

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

2. OLVASÓLECKE - A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE: HATÁLY ÉS ALAPELVEK

Dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 35 perc

A Bevezető rendelkezések körében az Mt. rendelkezik a hatályáról, valamint azokról az értelmezési elvekről és alapvető magatartási követelményekről, melyek a munkajog egészét áthatják. Az olvasólecke a hatályra és az alapelvekre vonatkozó legfontosabb rendelkezéseket ismerteti.

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK A HATÁLYA

A **hatály** a jogszabály alkalmazási körét jelenti, arra ad választ, hogy milyen helyzetekben kell a jogszabályt alkalmazni. A **hatálynak** többféle típusa létezik: *tárgyi*, *személyi*, *időbeli*, és *területi hatály*:

- A **tárgyi hatály** azt mutatja meg, hogy az adott jogszabályt milyen jogviszonyokra kell alkalmazni. Az Mt. esetében a tárgyi hatály a versenyszféra *egyéni munkaviszonyára*, valamint a *kollektív munkajogára* terjed ki.
- A **személyi hatály** azt jelenti, hogy kikre kell alkalmazni az adott jogszabályt. Az Mt. 2. § (1) értelmében az Mt. a *munkáltatóra*, a *munkavállalóra*, a *munkáltatói érdekvépviseleti szervezetre*, az *üzemi tanácsra*, valamint a *szakszervezetre* terjed ki.
- Az **időbeli hatály** arra ad választ, hogy melyik időponttól kell alkalmazni az adott jogszabályt. Az Mt. 2012. július 1. óta hatályos. (Mt. 298. §)
- A **területi hatály** azt határozza meg, hogy az adott jogszabály rendelkezéseit milyen földrajzi területen kell alkalmazni. Főszabály szerint az Mt. területi hatálya *Magyarország területére* terjed ki. Ugyanakkor, amennyiben nemzetközi elem (pl.: külföldi munkavállaló vagy munkáltató) jelenik meg a munkaviszonyban, akkor előfordulhat, hogy más állam munkajogi szabályait kell alkalmazni. (Mt. 3. §)

ALAPELVEK

Az Mt. az **értelmezési alapelvek** és **általános magatartási követelmények** között rendelkezik a munkajogban alkalmazandó alapelvekről. (Mt. 5-8. §) Ezek az alapelvek iránymutató jellegűek, az egész munkajogi szabályozást áthatják. Tartalmuk pontos meghatározásában a bírói gyakorlat nyújt segítséget.

Értelmezési alapelvek (Mt. 5. §)

- Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban történő értelmezés
- joglemondó nyilatkozat kiterjesztő értelmezésének tilalma

Általános magatartási követelmények (Mt. 6-8. §)

- általában elvárhatóság
- együttműködés, jóhiszeműség, tisztességesség
- tájékoztatás
- méltányos mérlegelés
- joggal való visszaélés tilalma
- munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme

Értelmezési alapelvek

Amennyiben az Mt. rendelkezéseinek az értelmezése során kétség merülne fel, az Mt. támpontot nyújt a tekintetben, hogy miként kell a kétértelmű rendelkezést értelmezni. Az értelmezési alapelvek között (Mt. 5. §) az Mt. rendelkezik **egyrészt** arról, hogy rendelkezéseit *Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban* kell értelmezni. A munkajogban alkalmazandó szabályok nem kizárólag az Mt-ben találhatóak: az Mt. része a jogrendszernek, nem lehet abból kiragadva a többi vonatkozó jogszabály figyelembe vétele nélkül értelmezni. **Másrészt** rendelkezik arról, hogy a *jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.*

Példa: Az Mt. külön nevesíti a joglemondás tilalma körében, hogy a munkavállaló a *személyiségi jogáról* általános jelleggel előre nem mondhat le. [Mt. 9. § (3)] Eszerint például amennyiben a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy egy megbeszélésen fényképet készítsenek róla, az kétség esetén nem jelentheti azt, hogy a jövőre nézve bármilyen helyzetben történő fényképkészítéshez hozzájárult volna.

Az általában elvárhatóság alapelve

Az **általában elvárhatóság elve** szerint a *munkaszerződés teljesítése során* - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - *úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.* [Mt. 6. § (1)] Az általában elvárhatóság követelménye mind a munkavállalóra, mind a munkáltatóra irányadó. Azt fogja jelenteni, hogy helyzettől és a felek személyétől

függően más magatartás várható el a felektől, azaz az általános társadalmi megítélés zsinórmértéke szerint ésszerűen, felelősen járjanak el jogviszonyuk teljesítése során.¹

Példa: Egy váratlan munkahelyi helyzet elhárításakor más magatartás várható el egy olyan munkavállalótól, aki egy hete dolgozik a munkahelyen, mint attól, aki több éve.

Együttműködés, jóhiszeműség és tisztesség alapelve

A munkaviszony teljesítése során a feleknek a [jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni](#), és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. [Mt. 6. § (2)] Ennek értelmében a feleknek kölcsönösen elő kell segíteniük egymás érdekeit, valamint a kölcsönös bizalomnak megfelelő magatartást kell tanúsítaniuk.

Az együttműködési kötelezettség egyik nevesített esete a [tájékoztatási kötelezettség](#). Eszerint a felek (valamint mindenki más, akire kiterjed az Mt. hatálya) *kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan tényről, ami a munkaviszony létesítése, valamint az Mt-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges*. [Mt. 6. § (4)]

Példa: A tájékoztatási kötelezettség értelmében a munkavállalónak tájékoztatnia kell a munkáltatót, amennyiben megváltozik a bankszámlaszáma, annak érdekében, hogy a munkáltató a továbbiakban is eleget tehessen a munkabér fizetési kötelezettségének.

Méltányos mérlegelés elve

A [méltányos mérlegelés elve](#) alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. [Mt. 6. § (3)] A munkáltató jogosult arra, hogy egyoldalúan megszervezze a munkavégzést, utasításokat adjon a munkavállalók számára. Ugyanakkor ennek során aránytalan sérelmet nem okozhat a munkavállalónak, azaz amennyiben mérlegelhet, azaz választhat több (jogszerű) opció közül, köteles lesz figyelembe venni a munkavállaló személyes, egyéni körülményeit.

¹ HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 51. p.

Példa: Utolsó pillanatban válik szükségessé túlmunka elrendelése. A munkáltató választhat, hogy két munkavállaló közül melyik munkavállaló számára rendeli el a túlmunkát. Az egyik munkavállaló egyedülálló, míg a másiknak 3 gyermeke van, egyedül neveli őket, és aznap van az anyák napi ünnepség, és a gyermekek felügyeletének a megoldása rövid határidőn belül nehézségekbe ütközne. A méltányos mérlegelés elve alapján figyelembe kell venni, hogy a második munkavállalónak aránytalan sérelmet okozna a túlmunka utolsó pillanatban történő elrendelése.

A joggal való visszaélés tilalma

A Mt. 7. § (1) szerint tilos a **joggal való visszaélés**. Joggal való visszaélés akkor valósul meg, ha a joggyakorlás nincs összhangban a jog céljával. Az Mt. szerint joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. [Mt. 7. § (1)] Az adott magatartásnak tehát nem csak „formailag” kell megfelelnie a jogszabályi követelményeknek, hanem a jogszabály által meghatározott célnak is eleget kell tennie.

Példa: A munkáltató jogosult arra, hogy – meghatározott esetekben – alkoholszondás vizsgálatnak vesse alá a munkavállalóit, melynek célja annak ellenőrzése, hogy a munkavállalók munkára képes állapotban jelentek-e meg, megvalósulnak-e a biztonságos munkavégzés követelményei. Ugyanakkor, ha a munkáltató egy nézeteltérést követően a vizsgálatot csak egy bizonyos munkavállalón minden nap elvégzi, az megvalósíthatja a joggal való visszaélést – mivel ebben az esetben az intézkedés a munkavállaló zaklatására, és nem eredeti rendeltetésének betöltésére irányul.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme

Az Mt. 8. § rendelkezik a munkáltató **jogos gazdasági érdekeinek** a védelméről. Ennek 4 vetülete található meg az Mt-ben.

1. Az (1) szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója **jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné**. Például ide tartozik a más munkáltatónál, versenytársnál történő munkavégzés esete.

2. A jogos gazdasági érdekeknek a védelme nem csak munkaidőben terheli a munkavállalót, hanem a **munkaidőn kívül** is. Az Mt. 8. § (2) értelmében ugyanis a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Azt, hogy milyen magatartás alkalmas erre, különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján lehet megítélni.

Példa: Ha a munkavállaló (pl.: a cég képviselőjére jogosult vezető állású munkavállaló) ittasan jelenik közterületen, egy nyilvános rendezvényen, akkor – adott esetben – ez a magatartás is megvalósíthatja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a sérelmét.

3. Az Mt. 8. § (3) a **véleménynyilvánítási szabadságra** vonatkozik, és előírja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

Példa: A munkavállalók a **közösségi médiában** jogosultak lesznek véleménynyilvánításra, mely akár a munkahelyet is érintheti. Ugyanakkor ez a véleménynyilvánítás nem lehet korlátlan, a munkavállalónak tekintettel kell lennie az Mt. 8. §-ban foglalt követelményekre.

4. Az Mt. 8. § (4) az **üzleti titokra** vonatkozik és kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott *üzleti titkot megőrizni*, valamint *nem közölhet* illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.

Személyiségi jogok védelme, adatvédelem, egyenlő bánásmód

Ugyan nem az általános magatartási követelmények körében, hanem külön címben, de az Mt. rendelkezik a **személyiségi jogok védelméről**. (Mt. 9. §) Eszerint a munkavállaló és munkáltató személyiségi jogait tiszteletben kell tartani, valamint meghatározza, hogy milyen feltételek esetében lehet korlátozni a munkavállaló személyiségi jogait. Az, hogy mi minősül nevesített személyiségi jognak, nem az Mt-ben, hanem a **Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben található**. (Pl.: a személy hátrányos megkülönböztetése, a

becsület és a jóhírnév megsértése, a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése.)

Az Mt. külön alfejezetben nevesíti az **adatvédelem** kérdését. A munkaviszony létesítése, teljesítése és megszűnése során számos személyes adatot kezel a munkáltató – ezen adatkezeléseknek meg kell felelni az adatvédelmi jogszabályoknak (pl.: az Európai Unió adatvédelmi rendeletének, a **GDPR**-nak). Az Mt. a **GDPR-ban található rendelkezéseket egészíti ki és pontosítja**, és szabályozza a *nyilatkozatok megtételét, személyes adatok közlését, alkalmassági vizsgálatok lefolytatását*. (Mt. 10. §) Külön rendelkezik arról, hogy milyen esetekben kezelhető a munkavállaló *biometrikus adata* (pl.: ujjlenyomat), vagy *bűnügyi személyes adata* (pl.: erkölcsi bizonyítvány). (Mt. 11. §) Ezt követően rendelkezik a munkavállaló *ellenőrzéséről*, különös hangsúlyt fektetve a számítástechnikai eszközök ellenőrzésére. (Mt. 11/A. §)

Szintén alapvető követelmény az **egyenlő bánásmód követelménye**. Az Mt. 12. § kimondja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, majd külön nevesíti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó részletszabályok nem az Mt-ben, hanem az **egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben** található.

TANANYAG

- HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 85-95. pp.
- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 48-57. pp.

AJÁNLOTT IRODALOM, FORRÁSOK

- ZEMPLÉNYI Adrienne: *A munkajogi alapelvek – Alapjogok a munkaügyi alternatív vitarendezésben.* HVG-ORAC, 2018. Elérhető: <http://fenntartas.jogpontok.hu/download/AMunkajogiAlapelvek.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 04. 26.) 1-17- pp.

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

1. Mit jelent a hatály? Milyen típusai léteznek és mit jelentenek ezek az Mt. vonatkozásában?
2. Milyen értelmezési alapelveket és általános magatartási követelményeket ismer?
3. Mit jelent az általában elvárhatóság elve?
4. Mit jelent a rendeltetésszerű joggyakorlás elve?
5. Mit jelent a méltányos mérlegelés elve?