

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



MUNKAJOG - BEVEZETÉS A MUNKAJOG ALAPJAIBA

1. OLVASÓLECKE - BEVEZETÉS: A MUNKAJOG FOGALMA ÉS HELYE A JOGRENDSZERBEN. MUNKAJOGI JOGFORRÁSOK

Dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 40 perc

Az olvasólecke a munkajog alapvető kérdéseit tekinti át. Megvizsgálja, hogy milyen megjelenési formái léteznek a munkavégzésnek, milyen jogi és nem jogi keretek között lehet munkát végezni. Ezt követően áttekinti, hogy a jogrendszeren belül hol helyezkedik el a munkajog és hogy milyen fajtái, összetevői vannak. Végül pedig a munkajogi jogforrások témaköre kerül tárgyalásra.

A MUNKAVÉGZÉS MEGJELENÉSE

A munkavégzés megjelenése több formában történhet, különbség tehető az úgynevezett *jogilag nem szabályozott munkavégzés* és *jogilag szabályozott munkavégzés* között. **Jogilag nem szabályozott munkavégzésről** abban az esetben beszélünk, ha nincs olyan jogszabály, amelynek rendelkezéseit alkalmazni kellene az adott munkavégzésre. A jogilag nem szabályozott munkavégzésnek számos megjelenési formája van a mindennapokban.

Példa: Jogilag nem szabályozott munkavégzésről van szó, ha valaki az otthonában *házimunkát* végez és elmosogat. Szintén jogilag nem szabályozott munka, ha valaki *hobbiból* megszerel egy elromlott autót.

A munkajogi rendelkezések a **jogilag szabályozott munkavégzést** fogják felölelni, azon belül is *kizárólag* a **munkaviszony** keretében folytatott munkavégzést. Az úgynevezett *más részére történő munkavégzésnek* ugyanis több fajtája is lehet: ide tartozik a *vállalkozás*, a *megbízás* és a *munkaviszony* keretében elvégzett munka. A vállalkozásra és a megbízásra vonatkozó rendelkezések a [Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény](#)ben, míg a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések a [Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény](#)ben (a továbbiakban: Mt.) találhatóak.

Bizonyos munkák elláthatók több jogviszony keretében is: [különféle szempontok](#) alapján lehet meghatározni, hogy vállalkozásról, megbízásról vagy munkaviszonyról van szó.

Példa: *Ügyvédi tevékenység* ellátható megbízás keretében vagy munkaviszony keretében is. Azt, hogy milyen jogviszonyról van szó, nem az elnevezése, hanem a *tényleges tartalma alapján* kell elbírálni.

Eszerint a *vállalkozási szerződés* eredmény elérésére irányul, a *megbízási szerződés* a megbízottra bízott ügy vitelét foglalja magába, míg a *munkaviszony* keretében a munkavállaló munkavégzésre köteles. Míg *vállalkozás* és *megbízás* esetén az utasítás a feladat meghatározására terjed ki, addig *munkaviszony* esetében ez sokkal részletesebb és a teljes munkafolyamatot magába foglalja. A munkaviszony úgynevezett önálló munkavégzésnek minősül: a munkavállaló gazdasági és személyi jellegű függésben van a munkáltatóval szemben, a munkaviszony teljes tartama alatt.

A MUNKAJOG HELYE A JOGRENDSZERBEN

A jogrendszer két nagy részre bontható: közjogra és magánjogra. A **közjog** az ún. közérdekű életviszonyokra, a közéletre, államéletre vonatkozó szabályokat tartalmazza, az egyén és az állam közötti kapcsolatokat szabályozza. Az állam és az egyén között alá-fölérendeltségi viszony található, a közjogi jogviszonyok általában a felek akaratára tekintet nélkül állnak be.

Példa: Közjogi jogágak közé tartozik többek között a *büntetőjog*, az *alkotmányjog* vagy a *közigazgatási jog*.

A **magánjog** ezzel szemben az ún. magánérdekű jogviszonyokat szabályozza. A magánjogra jellemző a felek egyenjogúsága, az ilyen jogviszonyok létrejötte főszabály szerint a felek akaratától függ.¹

Példa: A magánjogba tartozik többek között a *polgári jog*, *családjog* és a **munkajog**.

A **munkajog** a magánjogon belül egy **önálló jogág**. A munkajog meghatározható az egységes magyar jogrendszer azon ágaként, amely a független személyek munkaviszonyához tapadó társadalmi kapcsolatokat – munkaviszony – szabályozza.²

A MUNKAJOG FAJTÁI

A munkajog két fajtája között tehető különbség: a *versenyszféra munkajoga* és a *közszféra munkajoga* között. Az, hogy az adott jogviszony a versenyszférába, vagy a közszférába tartozik-e, a *munkáltató jellege* fogja meghatározni és nem az ellátandó munkakör.

Versenyszféra munkajoga

Szűkebb értelemben a munkajog alatt a versenyszféra munkajoga értendő.

Munkaviszony alatt kizárólag a versenyszféra munkajogába tartozó jogviszonyt értjük.

A versenyszféra munkajogában magánjogi jogalanyok kerülnek egymással szerződéses kapcsolatba. A versenyszféra munkaviszonyaira a **szerződési elv** jellemző: eszerint a felek

¹ TRÓCSÁNYI László – SCHANDA Balázs (szerk.): *Bevezetés az alkotmányjogba*. HVG-ORAC, Budapest, 2012, 22-23. pp.

² HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 31. p.

szabadon alakíthatják a köztük lévő szerződést. Egyrészt – a jogszabályi keretek figyelembe vétele mellett – szabadon dönthetnek a jogviszony létrehozásáról, annak tartalmának meghatározásáról, valamint megszüntetéséről. A versenyszféra munkaviszonyaiban a **munkáltató** magánjogi jogállású (pl.: természetes személy, gazdasági társaság, alapítvány, stb.)

A versenyszféra munkajogának központi jogszabálya a **2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről.**³

Közsféra munkajoga

A közsféra munkajoga esetében a munkáltató egyben az állami autoritás hordozója is: a munkáltató vagy közszolgáltatást lát el, vagy közhatalmat gyakorol. Ezekre a jogviszonyokra az alá- fölérendeltség jellemző, a szerződési elv pedig kevésbé markánsan érvényesül.

A közsféra munkajogán belül többféle jogviszony létezik. Ide tartozik többek között:

- a **közalkalmazotti jogviszony**
- a **közszolgálati tisztviselői jogviszony** (pl.: kormánytisztviselői jogviszony, köztisztviselői jogviszony)
- az **igazságszolgáltatási jogviszonyok** (pl.: bírói szolgálati jogviszony, ügyészi szolgálati jogviszony, igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya)
- a **szolgálati jogviszonyok** (pl.: egészségügyi szolgálati jogviszony, fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonya).

Bizonyos esetekben egy tevékenységet el lehet látni mind a versenyszférában, mind a közsférában. Az, hogy az adott jogviszony a versenyszférába, vagy a közsférába tartozik-e, a **munkáltató jellege** fogja meghatározni, és nem az ellátandó munkakör. **Például**, ha valaki egy állami egyetemen oktató, akkor ezt **közalkalmazotti jogviszony** keretében teheti meg, ha viszont egy magánegyetemen oktat, akkor a **versenyszférába** fog tartozni. Egy orvos, amennyiben állami klinikán dolgozik, **egészségügyi szolgálati**

³ Az olvasóleckék a versenyszféra munkajogát mutatják be.

jogviszonnyal fog rendelkezni, míg ha egy magánklinikán végez munkát, azt munkaviszony keretében teheti meg.

A közszféra jogviszonyainál nem az Mt. lesz az irányadó jogszabály, hanem egyéb törvények fogják tartalmazni a legfontosabb rendelkezéseket:

Jogviszony megnevezése	Jogszabály
közalkalmazotti jogviszony	1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)
közszolgálati tisztviselői jogviszony	2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.) 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kit)
bírói szolgálati jogviszony	2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról
egészségügyi szolgálati jogviszony	2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról

A MUNKAJOG ÖSSZETEVŐI

A munkajog (mind a versenyszféra, mind a közszféra esetében) három nagy részre bontható: *individuális munkajogra, kollektív munkajogra és munkaügyi igazgatásra.*

1. Az **individuális munkajogot** más néven **egyéni munkajognak** nevezzük. Az egyéni munkajog esetében a felek (a munkáltató és a munkavállaló) egyénileg kerülnek egymással kapcsolatba. Az individuális munkajog a munkavégzésre vonatkozó legfontosabb szabályokat és feltételeket tartalmazza (pl.: munkaviszony létesítése, munkabér, munkaidő, stb.)
2. A **kollektív munkajog** a **munkaügyi kapcsolatokra** vonatkozó szabályokat foglalja magába. A legfőbb eltérés az individuális munkajoghoz képest az, hogy itt a felek nem egyénileg jelennek meg, hanem a munkavállalói oldalon mindig egy többség vesz részt (pl.: szakszervezet, üzemi tanács), a munkáltatói oldalon pedig vagy a munkáltató vagy a munkáltatók érdekképviselői szervei találhatók. A felek ebben az esetben együttesen törekszenek jogaik gyakorlására, érdekeik érvényesítésére,

BEVEZETÉS: A MUNKAJOG FOGALMA ÉS HELYE A JOGRENDSZERBEN. MUNKAJOGI JOGFORRÁSOK

nem egyénileg. A kollektív munkajog foglalkozik az üzemi tanácsok és a szakszervezetek jogaival és kötelezettségeivel, illetve a kollektív szerződéssel.

3. A **munkaügyi igazgatás** esetében az állam közigazgatási eszközökkel „beavatkozik” a munkavégzésbe. Ide tartozik a munkavédelem, a munkaügyi ellenőrzés, valamint a foglalkoztatáspolitiká. A rájuk vonatkozó legfontosabb szabályok külön törvényekben találhatók. A **munkavédelem** célja a biztonságot és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés megvalósítása. A **munkaügyi ellenőrzés** (foglalkoztatás felügyelet) azt vizsgálja, hogy a munkavégzésre vonatkozó legfontosabb szabályokat betartják-e. A **foglalkoztatáspolitiká** célja a munkanélküliség és a munkaerőpiaci kereslet-kínálat szabályozása.

Munkaügyi igazgatás területe	Jogszabály
munkavédelem	1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
munkaügyi ellenőrzés	2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről
foglalkoztatáspolitiká	1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

MUNKAJOGI JOGFORRÁSOK

A munkajogi jogforrások témakörének ismerete arra ad választ, hogy honnan ismerhetők meg a munkajogi rendelkezések. *Hazai munkajogi jogforrások* közé tartozik az Alaptörvény, valamint az úgynevezett munkaviszonyra vonatkozó szabályok. Az Mt. 13. § értelmében **munkaviszonyra vonatkozó szabály** a jogszabály, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottság kötelező határozata.

Alaptörvény	XII. cikk: munka és foglalkozás szabad megválasztásához való jog XVII. cikk: fizetett szabadsághoz való jog, sztrájkjog stb.
Jogszabály	2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)

(törvények és rendeletek)	2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.) 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kit) 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról Stb.
Kollektív megállapodás	kollektív szerződés üzemi megállapodás egyeztető bizottság kötelező határozata

Alaptörvény

Hazánk Alaptörvénye több olyan rendelkezést tartalmaz, mely közvetlenül vagy közvetve a munka világához kapcsolódik. Ide tartozik többek között a *munka szabad megválasztásához való jog* (XII. cikk), a *fizetett szabadsághoz való jog* (XVII. cikk), az *egyenlő bánásmódhoz való jog* (XV. cikk).

Jogszabály

A **jogszabályok** közé tartoznak a törvények, a kormányrendeletek, a miniszteri rendeletek, valamint az önkormányzati rendeletek. A legfőbb **törvények** az Mt., Kjt., Kttv. és a Kit., melyek a munkát végző személyek legnagyobb körét felelik. Ezek mellett azonban számos törvény kapcsolódik a munkavégzéshez; ide tartoznak például a közsféra munkaviszonyait szabályozó egyéb törvények, a sztrájkokról szóló törvény, a munkavédelmi törvény, az [egyenlő bánásmódról szóló törvény](#), az adatvédelmi jogszabályok, stb.

A törvények mellett a munkajog területén előfordul a **rendeleti** szabályozás. Példaként említhető [a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló kormányrendelet](#), vagy a [képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló miniszteri rendelet](#).

Kollektív megállapodások

A kollektív megállapodások közé tartozik a *kollektív szerződés*, az *üzemi megállapodás* és az *egyeztető bizottság kötelező határozata*. A kollektív megállapodások a munkajog sajátos jogforrásai, más jogágban nem találhatók meg. Nevezik őket *quasi* jogforrásoknak is, mert

bár a hagyományos jogforrási hierarchiába nem tartoznak bele, a munkajog területén mégis jogforrásként viselkednek.

- **Kollektív szerződést** köthet a munkáltató, munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a szakszervezet. [Mt. 276. § (1)] A kollektív szerződések két tárgykört szabályozhatnak: a munkavállalók és munkáltatók munkaviszonyból származó jogait és kötelezettségeit, valamint a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. [Mt. 277. § (1)]
- **Üzemi megállapodást** az üzemi tanács és a munkáltató köthet együttműködésük előmozdítása céljából. Az üzemi megállapodás a felek jogait és kötelezettségeit abban az esetben szabályozhatja, ha a munkáltatónál nincs se kollektív szerződés, se kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet. (Mt. 267. §, 268. §)
- Az **egyeztető bizottság kötelező határozata** akkor kerül elfogadásra, ha a munkáltató és az üzemi tanács vagy a munkáltató és a szakszervezet a köztük felmerült vita megoldására egyeztető bizottságot alapít. A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. (Mt. 291. §, 293. §)

A munkajogi jogforrások viszonyrendszere

A [munkajogi jogforrások viszonyrendszere](#) kapcsán szükséges megvizsgálni, hogy az Mt. szabályaitól az egyes kollektív megállapodások miként térhetnek el. **Főszabály** szerint az úgynevezett **abszolút diszpozitivitás** érvényesül, azaz a *munkavállaló előnyére és hátrányára is lehetséges az eltérés*.

A **kivételek** közé tartoznak a **kógens** rendelkezések: ezek olyan rendelkezések, amelyekről egyáltalán *nem lehet eltérni*. A **relatív diszpozitivitás** azt jelenti, hogy egy irányba, a *munkavállaló javára* megengedett az eltérés. A **korlátozott kétoldalú diszpozitivitás** pedig engedi az eltérést a *munkavállaló hátrányára*, de csak egy meghatározott mértékig.

Példa: Az Mt. meghatározza, hogy milyen jogcímen lehet megszüntetni a munkaviszonyt (közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás. Ez egy **kógens** rendelkezés, azaz semmilyen irányban nem lehet tőle eltérni, nem lehet új megszüntetési jogcímet létrehozni. A **relatív diszpozitivitás** kapcsán, az Mt. rendelkezik arról, hogy a munkavállaló milyen esetekben

mentesülhet a munkavégzési kötelezettsége alól, ugyanakkor biztosítja, hogy a munkavállaló javára el lehessen térni, számra kedvezőbb feltételeket lehet biztosítani. A **korlátozott kétoldalú diszpozitivitásra** példa, hogy főszabály szerint a munkavállaló számára naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, azonban kollektív szerződés ettől a munkavállaló hátrányára eltérhet, de csak maximum 300 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el.

Az, hogy az Mt. egyes rendelkezéseitől megengedett-e az eltérés, az Mt. egyes fejezeteinek a végén található „Eltérő megállapodások” címszó alatt található.

TANANYAG

- HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 31-40. pp.
- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 13-19. pp.

AJÁNLOTT IRODALOM, FORRÁSOK

- 2.1. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (a munkajogi jogforrások) rendszere. Elérhető: http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/munkatrv/munkajog1/lecke1_lap6.html (Letöltés ideje: 2021. 04. 29.)
- *Alapozunk: Magyarország Alaptörvényének munkajogi-munkaügyi vonatkozásai, 1. rész.* 2011. Elérhető: https://www.menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=758 (Letöltés ideje: 2021. 04. 29.)
- *Alapozunk: Magyarország Alaptörvényének munkajogi-munkaügyi vonatkozásai, 2. rész.* 2011. Elérhető: https://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=795 (Letöltés ideje: 2021. 04. 29.)

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

1. Milyen esetei lehetnek a jogilag szabályozott munkavégzésnek?
2. Milyen fajtái vannak a munkajognak? Milyen jogviszonyok tartoznak a közszféra munkajogába?
3. Milyen összetevői vannak a munkajognak?
4. Milyen munkajogi jogforrások léteznek?
5. Milyen a munkajogi jogforrások viszonyrendszere?