túlmunka maximumára, a kötelező pihenőidőre, a munkáltató, munkavállalói kárfelelősségre, a felmondási tilalomra vonatkozó szabály.). A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie. Az állam tehát ebben a megváltozott szituációban már nem tulajdonosi, hanem közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz.”¹⁹

Az indoklás idézett fordulatai arra utalnak tehát, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyt elsődlegesen törvényhozási tárgyként fogta fel, alapvető szerepét pedig e jogviszony bizonyos garanciális elemeinek rögzítésében látta. Ezzel párhuzamosan megfogalmazta azt a kívánalmat, hogy erősödjék a kollektív megállapodások szerepe.²⁰ Az indoklás ugyanakkor utal a munkaszerződés szabályozási szerepére is: „[a]z eltérés adott felek számára is munkaszerződésben, hiszen bizonyos területeken nem kizárt, hogy kollektív szerződés kötésére nem kerül sor.”²¹

3.2. Az 1992. évi Mt. jogforrási rendszere

3.2.1. A kollektív szerződés és a felek megállapodásának viszonya az 1992. évi Mt.-hez

Az előző alfejezetben ismertetett okok, körülmények miatt az 1992. évi Mt. megalkotta a magyar munkajog új jogforrási rendszerét,²² amely lényegesen

18 KUN (2020a) i. m. 57.

19 1992. évi XXII. törvény indoklása – a munka törvénykönyvéről, Általános indoklás.

20 BERKE i. m. 113.

21 1992. évi XXII. törvény indoklása – a munka törvénykönyvéről, a 13. §-hoz fűzött indoklás.

22 Az 1992. évi Mt. jogforrási rendszerre vonatkozó egyes eredeti rendelkezései a ha-

eltért a korábbi évtizedekben megszokottaktól.²³ Ennek kapcsán kiemelt jelentőségű a törvény 13. §-ának „[a] munkaviszonyra vonatkozó szabályok” cím alatt összefoglalt szabályai, melyek rendszerszervező jellegűek voltak mind individuális, mind kollektív munkajogi vonatkozásban.²⁴ A 13. § (1) bekezdése azt az általános jogforrási rendszerbeli szabályt rögzítette, amely szerint „[a] munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.” A (2) bekezdés illesztette be a kollektív szerződést a munkajogi jogforrások rendszerébe azzal, hogy (tárgyi értelemben) általános felhatalmazást adott a kollektív szerződéses alanyoknak a munkajogviszony szabályozására, illetve kijelölte a kollektív szerződésnek, mint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak a jogforrási rendszerben a jogszabályokhoz (mint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok másik csoportjához²⁵) való viszonyát.²⁶ E rendelkezés szerint „[k]ollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet.” A (3) bekezdés²⁷ szerint „[k]ollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény²⁸ másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.” A (4) bekezdés szerint „[a] kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása semmis, ha az a (2)–(3) bekezdésbe ütközik.”

Látható, hogy a kollektív szerződés mellett az 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdése – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében – említette a felek megállapodását is, mindkét jogintézmény kapcsán kimondva a 'relatív diszpozitivitás' főszabályát a törvény Harmadik Részéhez²⁹ képest, azaz attól kollektív szerződés és a felek megállapodása a munkavállaló javára térhetett

tálybalépése (1992. július 1.) után kisebb módosításokon estek át. A törzsszövegben a 2012. június 30-án hatályos normaszöveget vizsgálom, a lábjegyzetben utalok az eredeti szövegre, illetve a módosításra.

23 KISS György: *A piac és az emberi tényező*. Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 101.

24 BERKE i. m. 115.

25 1992. évi Mt. 13. § (5) bekezdés.

26 BERKE i. m. 116.

27 Az 1992. évi Mt. hatálybalépésekor a rendelkezés szövege a következő volt: „[k]ollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.”

28 Beiktatta: 2009. évi CXXII. törvény 8. § (4) bekezdés.

29 A törvény további részei (I, II., IV., V.) főszabályként kógens jellegűek voltak.

el.³⁰ A 13. § (3) bekezdés „ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik” fordulata azonban arra utalt, hogy a Harmadik Részben belül voltak olyan munkajogi normák is, amelyek kivételesen kógens,³¹ vagy diszpozitív jellegűek³² voltak, azaz amelyektől a jogalkotó egyáltalán nem engedett eltérést, illetve az eltérést általában, minden irányban lehetővé tette a kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása számára (előbbi esetben általában „e rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet”, az utóbbi esetben általában „eltérő megállapodás hiányában” fordulatot használta a törvény). Előfordult továbbá a munkavállalóra kedvező vagy kedvezőtlen eltérés nem bármely megállapodással történő megengedése is,³³ például az által, hogy a törvényi szabálytól csak kollektív szerződés rendelkezése térhetett el.³⁴

3.2.2. A felek megállapodásának viszonya a kollektív szerződéshez

A jogforrási rendszer hierarchiájára vonatkozó szabályként említhető továbbá az 1992. évi Mt. 76. § (4) bekezdése,³⁵ amely a munkaszerződés (valójában a munkáltató és a munkavállaló valamennyi megállapodása) tekintetében utalt ennek a munkaviszonyra vonatkozó szabályokhoz való viszonyára. E rendelkezés szerint „[a] munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít

30 Például a határozott idejű munkaszerződésnek érvényes volt az a kikötése, amely szerint – ha a megszüntetésekor egy évnél rövidebb idő van hátra – a munkavállalót megilleti munkáltatói megszüntetés esetén a 12 havi átlagkereset. (BH2007. 61.)

31 Ilyen volt például az 1992. évi Mt. 89. § (1) bekezdése, amely szerint „[a] határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.” Ebből kifolyólag a munkaszerződésnek semmis volt az a kikötése, amely szerint a munkáltató a rendes (és rendkívüli) felmondás jogával nem élhet. (Mfv. I. 10.075/2002/3.)

32 Ilyen volt például az 1992. évi Mt. bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív szabálya (145. §). Így például, ha a kollektív szerződés a személyi alapbérnél alacsonyabb összegű bért határozott meg számítási alapul, az nem ütközött az 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdésébe. (EBH2003. 973.)

33 RADNAY József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a Gyakorlat számára* (I. kötet, 3. kiadás, elektronikus kiadvány). Budapest, HVG-ORAC, 2011, az 1992. évi Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

34 Ilyen volt például az 1992. évi Mt. 83/A. § (3)–(4) bekezdése.

35 Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 7. §. Az 1992. évi Mt. hatálybalépésekor a rendelkezés szövege a következő volt: „[a] munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.” (1992. évi Mt. 76. §. (2) bekezdés)

meg.” A kollektív szerződéses norma tehát feltétlenül relatív diszpozitív volt a munkaszerződés (felek megállapodása) irányába. Az 1992. évi Mt. 76. § (4) bekezdése ugyanis a munkaszerződés és a kollektív szerződés viszonylatában a munkaszerződés számára minden esetben megengedte az eltérést a kollektív szerződéshez képest a munkavállaló javára. A kollektív szerződéses alanyok tehát nem zárhatták el kógens szabályokkal a munkajogviszony alanyainak magánautonómiáját, de nem is nyithatták azt szélesebbre diszpozitív szabályokkal, mint ahogyan azt a jogalkotó az Mt. 76. § (4) bekezdésében (relatív diszpozitív jelleggel) megállapította.³⁶

A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyának kapcsán szükséges megemlíteni továbbá „[a] munkaszerződés módosítása” című fejezetben található, az 1992-es Mt. 82. § (2) bekezdésében foglalt azon szabályt, mely szerint „[k]ollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.” Az 1992. évi Mt. tehát kizárta annak lehetőségét is, hogy a munkaszerződés megkötése után hatályba lépett kollektív szerződéses szabály kihasson a munkavállaló munkaszerződésére, ha annál hátrányosabb feltételeket állapított meg, ezzel kizárva a kedvezőtlenebb irányba történő módosítás lehetőségét. Amennyiben viszont a kollektív szerződés előnyösebb volt a munkaszerződésben rendelkezéseinél, a kedvezőbb rendelkezéseknek megfelelően módosult a munkaszerződés tartalma.³⁷

4. A munkavállaló javára való eltérés a 2012. évi I. törvényben

4.1. Az új jogforrási rendszer

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) általános indokolása utal arra, hogy az 1992. évi Mt.-ben normatív szintre emelt jogalkotói szándék, vagyis az állami beavatkozás visszaszorítása és magánjogias szemléletű szabályozás kialakítása „[...] csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában viszonylag korlátozott maradt.” Az indokolás ennek fő okaként azt jelölte meg, hogy az 1992. évi Mt. relatív diszpozitív szabályozási szemlélete „[...] a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott.”³⁸ Az

36 BERKE i. m. 117–118.

37 1992. évi XXII. törvény indokolása - a munka törvénykönyvéről, a 82. §-hoz fűzött indokolás.

38 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október. Általános indokolás, 2. pont.

indokolás ezért – ismételten – megfogalmazta azt a jogpolitikai célkitűzést, miszerint a jogalkotó „[...] jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.”³⁹ E jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében az Mt. a munkajogi jogforrások új rendszerét hozta létre, melynek elemeit a 13. § határozza meg. E rendelkezés szerint „[e] törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.”

Az új jogforrási rendszer tekintetében az egyik legnagyobb változás, hogy a jogalkotó az Mt. szabályainak általános természetét diszpozitívként határozta meg a kollektív szerződéssel, mint munkaviszonyra vonatkozó szabállyal szemben. A diszpozitivitás főszabályát az Mt. 277. § (2) bekezdése mondja ki, mely szerint „[k]ollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.” Az új szabályozás célja a kollektív szerződéskötésre való ösztönzés és ezáltal a kollektív szerződés, mint jogforrás jelentőségének növelése a munkajogi jogforrási rendszerben.⁴⁰ A megoldás hátterében tehát az a jogalkotói feltevés húzódik meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek – elvi egyensúlyi pozícióiknál fogva – készek és képesek méltányos és a munkaerőpiaci viszonyoknak megfelelő munkafeltételeket kialakítani.⁴¹

4.2. A munkaszerződés szabályozó szerepe

A munkaszerződés 'szabályozó' szerepét illetően elmondható, hogy az Mt. megtartotta az 1992. évi Mt. szabályozási szemléletét, vagyis azt a főszabályt, miszerint a munkaszerződés (felek megállapodása⁴²) a munkavállaló javára térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól.⁴³ Az indokolás a következőkkel magyarázza a munkavállalóra kedvezőbb szabály elvének átvételét az 1992. évi Mt.-ből: „[e]z a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem

39 Uo. 10. pont.

40 BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Új Jogtár). Budapest, Wolters Kluwer, 2021, az Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

41 BALOGH i. m. 16.

42 Mt. 43. § (3) bekezdés.

43 BERKE i. m. 122.

érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka”.⁴⁴

Az Mt. tehát megtartotta a relatív diszpozitivitás főszabályát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában, ugyanakkor azon kivételes rendelkezések köre is bővült az Mt.-ben, amelyekről a felek megállapodása a munkavállaló hátrányára is engedi az eltérést.⁴⁵ Röviden arra is érdemes utalni, hogy a kollektív autonómia bővítésének célját általában helyesnek (ám hazánkban egyelőre sikertelennek), míg az individuális autonómia bővítését veszélyesnek, a munkáltatói hatalommal való visszaélések ’melegágyának’ ítéli meg jellemzően a szakirodalom.⁴⁶

A relatív diszpozitivitás főszabályát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonylatában az Mt. 43. § (1) bekezdése mondja ki, amely szerint „[a] munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól,⁴⁷ valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.” Ezen általános elvtől tehát csak jogszabály kifejezett rendelkezése esetében van helye eltérésnek. Ezt a lehetőséget – akárcsak a kollektív szerződés esetén – vagy az „eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény, vagy az egyes jogintézményekhez kapcsolódóan „a felek eltérő megállapodása hiányában” fordulattal fejezi ki az Mt. Ennek megfelelően a munkaszerződés (felek megállapodása) és az Mt. relációjában egyes törvényi szabályok kógensnek,⁴⁸ mások korlátozott kétoldalú diszpozitívnak,⁴⁹ illetve abszolút diszpozitívnak⁵⁰ minősülnek.

A kollektív megállapodások (kollektív szerződés és üzemi megállapodás) és a munkaszerződés relációja kapcsán ismételten szükséges hangsúlyozni, hogy az általános szabály – azaz a munkavállaló javára eltérő megállapodás érvényessége – alól csak jogszabály teremthet kivételt, maga a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) vagy a munkaviszonyban álló felek megállapodása nem, hiszen az Mt. 43. §-a kógens természetű.⁵¹ A munka-

44 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október, Általános indokolás, 12. pont

45 Pl. Mt. 51. § (1) bekezdés, 123. § (6) bekezdés, 56. §, 139. § (2) bekezdés, 145. § (1) bekezdés.

46 KUN Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 2020, 7(különszám), 146.

47 Az Mt. I. és III–V. Része főszabályként kógens jellegűek.

48 Pl. Mt. 45. § (1) bekezdés.

49 Pl. Mt. 92. § (2) bekezdés.

50 Pl. Mt. 51. § (1) bekezdés.

51 BERKE i. m. 122.

szerződés szemszögéből nézve tehát az Mt. és a kollektív megállapodások a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a munkáltató és a munkavállaló megállapodása – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. Ilyen jogszabályi kivételt jelent például az Mt. 135. § (3) bekezdésében szabályozott önként vállalt túlmunka jogintézménye.

Az Mt. 293. §-a szerinti egyeztető bizottság kötelező határozatától szintén csak jogszabályi felhatalmazás alapján lehet eltérni a munkavállaló hátrányára munkaszerződésben, vagy az csak az alapján állapíthat meg kógens rendelkezéseket a felek megállapodása számára.⁵²

4.2.1. A jogszabály, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály értelmezése

Lőrincz György egy tanulmányában⁵³ azt a kérdést tárgyalja, hogy az Mt. 13. §-a⁵⁴ vonatkozásában egy jogszabály mikor tekinthető „munkaviszonyra vonatkozóknak”, amelyektől a felek megállapodása – elvileg – eltérhet a munkavállaló javára az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján. A „jogszabály” kifejezés értelmezése nem okoz különösebben gondot, mivel e normák köre az Alaptörvény által tételesen meghatározott.⁵⁵ Ugyanakkor a tekintetben már felmerül értelmezési kérdés, hogy a jogszabályok ’tömegéből’ melyek azok, amelyek a „munkaviszonyra vonatkoznak”.⁵⁶

E tekintetben Lőrincz György két jogszabály csoportot, illetve értelmezési módszert különít el. A szűk értelmezés szerint csak azon jogszabályok tekinthetők „munkaviszonyra vonatkozóknak”, amelyek általában, a munkakör jellegétől függetlenül valamennyi munkavállalóra kiterjedő hatállyal határoznak meg a foglalkoztatást, munkavégzést érintő jogokat és kötelezettségeket. Ilyen jogszabály például az Mt., vagy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény. A tág értelmezés szerint azon speciális jogszabályok is „munkaviszonyra vonatkozóknak” tekinthetők, amelyek az egyes munkaviszonyok, pontosabban munkakörök teljesítését határozzák meg, tipikusan csak az adott tevékenységre vonatkozó hatállyal. Ilyen például a pedagógusokat érintően a Nemzeti

52 Uo. 125.

53 LŐRINCZ György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3, 1–12. [a továbbiakban: LŐRINCZ (2020a)]

54 Lőrincz György szerint egyébként ezen értelmezési szabályt indokoltabb lett volna a 294. §-ban elhelyezni, mivel e törvényi szakasz pusztán már csak felsorolást tartalmaz, hierarchikus rendet nem állapít meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében. (Uo. 4.).

55 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) T) cikk (2) bekezdés.

56 LŐRINCZ (2020a) i. m. 4.

Alaptanterv (NAT),⁵⁷ vagy a gépjárművezetőkre nézve a KRESZ⁵⁸ stb. Kérdés, hogy az ilyen, egyes tevékenység (konkrét munkakörök) tartalmára vonatkozó jogszabályok is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülnek-e?⁵⁹

Amennyiben tehát a „munkaviszonyra vonatkozó szabály” szűk értelmezést fogadjuk el, akkor azt mondjuk, hogy e körbe csak a foglalkoztatást érintő, általános hatályú jogszabályok sorolhatók. Ezen értelmezési módszer viszont abszurd jogalkalmazási eredményekhez vezetne, mivel e szerint például a NAT – ebben a tekintetben – nem számít munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. Ebből következően például érvényes lenne egy olyan szerződéses kikötés, amely szerint, „[...] ha egy pedagógus számára mondjuk a szekrényugrás bemutatása, így tanítása nehézséget okoz, a felek megállapodhatnak abban, hogy a NAT szabályaitól (a javára) eltérve, ennek oktatását mellőzze.”⁶⁰ Ehhez hasonló példa lehet az az eset is, hogyha egy sofőr munkakört betöltő munkavállaló nem szeretné betartani a közúti közlekedés szabályait, akkor a felek a munkaszerződésben megállapodnak abban, hogy a KRESZ rendelkezéseitől a munkavállaló javára eltérnek, vagyis azt rögzítik, hogy ezen szabályok nem vonatkoznak rá.

Látható, hogy aligha képzelhető el, hogy csak a szűk értelemben vett munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás minősülne érvénytelennek az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján, tehát például a NAT vagy a KRESZ bármely rendelkezését felülírhatná a munkáltató és a munkavállaló konszenzusa. Az érvénytelenség megítélése szempontjából tehát a tág értelmezési módszer alkalmazása indokolt, vagyis valamennyi olyan jogszabály „munkaviszonyra vonatkozó szabálynak” minősül, amely valamilyen módon a munkaviszonyra, illetve annak teljesítésére is alkalmazandó, és amelytől az eltérés nem megengedett.⁶¹

4.2.3. Az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása, mint értelmezési szabály deklarációja a magyar munkajogban

Az Mt.-ben a munkavállaló javára eltérést engedő rendelkezésekkel összefüggésben egy új elem is megjelent. Ezen új elemet az Mt. 43. § (2) bekezdése tartalmazza, amely szerint „[a]z eltérést az egymással összefüggő rendelkezésekkel”.

57 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról.

58 1/1975. (II. 5.) KPM-BM együttes rendelet a közúti közlekedés szabályairól.

59 LŐRINCZ (2020a) i. m. 4–5.

60 Uo. 12.

61 Uo. 5.

zések összehasonlításával kell elbírálni.” Ahogy ismertetésre került, a munkavállalóra kedvezőbb eltérés elve már a 147. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalásban, illetve 1992. évi Mt.-ben is megjelent, azonban a hazai tételes munkajogban először találoztunk olyan szabállyal, amely a kedvezőbbség elvének értelmezésére vonatkozik.⁶²

Az Mt. indokolása⁶³ szerint az Mt. 43. § (2) bekezdése a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály, amely „[...] kizárja az ún. »mazsola elv« érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében ne legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni. Így például, ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem például a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.”⁶⁴ Az Mt. 43. § (2) bekezdésének idézett szabálya tehát kizárja azt, hogy önmagában, bármely sajátos és egyedi szerződéses kikötést kelljen vizsgálni az eltérés jogszerűsége szempontjából. Az idézett törvényi rendelkezés továbbá nem engedi meg azt sem, hogy a munkaszerződés egészét értékelve történjék meg az eltérés vizsgálata.⁶⁵

A magyar jogalkotó ezen szabállyal tulajdonképpen a német jogirodalom és bírói gyakorlat által kimunkált⁶⁶ 'Sachgruppenvergleich' értelmezési módszerét⁶⁷ rögzítette az Mt.-ben. Ezen elmélet szerint a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabálynak, kollektív szerződésnek vagy üzemi megállapodásnak azokkal a szabályaival kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyukat tekintve összefüggnek.

62 BERKE i. m. 123.

63 Az Indokolás a 147. számú kollégiumi állásfoglalásban is említett példával él, bár attól némileg eltérően. Az eltérés abban áll, hogy az állásfoglalás az egybevetéssel kapcsolatosan a „végkielégítésre vonatkozó szabályozásokat” említi, míg az Indokolás ennél tágabb tárgykörű egybevetésről rendelkezik. (Uo. 126.).

64 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október, a 43. §-hoz fűzött indokolást.

65 LŐRINCZ György: *A munkaszerződés*. In: PETROVICS Zoltán (szerk.) – KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020, 155–156.

66 Bár a német tételes munkajogban a 'Sachgruppenvergleich' értelmezési módszer nem került deklarálásra, azonban azt a bírói gyakorlat következetesen alkalmazza (lásd pl.: BAG 21. 04. 2010 – 4 AZR 768/08., BAG 04.07.2001 – 2 AZR 469/00.)

67 A kedvezőbbség megítélésének egyéb lehetséges módszereiről ('Gesamtvergleich', 'Einzelvergleich') lásd pl.: NOBBE, Julia: *Das Günstigkeitsprinzip im Verbrauchervertragsrecht*. München, Herbert Utz Verlag, 2007, 85–88.

Ennek lényege tehát az, hogy a tárgyilag összetartozó ('sachlicher Zusammenhang') szabálycsoportokat kell összevetni a kedvezőbbség megítélése során. Tárgyilag összetartozó szabálycsoportokat alkothatnak például az alpbér és a teljesítménybér(elemek), a szabadság mértéke és a szabadság idejére megfizetett munkadíj, a felmondási idő mértéke és a felmondás lehetséges időpontja.⁶⁸ A német bírói gyakorlat alapján ugyanakkor nincs tárgyi összefüggés a munkaidő (munkabér) és az ún. foglalkoztatási garancia között.⁶⁹ Tárgyi összefüggés állapítható meg viszont a munkaidő és a munkabér között.⁷⁰ Szóba jöhet továbbá a kedvezőbbség megítélése a munkaszerződéses hosszabb heti munkaidő/magasabb havi bér, illetve a rövidebb heti munkaidő/alacsonyabb havi bér viszonylatban is.⁷¹

5. A munkavállaló javára való eltérés a német munkajogban ('Günstigkeitsprinzip')

A német munkajogi irodalom a munkavállaló javára való eltérés kérdését (a magyar jogirodalomhoz hasonlóan) a munkajogi jogforrási rendszer immanens sajátosságainak körében tárgyalja.⁷² Ebből következően elsőként szükséges nagyvonalakban áttekinteni a német munkajog (belső) jogforrási rendszerét.⁷³

A német munkajogi jogforrás hierarchiájának ('Normenpyramide'⁷⁴) csúcsán az alkotmány ('Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland') áll. Ennek első része rendelkezik az alapvető jogok katalógusáról, amely – többek között – tartalmazza a munka világára vonatkozó alapjogokat.⁷⁵ A hierarchiában az

68 BERKE i. m. 130.

69 BAG 01.07.2009 – 4 AZR 261/08.

70 STÜCK, Volker: Freizeit oder Geld. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 2019, 74(11), 682. A Bundesarbeitsgericht (BAG) több esetben kimondta, hogy a munkaidő és a munkabér egységes tárgycsoportot alkotnak az előnyök összehasonlításakor, mivel szorosan kapcsolódnak egymáshoz (lásd pl.: BAG 15.04.2015 – 4 AZR 587/13., BAG 22.8.2018 – 5 AZR 551/17.)

71 BERKE i. m. 130.

72 Uo. 127.

73 Az ehhez kapcsolódó tanokból itt csak a téma szempontjából lényeges elemek kerülnek elemzésre. Nem kerül tárgyalásra például az európai munkajog és az alkotmány ('Grundgesetz') viszonya, a törvényi és rendeleti jogalkotás témaköre, valamint a szakszorg, bírói jog és a munkáltatói utasítás jogforrási jellegének témaköre.

74 F. SCHNEE, Oliver: Die Normenpyramide im Arbeitsrecht. *Managementstyle.de, Das Portal für Führungskräfte*. <https://managementstyle.de/normenpyramide-im-arbeitsrecht-gunstigkeitsprinzip-rangfolgeprinzip/#/> (2022. 03. 31.)

75 WEISS, Manfred: *The Sources of German Labour Law*. In: GYULAVÁRI, Tamás – MENEGATTI, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. h. n., Kluwer Law International BV – The Netherlands, 2020, 230.

alkotmány alatt a jogszabályok helyezkednek el.⁷⁶ Fontos kiemelni, hogy a német jogban nincs a magyarhoz hasonló munkajogi kódex, a munkaszerződés is a 'Bürgerliches Gesetzbuch' (a továbbiakban: BGB) egyik szerződéstípusaként jelenik meg. A német munkajogra tehát számos jogszabály hatálya kiterjed, melyek e jogág különböző jogterületeit szabályozzák.⁷⁷

A jogszabály kényszerítő ereje ('Wirkung') szempontjából kógens és kétoldalúan diszpozitív jogszabályok különböztethetők meg.⁷⁸ Előbbiek körében említhetők az ún. egyoldalúan kényszerítő (relatív diszpozitív) normák, amelyekről csak a munkavállaló javára lehet eltérni megállapodással. Ez érvényesül jellemzően a munkaszerződés és a jogszabályok viszonylatában,⁷⁹ a kollektív szerződés és a jogszabály relációjában ugyanakkor ez nem jellemző,⁸⁰ de erre is van példa⁸¹ (az 1992. évi Mt. szabályozási módszere tehát eltért a német megoldástól, mivel ebben az időszakban a relatív diszpozitivitás elve érvényesült főszabályként az 1992. évi Mt. és a kollektív szerződések viszonylatában is⁸²). Léteznek továbbá ún. kétoldalúan kényszerítő (kógens) szabályok, amelyek alkotására – Abbo Junker álláspontja szerint⁸³ – két okból kerül sor. Egyrészt azért, mert a kedvezőbbség kérdése esetenként fel sem merülhet, nem értelmezhető,⁸⁴ másrészt azért, mert bizonyos rendelkezések ilyen természetéhez nyomós közérdek fűződik.⁸⁵ A kétoldalúan diszpozitív (eltérést engedő) munkajogi jogszabályok körében ismét kétféle különböztethető meg. Egyrészt az ún. 'tarifadiszpozitív' jogszabály, amelyről eltérni csak kollektív szerződésben lehet mind a munkavállaló javára, mind hátrá-

76 E körben nem kerül elemzésre a szövetségi és állami törvények ('Bundes- und Landesgesetz') viszonya.

77 WEISS i. m. 231.

78 Lexikon für die tägliche Betriebsratsarbeit. <https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/G/guenstigkeitsprinzip.html>. (2022. 03. 31.)

79 Ilyen például a Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) 3 § (1) bekezdése, amely szerint az éves szabadság mértéke legalább 24 munkanap.

80 WEISS i. m. 232, 235–236.

81 Ilyen például a Bundesurlaubsgesetz 13. § (1) bekezdése, amelynek utolsó mondata szerint e törvény rendelkezéseitől – néhány kivétellel – nem lehet eltérni a munkavállaló hátrányára kollektív szerződéssel.

82 KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005, 75.

83 JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht, 17. Auflage*. München, Verlag C. H. Beck, 2018, 31. (idézi: BERKE i.m. 127.)

84 Pl. a BGB 623. §-ának alakisági előírásai.

85 Pl. a Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) 1. § (1) bekezdése, amely szerint minden munkavállaló jogosult legalább a minimálbér összegének megfelelő munkabérré.

nyára,⁸⁶ másrészt az a jogszabály, amely korlátozás nélkül diszpozitív, azaz a munkaviszonyban álló felek számára is bármilyen irányú eltérést enged.⁸⁷ A kétoldalúan diszpozitív munkajogi jogszabályok többsége (mind a két csoport tekintetében) azonban többnyire korlátozott kétoldalúan diszpozitív,⁸⁸ mivel ezek általában meghatározzák az eltérés lehetséges mértékét, illetve határait,⁸⁹ esetleg feltételt szabnak az eltérésnek.⁹⁰

A jogforrási hierarchiában a jogszabályi szabályozási szint alatt helyezkedik el a kollektív szerződés, alatta az üzemi megállapodások, az utóbbi alatt pedig a munkaszerződés. Ezek, a jogforrási hierarchia különböző szintjein található normák 'konkurenciába' ('Normenkonkurrenz') kerülhetnek egymással.⁹¹ Ez akkor fordul elő, ha ezen jogforrások ugyanazon jogintézményt, például a díjazást, vagy a szabadság mértékét eltérően szabályozzák. Ilyen esetekben felmerül a kérdés, hogy az adott jogintézményre melyik jogforrás az irányadó.⁹² E konkurencia feloldása tekintetben általános szabályként a 'hierarchia elve' ('Hierarchieprinzip', 'Rangprinzip'⁹³) érvényesül. Ennek lényege, hogy az egyoldalúan vagy kétoldalúan kényszerítő (kógens) szabály megelőzi a kollektív szerződést, a kollektív szerződés az üzemi megállapodást, utóbbi pedig a munkaszerződést. A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás konkurenciájának kérdésében a német munkajog – szellemiségében a magyarhoz hasonló – olyan megoldást alkalmaz, amelynek lényege, hogy a munkadíjak, valamint a kollektív szerződésben szabályozott (rendszerint

86 Pl. a Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 1b. §-a, amely az építőipari tevékenységek tekintetében enged a törvénytől való kollektív szerződéses eltérést a munkavállaló hátrányára is. Ilyen továbbá a BGB 622. § (4) bekezdése is, amely a felmondási idő törvényi szabályaitól való eltérést engedi meg a kollektív szerződés számára.

87 Pl. a BGB 613., 614., 616. §-ai.

88 Kiss (2005) i. m. 75.

89 Pl. az Arbeitszeitgesetz (ArbZG) 7. § (1) bekezdése, amely lehetővé teszi a kollektív szerződés számára a törvény által előírt napi pihenőidő bizonyos mértékű csökkentését.

90 Pl. a BGB 622. (5) bekezdése, amely a felek megállapodása számára a törvény által előírtnál rövidebb felmondási idő kikötését csak bizonyos feltételek megvalósulása esetén teszi lehetővé.

91 Az azonos szintű normák kollíziója feloldásának szabályai ('Das Spezialitäts- und Ordnungsprinzip') kapcsán lásd pl.: ANTONI, Patrizia: Normenkollision im Arbeitsrecht und das Günstigkeitsprinzip. *AHS Rechtsanwälte*. <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-05-normenkollision-arbeitsrecht-guenstigkeitsprinzip> (2022. 03. 31.)

92 BERKE i. m. 127–128.

93 WAHLIG, Thomas – KAMPFMANN, Klara: Wie funktioniert eigentlich... das Günstigkeitsprinzip? Teil I. *Pusch Wahlig Workplace*. <https://pwwl.de/wie-funktioniert-eigentlich-das-guenstigkeitsprinzip-teil-i/> (2022. 03. 31.)

szabályozni szokott) munkafeltételek nem lehetnek üzemi megállapodás tárgyai, kivéve, ha a kollektív szerződés kifejezetten megengedi ezt az ún. 'kiegészítő üzemi megállapodások' formájában.⁹⁴ Ebben az esetben tehát (ha egy adott munkáltatónál van kollektív szerződés és üzemi megállapodás is) ezen tárgykörökre vonatkozó üzemi megállapodásos szabály megalkotásához kifejezett kollektív szerződéses felhatalmazás szükséges.⁹⁵ Röviden arra is érdemes utalni, hogy az üzemi megállapodások mindig a teljes munkaerőre vonatkoznak, függetlenül attól, hogy a munkavállalók szakszervezeti tagok-e vagy sem. A kollektív szerződések ezzel szembe csak azokra vonatkoznak, akik tagjai annak a szakszervezetnek, amelyik aláírta az adott kollektív szerződést.⁹⁶ A német jog tehát e tekintetben a magyartól eltérő megoldást alkalmaz, hasonlóan más európai országokhoz.⁹⁷

Lényegében tehát a jogforrási rendszer alapvető elve az, hogy a magasabb szintű szabályba ütköző alacsonyabb szintű szabály érvénytelen. A munkajogban azonban ezt a hierarchikus megoldást alapvetően befolyásolja a kedvezőbb-ség elve ('Günstigkeitsprinzip'), mivel a munkajogi normák fő szabály szerint minimális standardokat határoznak meg, így csak egy irányban kényszerítők. Ennek okán a hierarchiában alacsonyabb szintű norma megelőzi a magasabb szintűt, feltéve, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabályt állapít meg. A munkavállalóra kedvezőbb szabályozás elve tehát áttöri a hierarchia elvét.⁹⁸

A Günstigkeitsprinzip elvét a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában mondja ki a Kollektív szerződésekről szóló törvény ('Tarifvertragsgesetz') 4. § (3) bekezdése, amely szerint a kollektív szerződéstől eltérő megállapodások abban az esetben érvényesek ('zulässig'), ha azt a kollektív szerződés megengedi vagy a megállapodás a munkavállalóra kedvezőbb.⁹⁹ A kedvezőbb-ség elve a bírói gyakorlat alapján – kifejezett tételes jogi szabály hiányában – az üzemi megállapodás és a munkaszerződés viszonyában is érvényesül.¹⁰⁰

94 Betriebsverfassungsgesetz 77. § (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

95 BERKE i. m. 128–129.

96 WEISS i. m. 233, 240–243.

97 BERKE i. m. 129.

98 Uo. 128.

99 Tarifvertragsgesetz 4. § (3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

100 BERKE i. m. 128.

A kollektív szerződés (illetve az üzemi megállapodás) és a munkaszerződés viszonyában az általános szabály az, hogy a kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók¹⁰¹ tekintetében a kollektív szerződéses norma közvetlenül és kényszerítő jelleggel hatályosul ('unmittelbar und zwingend'). Ezt az általános, a kollektív szerződés kényszerítő természetét kifejező szabályt azonban áttöri a 'Günstigkeitsprinzip' elve, mivel a felek megállapodása eltérhet a kollektív szerződéstől a munkavállaló javára. A kollektív szerződést kötő felek azonban megengedhetik a kollektív szerződéstől a munkavállaló hátrányára történő eltérő megállapodások megkötését is. E kollektív szerződéses rendelkezések az ún. 'Öffnungsklauseln',¹⁰² amelyek megnyithatják az eltérő megállapodás lehetőségét, akár a munkavállaló hátrányára is. Ez a lehetőség ugyanakkor általában megszorításokkal érvényesül: esetleg az üzemi tanács hozzájárulása szükséges, vagy különös tényállási elemekhez kapcsolódik.¹⁰³ Ahogy fentebb említésre került, a magyar munkajogban a kollektív szerződés még ezen körülmények fennálltat esetén sem nyithatja meg a munkavállalóra kedvezőtlenebb eltérés lehetőségét a munkaszerződés számára. Erre csak jogszabály biztosíthat lehetőséget.

Figyelemmel arra, hogy a kollektív szerződés a munkavállaló-védelem eszköze, a hatálya alá tartozók a munkaszerződésben – fő szabályként – nem állapodhatnak meg a munkavállalóra kedvezőtlenebb munkafeltételekben. A kollektív szerződés továbbá nem zárhatja el a munkavállalóra kedvezőbb munkaszerződéses (vagy a felek közötti egyéb) megállapodások lehetőségét, azaz a kollektív szerződéses munkafeltételek nem értelmezhetők maximális feltételekként ('Höchstbedingungen').¹⁰⁴

6. Összegzés

A magyar munkajogban a kedvezőbbbségi elv első említésére – a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatában – 1991-ben, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalásában került sor azon kérdés kapcsán, hogy érvényes-e a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás. Annak ellenére, hogy az 1967. évi Mt. a végkielégítés kapcsán

101 Ahogy az már említésre került, az ún. 'tarifgebundene' személyi körbe azok tartoznak, akik a kollektív szerződést kötő érdekképviseletek tagjai.

102 PALLASCH, Ulrich: *Arbeitsrecht: Ein Lehrbuch für Wirtschaftswissenschaftler*. München, Verlag Franz Vahlen GmbH, 2014, 358.

103 BERKE i. m. 129.

104 Uo. 129.

(kógens jelleggel) nem biztosított eltérési lehetőséget a kollektív szerződés számára, a Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásban – ‘contra legem’ jelleggel – kimondta e jogintézmény tekintetében a kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét, amennyiben az a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapít meg a törvényhez képest. Az állásfoglalás szerint továbbá a törvényhez képest kedvezőbb eltérést „nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell elbírálni.”¹⁰⁵

Az 1992. évi Mt. alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében, amelynek célja a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi szabályozási rendszer kialakítása volt. E törvény mind a kollektív szerződés, mind a felek megállapodása tekintetében a relatív diszpozitivitás főszabályát rögzítette a törvény harmadik részéhez képest, valamint arról rendelkezett, hogy a felek megállapodása kollektív szerződéstől kizárólag a munkavállaló javára térhet el.

A jelenleg hatályos Mt. némileg szakított az 1992.évi Mt. megoldásával, ugyanis a jogalkotó az Mt. szabályainak általános természetét (annak Második és a Harmadik Részét) diszpozitívként határozta meg a kollektív szerződéssel szemben. A munkaszerződés ‘szabályozó’ szerepét illetően ugyanakkor az mondható, hogy az Mt. megtartotta az ‘elődje’ szabályozási szemléletét, vagyis azon főszabályt, amely szerint a munkaszerződés (a felek megállapodása) a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól a munkavállaló javára térhet el. E főszabály alól csak jogszabály teremthet kivételt. A kedvezőbbség megítélésének módszerét illetően az Mt. – a német bírói gyakorlat és jogirodalom által kidolgozott és a Munkaügyi Kollégium állásfoglalásában már említett – ‘Sachgruppenvergleich’ módszerét rögzítette, vagyis azt a szabályt, amely szerint a munkavállaló javára való eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Összefoglalóan az mondható el, hogy – bizonyos szabályozás különbségektől eltekintve – mind a hazai, mind a német munkajogban kiemelt jelentőséggel bír a kedvezőbbség elve (‘Günstigkeitsprinzip’), amely szerint a felek megállapodása eltérhet a munkajogi jogforrási rendszer hierarchiájában magasabb szinten elhelyezkedő munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (ezzel ‘felülírva’ a hierarchia elvét), amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz.

105 MK 147. szám.