

A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében

Gyulavári Tamás - Kun Attila

Gyulavári Tamás – tanszékvezető egyetemi docens, PPKE, JAK, Munkajogi Tanszék

Lakcím: 1112 Budapest, ördögórom lejtő 43/b.

Tel: 06309934512

gyulavari.tamas@jak.ppke.hu

Kun Attila¹ – tanszékvezető egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Tel: 06303458032

kun.attila@kre.hu

Az elmúlt évtizedekben jelentős mértékben megnövekedett a munkáltató által alkotott belső szabályzatok jelentősége a munkaviszony szabályozásában. Az 1992. évi Munka Törvénykönyve ennek ellenére lényegében hallgatott a munkaviszonynak erről a sajátos forrásáról. Éppen ezért üdvözlendő, hogy a 2012. július 1-én hatályba lépett új Munka Törvénykönyve² (Mt.) néhány rendelkezéssel igyekszik választ adni a szabályzatokkal kapcsolatban felmerülő jogalkalmazási kérdésekre. Ugyanakkor ezek az új szabályok számos elméleti és gyakorlati kérdést vetnek fel, amelyekre igyekszünk rávilágítani tanulmányunkban. Elsőként a szabályzatok jogi természetét (1), illetve a munkajogi jogforrási rendszerben betöltött szerepét (2.), majd a rájuk alkalmazandó rendelkezéseket (3.) elemezzük. Vizsgáljuk a szabályzatok esetleges általános szerződési feltétenkénti minősülését (4.), továbbá a szabályzatok kollektív munkajogi beágyazottságát (5.). Rávilágítunk a szabályzatok, egyedi utasítások és szokások összefüggéseire (6.), illetve áttekintjük a szabályzatok főbb kategóriáit az állami szabályozás intenzitásának viszonylatában (7.). Célunk kettős: egyrészt rá kívánunk mutatni a szabályzatok munkajogi szabályozásának főbb dilemmáira és hiányosságaira. Másrészt kezdeti – gyakorlati kérdések által vezérelt – lépéseket kívánunk tenni a szabályzatok dogmatikájának kidolgozása irányába, hiszen az a hazai munkajogtudomány eleddig alulértékelt és szinte hiányzó szegmense.

¹ A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

1. A szabályzatok munkajogi minősítése

Munkajogunkban – eltérően más európai államok munkajogától – a 2012. évi Mt. elfogadásáig kevés figyelem fordult a munkáltatói utasítás, és más munkáltatói önszabályozó aktusok (szabályzat, munkahelyi gyakorlat) jogforrási természetére felé.³ Így az 1992. évi Mt. lényegében hallgatott a szabályzatokról, a hazai munkajog forrásai nem foglalták magukban az ún. informális intézményeket, a munkajog „jogon kívüli” forrásait, így a belső munkahelyi gyakorlat által kialakított írott vagy íratlan szabályokat sem.⁴ Az 1992. évi Mt. jogforrási rendszerét felvázoló 13. § a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében említést sem tett a munkáltató egyoldalú normatív aktusairól, így a belső szabályzatokról. A munkáltató belső normatív jogi aktusai tehát nem minősültek jogforrásnak, de azok is a munkaviszony tartalmát képezték a munkaszerződésen, jogszabályokon, illetve kollektív megállapodásokon túl.⁵

A belső szabályzatokat azonban – már csak növekvő gyakorlati súlyuk okán is – szükséges beágyazni a munkajog szabályozási rendszerébe, jogi minősítésük tisztázása elengedhetetlen elméleti és gyakorlati kívánalom. A piaczgazdaság viszonyai között nyilvánvalóan nem intézhető el a kérdés pusztán azzal, hogy a szabályzatok a munkáltató kvázi „határozatai” (Román László még erre a konklúzióra jutott, ám abban a korban, amikor túlnyomórészt – közvetlenül vagy közvetve – az állam volt a munkáltató⁶). Véleményünk szerint a munkáltató belső szabályzatai sajátos helyet foglalnak el a munkajog szabályozási rendszerében, azokat sui generis jogintézménynek tekintjük. A jogi minősítés szempontjából a szabályzatok jog és nem jog határán pozícionálhatók, klasszikus értelemben nem jogi normák (nem jogforrások), ám jogi relevanciájuk (kvázi-jogforrás mivoltuk) tagadhatatlan.

A belső szabályzatok tulajdonképpen egyfelől „önszabályozásnak”, másfelől „puha jognak” (soft law) minősíthetők. Az önszabályozás általános definíciója szerint az önszabályozás olyan magatartás-szabályozás, amelyben a szervezetek saját magukat szabályozzák, az általuk megalkotott előírásokat saját magukra nézve kötelezőnek ismerik el, azok érvényesülését maguk ellenőrzik.⁷ Ez a munkáltatói szabályzatra is igaz. Amellett, hogy az önszabályozást is eleve a „puha jog” részének szokás tekinteni, a szabályzatok puha jogkénti minősítése

³ Kiss, György-Berke, Gyula-Bankó, Zoltán (2006): *Bevezetés a Munkajogba*. Justis, Budapest, p. 25.

⁴ Kiss, György (2005): *Munkajog*. Osiris, Budapest, p. 79.

⁵ Kiss György-Berke Gyula-Bankó Zoltán-Kovács Erika-Kajtár Edit (2010): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Pécs, 2010, www.mukutir.hu, p. 111.

⁶ Román, László (1972): *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, p. 172-176.

⁷ Csink L.- Mayer A.: *Variációk szabályozásra*, MTMI, Budapest, 2012. p. 35.

leginkább a puha jog elméletében bevett ún. „közbenső zóna” elmélet fényében ragadható meg. Eszerint a normativitásnak alapvetően három nagy területe van: a) nem jog, b) puha jog, mint közbenső zóna, c) jog. A középen álló – a szabályzatok megítélése szempontjából releváns - puha jog jogi relevanciáját általában két tényező mentén szokás magyarázni. Egyrészt abban áll jogi jelentőségük, hogy azokat gyakran követik, hivatkoznak rájuk, alapul szolgálnak a gyakorlat alakításához, azaz „bizonyos normatív hatással rendelkeznek”⁸. Másrészt, „e normáknak sajátos kapcsolódásuk van a jog szférájához, mely egyben kiemeli őket a „nem-jog” tengeréből, és jogi jelentőséget kapnak”.⁹ A munkáltatói belső szabályzatokra mindkét fenti megállapítás igaz.

A munkaviszonyban jellemző alá-fölérendeltségi helyzetből levezethető a munkáltatói hatalom¹⁰, a munkáltató irányítási és utasítási joga, abból pedig a munkáltató szabályzatalkotási joga. Elméleti szempontból Kiss – Román nyomán – a munkáltató utasításaival egyenmően minősíti a különféle belső szabályzatokat is.¹¹ Egyetértünk azzal, hogy a szabályzatok kibocsájtásának joga és dogmatikai alapja az utasítási jogra, ezzel valójában a munkaszerződésre¹² vezethető vissza. Ugyanakkor a korábban kifejtettek okán, illetve gyakorlati megfontolásokból úgy gondoljuk, hogy a belső szabályzatok immár sajátos, sui generis jogi megítélést és néhány – a jelenleginél több, pontosabb – speciális szabályt igényelnének. A munkajogi jogforrások új Mt.-beli rendszerében a korábbiakhoz képest számottevően nagyobb jelentőséghez jutnak a felek megállapodásai – főként a kollektív szerződés és a munkaszerződés –, valamint az egyoldalú jognyilatkozatok, beleértve a szabályzatokat is. Az egyoldalú jognyilatkozatoknak a munkajogban nagyobb jelentősége van, mint a magánjog egyéb területein. Mindez a munkáltatói utasítási jogkör természetéből és munkaviszony alapvetően tartós jellegéből ered.

Az új Mt. elhelyezi a szabályzatot és a munkahelyi gyakorlatot a munkajogi jognyilatkozatok rendszerében, amikor akként rendelkezik, hogy a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatait és kötelezettségvállalását az általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy

⁸ CompLex Munkajogi e-kommentár, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.2012, Szerzők: Dr. Bankó Zoltán, Dr. Berke Gyula, Dr. Dudás Katalin, Dr. Kajtár Edit, Dr. Kiss György, Dr. Kovács Erika, ekommentar.complex.hu, p. 11

⁹ Blutman, László: Nemzetközi soft law: hagyjuk dolgozni Occam borotváját. *Közjogi Szemle* 2008/1. p. 31.

¹⁰ Kiss-Berke-Bankó-Kovács-Kajtár 2010, p. 112.

¹¹ Kiss 2005, p. 80.

¹² A munkáltatói utasítási jog alapja a munkaszerződés, tehát a munkáltatói hatalom nem valamiféle jog előtti kategória, nem jogon kívüli prerogatíva (Kiss 2005, p. 80.). A szabályzatok hatályát valójában a munkaszerződés közvetíti (Román, László: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989, p. 277.).

egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti.¹³ Ebből következően a szabályzat és a munkáltatói gyakorlat egyformán egyoldalú jognyilatkozatnak minősül.¹⁴ Ezzel a megoldással az Mt. 17. § a szabályzatot és a munkahelyi gyakorlatot egyértelműen az utasítási jogból vezeti le és – elutasítva fenti megoldási javaslatunkat, a sui generis jogintézményként való minősítést – lényegében normatív utasításnak tekinti.¹⁵

A munkáltatói szabályzat fajtáit tartalma alapján kategorizálhatjuk. Jogi természetét tekintve az egyoldalú jognyilatkozatnak minősülő szabályzat mellett van kötelezettségvállalást tartalmazó szabályzat (pl. béren kívüli juttatások szabályzata), illetve pusztán egyéb nyilatkozatokat, „joggyakorlást” (pl. tájékoztatókat, protokollokat, normatív utasításokat, magatartási, etikai szabályokat stb.) tartalmazó szabályzat.

Ezzel összhangban a törvény indokolása szerint nem minden szabályzatra igaz az a fenti megállapítás, hogy a szabályzat egyoldalú jognyilatkozat, mivel az indokolás különbséget tesz kétféle szabályzat között.¹⁶ Amennyiben a munkáltató jognyilatkozatát nem egyes munkavállalóknak címzetten teszi meg, hanem olyan szabályzatot alkot, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára, illetve azok meghatározott csoportjára általánosságban irányadó, akkor a szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül.¹⁷

Ha viszont a szabályzat tartalmát tekintve a munka irányításával kapcsolatos nyilatkozatot (például egy munkafolyamat elvégzésének kötelező előírásait), illetve egyéb nyilatkozatot (például tájékoztatást) tartalmaz, akkor az a megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, ezért nem kell rá alkalmazni az egyoldalú jognyilatkozatra, kötelezettségvállalásra vonatkozó szabályokat.¹⁸ „A nyilatkozat és a jognyilatkozat „határán” áll az a munkáltatói utasítás, előírás, protokoll, amely a munka irányításával függ össze. Ezek a jognyilatkozatok valamilyen, általában közvetett joghatással bírnak, de az ilyen következménnyel nem járó nyilatkozattól való elhatárolásuk nem egyszerű feladat.”¹⁹

¹³ 2012. évi I. törvény 17. § (1) bek.

¹⁴ 2012. évi I. törvény 15. § (1) bek.

¹⁵ Vö.: CompLex Munkajogi e-kommentár 2012, i. m. p. 11

¹⁶ 2012. évi I. törvény részletes indokolása (15. §).

¹⁷ Az ilyen tartalmú rendelkezésekre az Mt. 15- 16. §-aiban foglaltakat kell alkalmazni.

¹⁸ 2012. évi I. törvény 15. § (5) bek.

¹⁹ Pál, Lajos – Lőrincz, György – Kozma Anna – Pethő Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVGORac, Budapest, 2012, p. 56.

Ennek az elhatárolásnak azonban nagy jelentősége lesz az alkalmazandó szabályok tekintetében, mert a nyilatkozatnak minősülő (a munka irányításával összefüggő) szabályzatra kizárólag a jognyilatkozatok megtételének módjára vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.²⁰ Pontosan emiatt okozhat bizonytalanságot a gyakorlatban az elmosódó határvonal az egyoldalú jognyilatkozatnak és az egyszerű nyilatkozatnak minősülő szabályzat között. Ráadásul az Mt. szövegéből ez a különbségtétel nem is vezethető le egyértelműen, azt csak a törvény indokolása fejt ki.

Az egyoldalú jognyilatkozatból, így az annak minősülő szabályzatból, gyakorlatból csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok, illetve kötelezettségek [Mt. 15. § (1) bek.]. Ezzel áttételesen azt is aláhúzza az Mt., hogy az egyoldalú jognyilatkozat egyrészt nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, „jogforrásnak” (Mt. 13. §), másrészt, hogy az egyoldalú jognyilatkozat a jogforrási hierarchiában alá van rendelve a „felette álló”, munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak. Az egyoldalú nyilatkozat tehát csak annyiban lehet normatív erejű (jognyilatkozat), amennyiben ez munkaviszonyra vonatkozó szabályra (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) visszavezethető.

A gyakorlatban is jellemző, hogy a munkáltatók elsősorban a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés engedte tereket igyekeznek szabályzatokkal lefedni. Ugyanakkor a gyakorlatban az is vitathatatlanul elterjedt, hogy a munkáltatói szabályzatok olykor a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás (normatív tartalomalakítás) igényével lépnek fel (hiszen a munkáltatók a munkaügyi működés számos kérdését egyre inkább szabályzatokban rendezik). Álláspontunk szerint az Mt. utaló szabálya ezen a ponton az egyoldalú jognyilatkozatként minősülő szabályzatokra vonatkoztatva nem kellően pontos és nem is feltétlenül életszerű.

Kérdés, hogy a törvényi megfogalmazás – „csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok, illetve kötelezettségek” [Mt. 15. § (1) bek.] – konkrét felhatalmazást, avagy csupán „visszavezethetőséget” vár-e el. A konkrét felhatalmazás elvárása életszerűtlen lenne, különösen arra tekintettel, hogy ilyen felhatalmazás nem jellemző az Mt.-ben. A munkaviszonyra vonatkozó szabályra való „visszavezethetőség” értelmezése pedig megfoghatatlanul tág, bizonytalan értelmezési teret

²⁰ 15. § (5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

nyit, hiszen a szabályzatok sokszor csak nehezen, közvetetten vezethetők vissza konkrét munkaviszonyra vonatkozó szabályra. E ponton is az tűnik elfogadható érvelésnek, hogy a szabályzataalkotás korlátait végső soron az Mt.-ből eredő munkáltatói utasítási jog rendeltetészerű köre – végső soron pedig az utasítási jog forrása, a munkaszerződés – vonja meg, bár ez is rendkívül tág mozgásteret jelent.

A fentiekből egy komoly korlát következik a szabályzatokra: elvileg csak olyan kérdésben alkotható, amelyre az Mt., más jogszabály vagy a kollektív szerződés (üzemi megállapodás)²¹ felhatalmazza, másként az adott kérdés egyoldalú munkáltató jognyilatkozattal rendezhető (kiterjed rá a munkáltató utasítási joga). Ha van olyan szabályzat (gyakorlat), amelynek megalkotása nem vezethető le az Mt.-ből vagy más jogszabályból, akkor csak abban az esetben adhatja ki a munkáltató, ha a kollektív szerződés (normatív tartalmú üzemi megállapodás) felhatalmazást ad arra.

A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat egy sajátos fajtája a kötelezettségvállalás, mely lényegében gyűjtőfogalom. A régi Mt. az egyoldalú kötelezettségvállalást még nem szabályozta. Az új törvény értelmében egyoldalú kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése (azaz alanyi jog keletkezik).²² A munkáltató lényegében korlátozás nélkül tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot, így tipikusan ilyen a jutalomtűzés, prémiumtűzés, vagy éppen egy cafeteria-szabályzat (a munkavállaló csak törvény kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállaló jognyilatkozatot).²³

Összefoglalva, az új szabályok értelmében a munkáltatói szabályzat és egyoldalú gyakorlat egyformán a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatának minősül, ezért az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra (kötelezettségvállalásra) irányadó szabályait kell alkalmazni. Ezzel a jogalkotó elvetette a szabályzatok speciális szabályainak lehetőségét. Ez a megoldás első látásra logikusnak tűnhet, ám számos problémát vet fel, amelyeket az alábbiakban elemzünk, elsőként a jogforrási hierarchiával kapcsolatban.

2. A szabályzatok helye a munkajog jogforrási rendszerében

²¹ Az üzemi megállapodáson itt azt a fajta üzemi megállapodást értjük, amely az Mt. 268. § (1) bekezdése alapján szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget (Mt. 277. § (1) bekezdés a) pont), azaz „átveszi” a kollektív szerződés szerepét. A továbbiakban a kollektív szerződés említésekor ezt a fajta üzemi megállapodást is értjük.

²² 2012. évi I. törvény 16. § (1) bek.

²³ 2012. évi I. törvény 16. § (1) bek.

Amint arra a fentiekben rámutattunk, a szabályzat és a munkáltatói gyakorlat nem minősül jogforrásnak, munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, hiszen az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály csak a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. § -ban foglaltak szerint kötelező határozata (13. §). Ennek ellenére a szabályzatok is a munkaviszony tartalmát képezik, de facto jelentőségük nem elhanyagolható. Ugyanakkor azt is szükséges rögzíteni, hogy a szabályzat nem veheti át például a kollektív szerződés szerepét (ld. törvénytől való eltérési lehetőségek), nem léphet fel kvázi jogforrási igénnyel.

Sajnálatos viszont, hogy az új Mt. nem illeszti be az egyoldalú jognyilatkozatnak nem minősülő szabályzatokat a jogforrási hierarchiába, azaz nem rendezi egyértelműen a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól és a munkaszerződéstől való eltérés pontos lehetőségeit. Azaz nem kellően szabályozott a szabályzatok lehetséges mozgástere.

Abban egyetértünk a jogalkotóval, hogy a munkáltató belső szabályzatai alapvetően utasítás természetűek. A munkáltató utasítási joga pedig mindenkor a munkaszerződésre vezethető vissza, így ez azt is jelenti, hogy a szabályzat a munkaszerződés által kijelölt korlátokon csak kivételesen és annyiban terjeszkedhet túl, amennyiben azt munkaviszonyra vonatkozó szabály megengedi. Ugyanakkor az Mt. szerint az egyoldalú jognyilatkozatra – és ez által a szabályzatokra, munkahelyi gyakorlatra – „a megállapodásra²⁴ vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni”.²⁵ Ebből tehát az következik, hogy a szabályzat (gyakorlat) olyan szabályok szerint térhet el az Mt.-től és a kollektív szerződéstől, mint a felek megállapodása.

A kettős utaló szabályból²⁶ (az egyoldalú jognyilatkozatra és ezen túl a megállapodásra vonatkozó szabályok alkalmazásából) eredő problémák gyökere az, hogy az Mt. nem tisztázza a felek megállapodásának az Mt.-től és kollektív szerződéstől való eltérésének lehetőségeit. Az Mt.-ben a felek megállapodásának számos típusa található, bár a jogalkotó *expressis verbis* nem tesz különbséget ezek között, de az Mt. egyes rendelkezéseiből vezethetők le az itt leírt különbségek. A felek legfontosabb megállapodása természetesen maga a

²⁴ Megállapodáson itt a jogalkotó nyilvánvalóan csak a felek megállapodását érti, nem beleértve a kollektív megállapodásokat.

²⁵ 2012. évi I. törvény 15. § (3) bek.

²⁶ A szabályzatokra vonatkozó 17. § visszautal az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó 15-16. §-okra, majd a 15. § utal a megállapodások szabályaira. A megállapodásokra vonatkozó szabályokba beleértendők a felek megállapodása és a munkaviszonyra vonatkozó szabály közötti kapcsolatot rendező szabályok, amelyek ekként a szabályzatokra is alkalmazandók.

munkaszerződés, amelynek eltérési szabályait az Mt. 43. § pontosan rendezi.²⁷ A munkaszerződés mellett a felek kétfajta nevesített (és kifejezetten külön szabályozott) megállapodást is köthetnek (tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás), amely része lehet a munkaszerződésnek, de önálló megállapodás is lehet, amely nem minősül munkaszerződéses rendelkezésnek. Továbbá a felek köthetnek az Mt. által nem nevesített megállapodást is, amely az Mt.-ben meghatározott kérdést szabályozhat, és a nevesített megállapodásokhoz hasonlóan része lehet a munkaszerződésnek, vagy önálló megállapodás is lehet, amely nem minősül munkaszerződéses rendelkezésnek. A munkaszerződéstől független megállapodások is lehetnek „esetiek” (például a szabadság egyharmadának átvitele a következő évre²⁸), vagy a munkaviszony tartalmába „beépülő”, állandó tartalmúak (például a bérpótlék számítási alapjának csökkentése az alapbérnél alacsonyabb összegre²⁹). A helyzet bonyolultságát mutatja, hogy mindezekon kívül a munkáltató és a munkavállaló között létrejöhetnek olyan önálló, a munkaszerződéstől független megállapodások is, amelyek nem az Mt.-n, hanem a Ptk.-n alapulnak (pl. kölcsön, haszonkölcsön, részvényopció).

A munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól való eltérés szempontjából különbséget kell tennünk a munkaszerződés részét képező és a munkaszerződésnek nem minősülő nevesített és nem nevesített megállapodások között. A munkaszerződés részét képező megállapodásokra egyértelmű, hogy az Mt. 43. §-t kell alkalmazni. Az Mt. azonban nem szabályozza a fentiekben jelzett más, munkaszerződésnek nem minősülő megállapodások eltérésének lehetőségét a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól. Ez alól az Mt. érvénytelenségi szabálya jelent kivételt, amely szerint „semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik”.³⁰ Ebből az következik, hogy a felek munkaszerződésnek nem minősülő szabályai egyáltalán nem térhetnek el, még a munkavállaló javára sem a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól. Az Mt. szabályozási rendszere alapján nem érthető, életszerűtlen és dogmatikai szempontból is szükségtelen ez a korlátozás. Ezt a problémát azzal a kiterjesztő jogértelmezéssel lehetne feloldani, hogy a felek nevesített és nem nevesített, munkaszerződésnek nem minősülő megállapodásaira is a munkaszerződésre vonatkozó 43. §-t kell alkalmazni. Kétségtelenül szembemegy a nyelvtani értelmezés szabályaival, de a rendszertani és teleologikus értelmezés kifejezetten ezt a megoldást támasztja alá.

²⁷ 43. § (1) A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

²⁸ 2012. évi I. törvény 123. § (6) bek.

²⁹ 2012. évi I. törvény 139. § (2) bek.

³⁰ 2012. évi I. törvény 27. § (1) bek.

Ha viszont elfogadjuk a fenti értelmezést, akkor a szabályzatra is a 43. § alkalmazandó. Ennek értelmében a szabályzat (gyakorlat) az Mt. második részétől, más jogszabálytól vagy kollektív szerződéstől csak akkor térhet el, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg (relatív diszpozitivitás), kivéve, ha jogszabály eltérően rendelkezik. Ezzel összhangban a korábbi bírói gyakorlat – kifejezett törvényi rendelkezés hiányában is – jogszerűnek ítélte azon szabályzati rendelkezéseket, amelyek a munkavállaló javára tértek el a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól. Ha például a munkáltató a szabályzatában meghatározott feltételekkel és esedékességgel kötelezettséget vállalt az általa ingyenesen kibocsátott vagyonjegy visszavásárlására, a munkavállalók ennek alapján igényt tarthattak a névértéknek megfelelő ellenértékre.³¹ Ugyanakkor a szabályzat sem térhet el az Mt. kógens szabályaitól. A korábbi bírói gyakorlat szerint például a szabályzat eltérő rendelkezése esetén is mérlegelni kell a munkáltató rendkívüli felmondása esetén a munkavállalói kötelezettségszegés súlyát, mivel a belső szabályozás a rendkívüli felmondás (kógens) törvényi feltételeit nem módosíthatja.³²

A problémát az jelenti, hogy a szabályzat – a felek megállapodására vonatkozó szabályok mechanikus alkalmazása [Mt. 15. § (3) bek.] esetén – a munkavállaló hátrányára is eltérhetne, ha az Mt. szabálya ezt kifejezetten megengedi (abszolút diszpozitivitás). Így például akár a szabályzat is átvihetné a szabadság egyharmadát a következő évre,³³ az alapbérnél alacsonyabb összegben határozhatná meg a bérpótlékok számítási alapját³⁴, meghatározott esetekben napi 8 órától 12 órára emelheti a teljes napi munkaidőt³⁵ stb. Az Mt. korábban idézett indokolása szerint ehhez még azt a feltételt tehetjük hozzá, hogy a fenti eltérési szabályok alkalmazása csak az egyoldalú jognyilatkozatnak minősülő szabályzatnál merülhet fel, amely a munkavállalók „meghatározott csoportjára általánosságban irányadó”.

Álláspontunk szerint a munkavállaló hátrányára történő, fentiekben jelzett eltérő rendelkezések túlmennek azon a határon, ameddig egy szabályzat elmehet. Ugyanakkor a megállapodásokra vonatkozó szabályok „megfelelő” alkalmazásából elvileg ez is következhetne, még ha feltételezhetően nem ez volt a jogalkotó eredeti szándéka. Éppen ezért a megállapodásokra vonatkozó szabályok szűkítő értelmezését javasoljuk (mint inkább „megfelelőt”), azaz a szabályzat csak a munkavállaló javára térhessen el az Mt. diszpozitív szabályaitól és a kollektív szerződés rendelkezéseitől. Ezzel szemben a megállapodásnak a

³¹ BH 2001/494.

³² LB-H-MJ-2009-69. bírósági határozat.

³³ 2012. évi I. törvény 123. § (6) bek.

³⁴ 2012. évi I. törvény 139. § (2) bek.

³⁵ 2012. évi I. törvény 92. § (2) bek.

munkavállaló hátrányára eltérést engedő szabályok alkalmazását egyáltalán nem tartjuk indokoltnak a munkáltatói szabályzatok esetében.

3. A szabályzatokra alkalmazandó rendelkezések

Az alkalmazandó szabályok körét nem a szabályzat formája, hanem annak tartalma határozza meg. Az egyoldalú jognyilatkozatnak minősülő szabályzatra a 15. §-t és ezzel a megállapodásra irányadó szabályokat, míg a kötelezettségvállalást tartalmazó szabályzatra ezeket a kötelezettségvállalást érintő eltérésekkel kell alkalmazni (pl. kivételes módosítási, visszavonási szabályok a 16. §-ban). A pusztán nyilatkozat tartalmú szabályzatokra (pl. munkafolyamatok leírása) csak a jognyilatkozatok megtételének módjára vonatkozó szabályokat (Mt. 20-26. §) és az Mt. általános elveit kell alkalmazni. Utóbbiak közül a szabályzatok viszonylatában a legfontosabb a méltányos mérlegelés elve az Mt. 6. § (3) bekezdése értelmében, hiszen a szabályzat tipikusan a teljesítés egyoldalú meghatározását jelenti, és mint ilyen, nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak.. Ha a szabályzat vegyesen tartalmaz eltérően minősülő elemeket (pl. kötelezettségvállalások és egyéb nyilatkozatok), megítélésünk szerint különbözőképpen értékelendők az egyes nyilatkozattípusok (pl. módosításnál).

A szabályzatokra egyetlen önálló különös szabály van: a személyes (címezett) közlés mellett hatályos a munkáltatói szabályzat abban az esetben is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.³⁶ Tehát a szabályzat „elfogadását” nem szükséges rögzíteni a munkaszerződésben, de még a munkaviszony létesítéséhez kötődő munkáltatói írásbeli tájékoztatási kötelezettség körébe (Mt. 46. §) sem tartozik bele kötelező jelleggel, hogy a munkavállalót tájékoztassák a szabályzatról, bár utóbbi előírás intézményesítése álláspontunk szerint megfontolandó lenne. Ha a munkáltatónál munkavállalói érdekképviselő – szakszervezet és/vagy üzemi tanács – működik, akkor a felek természetesen megállapodhatnak a szabályzatokról való tájékoztatás módszeréről.

Mindazonáltal a rendeltetésszerű joggyakorlás és az együttműködés követelménye azt diktálja, hogy a munkavállalót tájékoztatni kell valamiképpen a reá irányadó szabályzatokról. Ez már csak azért is fontos, mert a polgári jogi szabályok értelmében saját felróható

³⁶ 2012. évi I. törvény 17. § (2) bek.

magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat.³⁷ Az együttműködési kötelezettség a munkavállalót is terheli. Ha például a munkavállaló a munkaadó által a helyben szokásos módon közzétett és általa is hozzáférhető szabályzatot –, melynek megismerésére ésszerű, elegendő időt biztosítottak – nem tanulmányozza át, ezért nem tudott a szabályokról, erre alapozva utóbb nem mentheti ki esetleges kötelezettségzegését, hiszen saját felróható magatartására előnyök szerzése végett ő sem hivatkozhat.³⁸ A kötelezettséget vállaló (jellemzően a munkáltató) nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára azon az alapon, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen történt.³⁹ Ez a szabály azért életszerű, mert a kötelezettségvállalás nem feltétlenül címzett jognyilatkozat, gyakori, hogy azt egy munkáltatói szabályzat rendezi (ld. alább). A közlés szabályai tehát itt rugalmasabbak az általánosnál.

Kiemelendő, hogy a szabályzat hatálya – eltérő kikötés hiányában – azokra a munkavállalókra is kiterjed, akik a szabályzat hatálybalépése után létesítettek munkaviszonyt a munkáltatónál. Éppen ezért tartanánk fontosnak a korábbiakban már jelzettek szerint, hogy a szabályzatok megismertetése beletartozzon a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségébe az Mt. 46. § körében. A belső szabályzatok személyi hatálya egyébként azok tárgyától függ: kiterjedhetnek a munkáltató egészére, de lehetnek szűkebb hatályúak is (pl. differenciált munkarendek, differenciált béren kívüli juttatások). Az Mth.⁴⁰ értelmében az általános szabály szerint az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni. Ezzel szemben a kötelezettségvállalás és a munkáltatói szabályzat tekintetében különös szabály érvényesül: az új Mt.-t az annak hatálybalépését megelőzően közölt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.⁴¹

Az Mt. az alaki követelmények tekintetében nem tartalmaz megkötést, így a szabályzat alaki kötöttség nélkül kialakítható. A formális (írott) szabályzattal esik egy tekintet alá, ha a munkáltatók a munkáltató által egyoldalúan alakít ki gyakorlatot bizonyos kérdésekben. Figyelemre méltó, hogy az Mt. még a gyakorlat „tartós” jellegét sem követeli meg a szabályzatkénti minősüléshez. A szokások munkajogi relevanciáját támasztja alá a törvény 52. § (1) bekezdés c) pontja is, amelynek értelmében a munkavállaló köteles munkáját

³⁷ Ptk. 4. § (4) bek.

³⁸ Hovánszki, Arnold: A saját felróható magatartás figyelembevétel és értékelése az Mt. alkalmazásában, *Munkaügyi Szemle*, 2005. május, p. 49.

³⁹ 2012. évi I. törvény 16. § (3) bek.

⁴⁰ 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról.

⁴¹ Mth. 2. § (2)-(3) bek.

személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A „szabályzatot” természetesen nem az elnevezése minősíti: ekként minősülhet például az iránymutatásnak, utasításnak, kódexnek nevezett normatív jellegű dokumentum is.

A szabályzat módosítása és visszavonása tekintetében általában véve a jognyilatkozathoz való kötöttség elve érvényesül. Az egyoldalú jognyilatkozat ugyanis a címzettel való közléssel válik hatályossá és – az Mt. eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.⁴² E ponton is komoly aggályokat vet fel az Mt. utaló szabálya, illetve a szabályzatokra vonatkozó kifejezett eltérő rendelkezés, sui generis szabályozás hiánya. Ugyanis ennek a rendelkezésnek a merev alkalmazása a legtöbb szabályzat esetében indokolatlan lehet (pl. SZMSZ, etikai kódex, pénzkezelési szabályzat). Például az 5000 munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak elvileg minden egyes munkavállalójától meg kellene szereznie annak egyetértését a szabályzat egyetlen rendelkezésének módosításához.

Ezt a szabályt két módon lehet alkalmazhatóvá tenni. Egyfelől az üzemi tanács vagy a szakszervezet egyetértésével (ha működik valamelyik a munkáltatónál) „letudható” a címzett hozzájárulása. Másfelől, a határozott idő megjelölésével és lejártával automatikusan megszűnik a szabályzat hatálya, ezért valószínűleg ez lesz a jövőben a szabályzat tipikus időbeli hatálya. Annak ugyanis nincs akadálya, hogy az adott szabályzat időbeli hatályának lejártát követően a munkáltató azt újra kiadja, akár teljesen más tartalommal.

Felmerülhet olyan – álláspontunk szerint azonban téves – értelmezés is, hogy pusztán az új szabályzat bármikori közlése [Mt. 17. § (2) bek.] lerontja, felváltja a régi szabályzatot. A jogbiztonság érdekében ugyanakkor indokolt volna speciális szabályt alkotni az egyoldalú jognyilatkozatnak minősülő szabályzat visszavonására és módosítására, amely képes kezelni a szabályzatok eltérő típusainak sajátosságait. Véleményünk szerint ugyanis a törvényből levezethető mindkét fenti értelmezési szélsőség – bármikori módosíthatóság kontra csak a címzetti hozzájárulással való módosíthatóság – helytelen, tehát speciális szabályra volna szükség (pl. az érdekképviseleti kontroll erősítésével). A gyakorlatban kérdéseket vetnek fel továbbá azok a szabályzatok is, amelyek időbeli hatályát a kibocsátó a „visszavonásig hatályos” (vagy ahhoz hasonló) megjelöléssel adja ki. A jelenlegi szabályok alapján e kérdések megítélése nem egyértelmű.

⁴² 2012. évi I. törvény 15. § (4) bek.

A kötelezettségvállalásnak minősülő szabályzatról az Mt. a fenti általános szabálytól (visszavonás és módosítás) eltérően rendelkezik. A korábbi bírói gyakorlat értelmében a munkáltató a közlést követően nem vonhatta vissza a már kitűzött és a munkavállalóval közölt olyan prémiumfeladatot, amelynek teljesítését a munkavállaló már megkezdte.⁴³ Az új Mt. a munkáltatók számára kedvező módon „rugalmasítja” e gyakorlatot azzal, hogy kivételes esetben lehetővé teszi a kötelezettségvállalásnak a munkavállaló terhére történő módosítását vagy azonnali hatállyal vagy felmondási idővel⁴⁴ való felmondását, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna (clausula rebus sic stantibus). A kötelelem alóli mentesüléshez tehát mindenképp a körülményeknek (pl. gazdasági feltételek) a jognyilatkozat megtételét követő, lényeges változását kell bizonyítani. Magától értetődő, hogy a kötelezettségvállalás e felmondása, módosítása csak a jövőre nézve lehetséges, így a már nyújtott teljesítés nem vonható vissza, illetve ha a munkavállaló kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel végzett többlettevékenységet, és ezt igazolni tudja, követelheti a kötelezettségvállalás felmondásáig járó arányos juttatást.⁴⁵ A fentiekkel szemben a szabályzatok harmadik csoportját képező, pusztán nyilatkozat tartalmú szabályzatok egyoldalúan bármikor módosíthatók és visszavonhatók.

Megjegyzést érdemel, hogy a szabályzatok tipikusan a munkáltató mérlegelés jogkörében meghozott döntéseket inkorporálnak, így ezekkel szemben munkajogi igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette [Mt. 285. § (3) bek.].

4. Szabályzatok, mint általános szerződési feltételek?

A gazdasági életben gyakori, hogy a szerződések nem klasszikus, valós, egyedi jellegű, kétoldalú alkufolyamat eredményei, hanem általános szerződési feltételek (ÁSZF) – másképpen: blankettaszerződések, illetve állandósított, szabványosított vagy standardizált szerződési feltételek – alkalmazásával jönnek létre. Ezek lényege, hogy a szerződéses alkut az előre elkészített, kidolgozott szerződési ajánlatok elterjedt alkalmazása váltja fel. E ponton a „gyengébb fél” (pl. fogyasztó, munkavállaló) szerződési alkuja voltaképpen arra korlátozódik, hogy csatlakozik-e e feltételekhez, vagy nem (azaz köt-e szerződést, vagy sem). Ilyen

⁴³ BH 1996/342.

⁴⁴ Álláspontunk szerint nem csak az azonnali hatályú felmondást engedi meg a normaszöveg, hanem a felmondási idő közbeiktatásával történő felmondást is, mivel a többen a kevesebb is benne foglaltatik.

⁴⁵ Pál-Lőrincz-Kozma-Pethő: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. 2012, p. 55.

szabványszerződések érvényesülnek elsősorban a fogyasztók és vállalkozások szerződéses viszonyaiban, de valójában a munkajogban is sokszor hasonló logika mentén történik a szerződéskötés. A fogyasztóvédelemmel kapcsolatos polgári jogi reformok és a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tartalma alakításának összefüggése egyébként is az európai munkajogok egyik jellemző új keletű dilemmája, különösen azon államokban, ahol a polgári jog és a munkajog összetartozása korábban sem kérdőjeleződött meg.⁴⁶ Az új Mt. határozottan polgári jogiasabb karakterének tükrében különösképpen indokoltnak tűnik ezen összefüggések előtérbe vonása. Alátámasztja ezt az is, hogy – amint már említettük –, a munkáltató utasítási és ebből fakadó szabályzat-alkotási joga is szerződéses alapozású.

A jelenlegi Ptk. 1997-es módosítása építette be az általános szerződési feltételekre vonatkozó szabályokat a kódex anyagába. Az új Ptk. (2013. évi V. tv.) pedig akként kíván jogi védelmet biztosítani a „gyengébb félnek”, hogy az ÁSZF alkalmazására olyan különös és kógens rendelkezéseket ír elő, melyek alkalmasak a tisztességtelen szerződési kikötések orvoslására (pl. érvénytelenség).

ÁSZF-nek minősül az a szerződési feltétel, amelyet az alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg.⁴⁷ Az ÁSZF szerződéses tartalomává válásának feltétele, hogy alkalmazója lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát a szerződéskötést megelőzően megismerje, és azt a másik fél elfogadta. Külön tájékoztatni kell a másik felet arról az ÁSZF-ről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, kivéve, ha megfelel a felek között kialakult gyakorlatnak. Külön tájékoztatni kell a másik felet arról az ÁSZF-ről is, amely eltér a felek között korábban alkalmazott feltételtől.⁴⁸

A munkajogban különösképpen indokolt lenne, hogy az ÁSZF (pl. munkáltatói szabályzat) csak akkor váljon a szerződés részévé, ha az azt alkalmazó fél (munkáltató) lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát már *a szerződéskötést megelőzően megismerje*, annak lényeges tartalmi elemeire vonatkozóan előzetesen tájékoztatást kapjon, és ha azt kifejezetten vagy ráutaló magatartással elfogadta. Álláspontunk szerint ez az elvárás szigorúbb, célzottabb előírást indukálna, mint amit jelenleg az Mt. 17. § (2) bekezdése a szabályzatok közzlése

⁴⁶ Kiss György-Berke Gyula-Bankó Zoltán-Kovács Erika-Kajtár Edit (2010) i. m. p. 113; Ld. még: Sobczak, André (2004): Corporate social responsibility: from labour law to consumer law, *Transfer* (European Review of Labour and Research, Quarterly of the European Trade Union Institute), Volume 10., Number 3.

⁴⁷ 2013. évi V. tv. 6:77. § (1) bek.

⁴⁸ 2013. évi V. tv. 6:78. § (1)-(2) bek.

kapcsán általánosan előír. Mint láttuk, a polgári jogban a szokásos szerződéses gyakorlattól eltérő szerződési feltételek esetében a feltételek kidolgozóját ráadásul fokozott tájékoztatási, figyelem felhívási kötelezettség is terheli.

A munkajogban – amellett, hogy maga a munkaszerződés is lehet blankettaszerződés⁴⁹ – az ÁSZF szabályai nagy jelentőséget nyerhetnek, éppen a munkaszerződés relatíve kötött tartalma miatt, a munkaszerződés szükséges tartalmi elemein kívüli, például szabályzatban meghatározott munka- és teljesítési feltételek körében. Sőt, minél blanketta jellegűbb, standardizáltabb maga a munkaszerződés, általában annál nagyobb tér nyílik a szabályzat általi – ÁSZF-szerű – tartalomalakításnak (bár ennek terjedelmét befolyásolja a kollektív megállapodások általi lefedettség, szabályozottság mélysége is).

A Ptk. az ÁSZF-et főként a tisztességtelen általános szerződési feltételek fogalmi kritériumain keresztül kísérli meg szabályozni. Tisztességtelen az az ÁSZF, amely a szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a szerződési feltétel alkalmazójával szerződő fél hátrányára állapítja meg.⁵⁰ Az ÁSZF-ként a szerződés részévé vált tisztességtelen szerződési feltételt a sérelmet szenvedett fél megtámadhatja. A munkajog szempontjából figyelemreméltó, hogy a munkaszerződéshez hasonlóan aszimmetrikus jellegű fogyasztói szerződésekben megjelenő tisztességtelen ÁSZF-re még szigorúbb szabályok vonatkoznak, hiszen a fogyasztó és vállalkozás közötti szerződésben az ÁSZF és a vállalkozás által előre meghatározott és egyedileg meg nem tárgyalt szerződési feltétel tisztességtelen voltát önmagában az is megalapozza, ha a feltétel nem egyértelmű. A fogyasztó és vállalkozás közötti szerződés részévé váló tisztességtelen szerződési feltétel semmis. A semmisségre a fogyasztó érdekében lehet hivatkozni.⁵¹

A munkajogban a „tisztességtelenség” fogalmi kritériumát különösképpen a méltányos mérlegelés [Mt. 6. § (3) bek.] elvén keresztül lenne érdemes értelmezni, hiszen a szabályzat (mint ÁSZF) leginkább akkor tekinthető „tisztességtelennek”, ha aránytalan sérelmet okoz a munkavállaló(k)nak. Azért is tűnik kézenfekvőnek ez a megközelítés, mert a méltányos mérlegelés alapelveinek a munkajogban minden egyoldalú teljesítés-meghatározás viszonylatában érvényesülnie kell, így tipikusan minden szabályzatnál.

⁴⁹ A „szabványszerződésekkel” kapcsolatos sajátos EU-munkajogi védelmi intézménynek tekinthető a Tanács 1991 október 14-i 91/533/EGK irányelve, amely a munkaadó köteletségévé teszi a munkavállaló tájékoztatását a munkaszerződés és a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban. Ld. ehhez: Mt. 46. §.

⁵⁰ 2013. évi V. tv. 6:102. § (1) bek.

⁵¹ 2013. évi V. tv. 6:103. §

A Ptk. a tisztességtelen ÁSZF-ek kapcsán bizonyos körben lehetővé teszi a közérdekű igényérvényesítést⁵², így jogszabályban meghatározott szervezet – többek között érdekképviselői szervezet – kérheti a bíróságtól az érvénytelenség megállapítását, a bíróság pedig megállapíthatja a tisztességtelen kikötés érvénytelenségét a kikötés alkalmazójával szerződő valamennyi félre kiterjedő hatállyal. Továbbá a bíróság ítéletében megtilthatja a sérelmezett feltétel alkalmazását. Ezzel összecsengően veti fel Prugberger, hogy a munkavállalónak a fogyasztóhoz hasonló kiszolgáltatott helyzetére tekintettel az Mt. is feljogosíthatná a munkavállalói érdekvédelmi szervezeteket a munkaszerződés-minták (blanketták) bíróság előtti megtámadására.⁵³ Ha tehát a szabályzatra is ÁSZF-ként, a munkaszerződés „benne foglalt”, látens elemeként tekintünk, akkor felmerülhet az érdekképviselőtek (pl. szakszervezet) általi közérdekű igényérvényesítés a szabályzatokkal szemben is. Álláspontunk szerint ennek speciális munkajogi szabályozása mérlegelendő.

Megjegyzést érdemel, hogy az új Mt. szerint a jognyilatkozatokra a még hatályos „régii” Ptk. vonatkozó XVII-XXII. fejezetének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell (31. §). Ez azt jelenti, hogy az ÁSZF szabályai is alkalmazhatók megfelelően a munkajogi jognyilatkozatokra. Az új Mt.-nek az új Ptk.-val való összhangját megteremteni hivatott törvénymódosításoknak is hasonló logikát lenne szükséges követnie, sőt indokoltnak látnánk a polgári jogi ÁSZF-szabályoknak a munkáltatói szabályzatokra vonatkoztatott alkalmazását akár célzottabban, speciálisan is szabályozni, „finomhangolni”.

Összefoglalva: az ÁSZF valójában egy fogyasztóvédelmi rendeltetésű polgári jogi jogintézmény, amely analógiával munkavállaló-védelmi eszközként is alkalmazható lenne a szabályzatokra, így azoknak egy garanciális kontrollját jelenthetné.

5. Az érdekképviselői kontroll problematikája

A munkajogi értékek szellemében feltétlenül szükséges eljárási garancia a munkavállalók és érdekképviselőik bevonása az önszabályozásba. Alapvető elvárás ugyanis az, hogy az önszabályozás is biztosítson teret a hagyományos szakszervezeti képviselőnek és kollektív alknak. Továbbá okszerű és sürgető legitimációs elvárás az önszabályozási gyakorlatokkal szemben, hogy javuljon a végrehajtásuk, illetve megalkotásukba azok is beleszólhassanak, akiket valójában érint (munkavállalók és érdekképviselőik).⁵⁴ A munkavállalók intézményes

⁵² 2013. évi V. tv. 6:105. §

⁵³ Prugberger, Tamás: *Munkajogi normatív értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008, p. 361.

⁵⁴ Vö.: ICFTU (2004): *Final Resolution. The Social Responsibilities of Business in a Global Economy*. ICFTU, Eighteenth World Congress, Miyazaki, 5-10 December 2004.

bevonásának jogi szabályozása felelne meg annak a szabályozás-módszertani elvnek is, hogy bizonyos komplex területeken az állam ne elsősorban a kimeneteket (részleteket), hanem inkább a folyamatokat (eljárásokat) szabályozza.⁵⁵

A szabályzatok fontos jellemzője, hogy az abban foglaltakat a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Ugyanakkor kiemelendő, hogy – az érdekképviselési kontroll és a munkavállalói részvétel elveinek szellemében – a munkavállalók nagyobb csoportját érintő szabályzatok tervezetéről az üzemi tanács véleményét előzetesen ki kell kérni.⁵⁶ Kérdés, hogy mi alapján minősül egy szabályzat a munkavállalók nagyobb csoportját érintőnek. A nagyobb csoport fogalmát nem lehet általánosságban megadni, mivel ennek tartalma függhet a munkavállalói szervezet nagyságától, tagolásától. Ebből következően elengedhetetlen a felek megállapodása a fogalom meghatározásához.⁵⁷ A felek megállapodása történhet eseti megállapodás vagy üzemi megállapodás formájában. Ha a felek nem tudnak erről megegyezni, akkor munkaügyi jogvitában, az eset körülményei alapján bíróság állapíthatja meg a munkavállalók nagyobb csoportjának konkrét fogalmát.

Mivel az üzemi tanács véleménye a munkáltatót jogi értelemben nem köti, ezért kérdéses, mennyiben lehet ez a jogosítvány a munkáltató egyoldalú akaratképzésének érdemi kontrollja. A munkáltatói belső szabályzatok – legalábbis azok pontosan behatárolt, fontosabb köre – tekintetében, azok legitimitásának fokozása érdekében álláspontunk szerint meg kellene erősíteni az üzemi tanács részvételi jogait. Fontosnak tartanánk, hogy a fenti tárgykör az üzemi tanács véleményezési jogköréből átkerüljön az együttdöntési jogkörbe.

További probléma a véleményezési jog megsértésének hiányzó hatékony szankciója. Az 1992. évi Mt. szerint a munkáltató intézkedése érvénytelen volt, ha a törvényi előírásokat megszegve nem véleményeztette az intézkedés tervezetét. Az új Mt. szerint a véleményezési jog megsértésével hozott intézkedés érvényes, az üzemi tanács csupán a kollektív munkaügyi vita szabályai szerinti egyeztetést kezdeményezhet, vagy döntőbíró kijelölését kérheti. Az egyeztető bizottság határozata azonban csak a felek előzetes alávetési nyilatkozata alapján kötelező. A véleményezési jog megsértése esetén tehát nem áll rendelkezésre visszatartó erejű szankció.⁵⁸ Éppen ezért indokoltnak tartjuk legalább a korábbi szabály felélesztését, amely

⁵⁵ Vö.: Maclagan, Patrick (1999): Corporate Social Responsibility as a Participative Process. *Business Ethics: A European Review*, Volume 8 No. 1.

⁵⁶ 2012. évi I. törvény 264. § (1) bek.

⁵⁷ Bankó, Zoltán – Berke, Gyula – Kajtár, Edit – Kiss, György – Kovács, Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Complex Kiadó, Budapest, 2012, p. 597.

⁵⁸ Kártyás, Gábor: Érdekképviselés és részvételi jogok In: Gyulavári, Tamás (szerk.): *Munkajog*. Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, p. 473.

szerint a munkáltató szabályzata érvénytelen, ha annak tervezetét nem véleményeztette az üzemi tanáccsal.

Ugyan nem érdekképviselői jellegű kontroll, ám a munkáltatói önszabályozás sajátos külső kontrollja lehetett volna az ún. független munkaügyi vizsgálat jogintézménye. Sajnos az Mt. elfogadott szövegéből kikerült az első tervezetben még szereplő független munkaügyi auditálás.⁵⁹ Az Mt. tervezete mellett a koncepciója is említést tett a munkavállalói kifogás jogáról, amellyel az auditorhoz lehetett volna fordulni, az alternatív jogvitarendezés egy eszközeként.⁶⁰ Álláspontunk szerint az audit kötelező tárgyköre lehetett volna (lehetne) a belső szabályzatok munkajogi megfelelőségének vizsgálata.

6. A szabályzat, illetve a munkáltatói egyedi utasítás és gyakorlat kapcsolata

Az Mt. nem rendezi a szabályzatok és a kialakult munkahelyi gyakorlat (szokások), illetve a szabályzat és az egyedi, konkrét utasítások közötti esetleges kollízió feloldásának módjait. Elvi érveléssel kimondható, hogy ideális esetben a belső szabályzatok valóban arra (is) szolgálnak, hogy rögzítsék, standardizálják, kommunikálják a munkahelyi, szakmai szokásokat.⁶¹ Sőt, a szakirodalomban ismert olyan álláspont is, amely például ennek mentén kívánja meghúzni a munkáltató normatív kötelező szabályzatalkotási jogkörének határait. Az etikai kódexek jogi relevanciáját vizsgáló nemzetközi kutatás veti fel azt a kérdést, hogy van-e egyáltalán joga a munkáltatónak arra, hogy unilaterálisan, normatív, minden munkavállalóra kötelező erővel szabályzatban vezessen be olyan új kötelezettségeket, amelyek messze túlmennek az adott körben érvényesülő szokások, szakmai standardok rögzítésén.⁶² Magunk is úgy gondoljuk, hogy az ilyen jellegű szabályzatalkotás rendeltetésellenes.

Még élesebben merülhet fel ez a dilemma olyan esetben, ha például a munkáltató szabályzatával kifejezetten az adott körben érvényesülő szokásokkal, szakmai standardokkal ellentétes, attól elütő magatartási szabályokat kívánna bevezetni. Az ilyen jellegű dilemmákra nyilvánvalóan a bírói gyakorlatnak kell megtalálnia a választ. A fent jelzettek fényében úgy

⁵⁹ *A Munka Törvénykönyve*. Javaslat, 2011. július, 286-291. § (letölthető: www.pazmanymunkajog.com).

⁶⁰ Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. In: *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009. december, VI. pont.

⁶¹ Román leszögezi, hogy a belső szokás munkáltatói aktust - tipikusan éppen szabályzatot - pótol, ha azt a munkáltató „folyamatos” tudomásul vételével szentesíti. A munkáltató akár szabályzatilag, akár utasítással megszüntethetné a szokást, ha az nem lenne célszerű, illetve nem kívánná „befogadni” (Román 1989, p. 278.).

⁶² *Ethics charters and the law. Summary*. ORSE Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, March 2002, p. 28.

gondoljuk, hogy az ilyen jellegű konfliktusok megelőzésében a szabályzatok érdekképviselési kontrolljának, továbbá a szabályzatokkal kapcsolatos munkavállalói jogok erősítésének - tájékoztatási jog, érvénytelenségi szabályok az ÁSZF mintájára stb. - lehet fontos szerepe.

A szokás egy magatartási forma pusztán ismétlődése, amely a rendszerességből, az általános követésből idővel normativitásra tehet szert, mert kötelességszerűen kezdünk igazodni hozzá. Ez az ismétlődés, követés és általánosság teszi a szokást alkalmassá arra, hogy szokásjogot keletkeztessen.⁶³

A munkajogban különösen fontos gyakorlati kérdés a szabályzatok és a munkáltató által egyoldalúan kialakított gyakorlat viszonya. Ebben a tekintetben az a munkáltatói gyakorlat releváns, amely egyoldalú jognyilatkozatnak minősül (a kötelezettségvállalást itt nem érintjük). Az egyoldalú jognyilatkozatnak minősülő egyoldalú gyakorlatot a munkáltató egyedi utasításaival alakíthatja ki. Az azonos kötelezettséget érintő, folyamatosan, hosszabb időn keresztül, azonos tartalommal ismétlődő utasítások szokásjogot, szabályt keletkeztethetnek. Az a kérdés, hogy „felülírhatja-e” ez az ismétlődő egyedi utasítás a szabályzatot, a munkáltató korábbi (vagy későbbi) normatív utasítását. Ez a kérdés különösen a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogvitákban, a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek megsértésének megítélésénél kap hagyományosan szerepet. A bírói gyakorlatban ismert olyan eset, hogy ha például a munkavállalót fegyelmi büntetéssel sújtották, mert megsértette a leltározási szabályzat előírásait, a munkáltató fegyelmi intézkedése akkor is jogszerű, ha a munkavállaló a felettese utasítására hajtotta végre a szabálytalan tevékenységet.⁶⁴

A kérdés tehát az, hogy a szabályzat és a munkahelyi gyakorlat ütközése esetén melyiknek van elsőbbsége. Erre a kérdésre alapvetően kétféle válasz adható:

- a) A szabályzatok elsőbbséget élveznek a konkrét munkáltatói utasítással szemben,⁶⁵ mivel a szabályzatok normativitási foka erősebb, mint az egyedi utasításoké, vagyis az egyedi utasításokból álló szokásé. E jogértelmezés szerint a munkavállalónak az utasítással szemben a szabályzatot kell követnie (lásd itt még az utasítás megtagadására vonatkozó szabályokat).
- b) Az egyedi utasításokból álló, a munkáltató által egyoldalúan kialakított gyakorlat felülírhatja a szabályzatot. Ennek eldöntésénél – az eset összes körülménye alapján -

⁶³ Szabó Miklós: *Jogi alapfogalmak*. Miskolc, 2002. p. 100.

⁶⁴ Mfv. II. 10. 747/1999/4.

⁶⁵ Román: *Munkajog*. 281–282. o.

azt kell különösen figyelembe venni, hogy azonos irányba mentek-e az utasítások, mennyi időn keresztül, hányszor adta a munkáltató az azonos tartalmú utasítást, mikor született a szabályzat, mennyiben tért el a gyakorlat a szabályzat rendelkezésétől stb.

Álláspontunk szerint az eset körülményeitől függően a b) pontban leírt jogértelmezés tűnik indokoltnak. Ezt diktálja a „lex specialis derogat legi generali” (a speciális szabály lerontja az általánosat) jogelve is, ahol a szabályzat az „általános”, az egyedi utasítás pedig „speciális” szabálynak tekinthető. Továbbá mivel a szabályzat sem jogforrás (Mt. 13. §), az minőségében nem áll generálisan az egyedi utasítás felett. A szokás továbbá különös jelentőséggel bírhat az általában elvárhatóság [Mt. 6. § (1) bek.] zsinórmértékének megvonásában, így alapvető jelentősége van. Mindazonáltal ezek a dilemmák csak konkrét esetekben, bírói mérlegelés körében tisztázhatóak az eset összes körülményei alapján. Hiszen a fenti dilemmát más összefüggésben megragadva kijelenthető, hogy az írott szabályzat sokszor éppen a kialakult (esetleg rossz, káros) gyakorlat, szokás megváltoztatásnak, rendezésének lehet adekvát, legitim szabályozási eszköze.

7. Kötelező, „sugalmazott” és tisztán önkéntes szabályzatok – szabályozástechnikai megfontolások

Mint említettük, a szabályzatok alapvetően a munkáltatói önszabályozás produktumai. Ugyanakkor a munkajogi szabályozás általában mégis gyakorol némi ráhatást a munkáltatói önszabályozásra, amennyiben egyes szabályzatokat kifejezetten kötelezővé tesz, másokat pedig kvázi „ajánl”, sugalmaz, vagy éppen amennyiben megadja az önszabályozás egyes eljárási kereteit (pl. üzemi tanács észrevételezési joga). A szabályzatoknak a fennmaradó, a szabályozás által egyáltalán nem érintett, nem befolyásolt köre tekinthető csak ún. „tisztá önszabályozásnak”. A tiszta önszabályozás tehát szembeállítható az ún. „szabályozott önszabályozás” (regulated self-regulation) szabályozástechnikai szempontból sokszínű jelenségével.

Megjegyzést érdemel, hogy a szabályozástani szakirodalom is különbséget tesz az önszabályozás különböző típusai között, mégpedig jellemzően éppen az állami szabályozás behatásának intenzitása mentén (ld. tiszta önszabályozás, államilag elismert önszabályozás, kötelező önszabályozás, társszabályozás stb.⁶⁶). Az is figyelemreméltó, hogy az

⁶⁶ Csink L.- Mayer A. i. m. p. 38-39.

önszabályozás egyik fő általános előmozdítója abban áll, hogy az állam mintegy „visszafogja” saját normaalkotási szerepét. Az új Mt. pedig éppen azt a gondolatot fogalmazza meg jogpolitikai céljai körébe, hogy az új kódex „...csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit...”.⁶⁷ Ez az új szabályozási koncepció pedig nem csak a munkajog kontraktuális jogforrásainak a jelentőségét értékeli fel, hanem kimondva-kimondatlanul a munkáltatói önszabályozás tereit is szélesíti.

A fenti rendszerben tehát például érdekes új fejlemény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény módosítása, amely kógens szabályként bevezeti a kötelező szabályzat intézményét.⁶⁸ „A köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve e törvény és más jogszabályok keretei között köteles szabályzatot alkotni, a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.”

Bizonyos állami és önkormányzati adatkezelőknek adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatot kell készíteniük az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény alapján.⁶⁹ A munkáltatónak törvényi kötelezés hiányában is indokolt lehet adatvédelmi szabályzatot kiadni, amelyben rendezheti a szervezeten belüli adatkezelés átláthatóságát, az érintettek jogait.

Hasonlóképpen kötelező szabályzatról rendelkezik az az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, hiszen előírja, hogy az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.⁷⁰ A kötelezetti körön kívül az esélyegyenlőségi terv csupán „kívánatos”, a vállalati társadalmi felelősséget demonstráló lehetőség, ám nem szabályozott jogintézmény (említést érdemel, hogy az 1992-es Mt. – a „szabályozott önszabályozás” tipikus példajaként – még részletes „támpontokat” adott az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez, ám e szabályok az új Mt.-ből kimaradtak⁷¹). A „szabályozott önszabályozás” jellemző példái azok a megoldások is, amikor a jogalkotó egyes eljárási jellegű, procedurális szabályok útján gyakorol „puha”, indirekt befolyást az

⁶⁷ [2012. évi I. törvény](#) indokolása, Általános Indokolás, 10. pont.

⁶⁸ 2009. évi CXXII. törvény 5. §-ának (3) bek.

⁶⁹ 2011. évi CXII. törvény 24. § (3) bek.

⁷⁰ 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bek.

⁷¹ Vö.: 1992. évi XXII. törvény 70/A. §

önszabályozásra. Ilyen az Mt. azon – már tárgyalt – rendelkezése, amely az üzemi tanács véleményezési jogkörébe utalja a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói szabályzatok tervezetét (Mt. 264. §), vagy amikor a munkavédelmi törvény arról rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg egyes munkavédelmi követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.⁷²

Maga az Mt. nem él egyes szabályzatok kifejezetten kötelezővé tételének módszerével, ám annál több témában mintegy indirekt módon ajánlja, sugalmazza a munkáltatói szabályzatalkotást. A teljesség igénye nélkül megemlíthető, hogy akár a személyhez fűződő jogok korlátozása [Mt. 9. § (2) bek.], akár a munkaidőn kívül tanúsítható magatartások korlátozása [Mt. 8. § (2) bek.], akár a munkáltatói ellenőrzés technikai eszközei [Mt. 11. § (2) bek.] kapcsán előírt előzetes tájékoztatási kötelezettség intézményesített, standardizált teljesítésének adekvát, életszerű és proaktív eszköze lehet egy tárgyban munkáltatói szabályzat. Különösen fontos lehet a szabályzatalkotás például a munkavállalói vétkes kötelezettségzegések okán alkalmazott jogkövetkezmények (Mt. 56. §) eljárási szabályainak kimunkálásában, vagy éppen a munkahelyre bevitt dolgok miatti munkáltatói kárfelelősség szigorának csökkentésében (Mt. 168. §). Adekvát és „ajánlott” foglalta lehet a szabályzat például az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásoknak (Mt. 16. §), a szabadságolási tervnek, a munkaköri leírások rendszerének, a munkarendeknek, a teljesítménykövetelmények meghatározásának⁷³, a jóléti/szociális intézkedéseknek, a leltározási szabályoknak, a munkáltatói jogkörök rendezésének stb. A belső szabályzat egyes felmondási típusoknál is kiemelt jelentőséggel bírhat (pl. átszervezés kapcsán a szervezeti és működési jellegű szabályzatok, vagy alkalmatlanság értékelésénél bizonyos szabályzatban foglalt normák⁷⁴). Csak érintőlegesen említjük, hogy a kollektív munkajog rendszerében is kiemelt jelentősége lehet bizonyos önszabályozási aktusoknak (pl. sztrájkszabályzat, az üzemi tanács ügyrendje).

Mint említettük, a szabályzatoknak tehát csak egy kisebb köre az, amely tisztán önkéntes és kívül esik a „központi” szabályozás valamiféle behatásán. Ilyenek tipikusan az etikai és magatartási kódexek. Ugyanakkor ezek a szabályzatok sem tisztán „jogon kívüli” intézmények, számos ponton lehet jogi relevanciájuk (pl. az üzemi tanács észrevételezési joga kapcsán, jogvitákban stb.). Utalunk továbbá arra is, hogy az [Mt. 6. § \(3\) bekezdése](#) alapján a munkáltató ilyen jellegű szabályzataira is irányadó a méltányos mérlegelés követelménye,

⁷² 1993. évi CXIII. törvény 72. § (4) bek.

⁷³ Ún. „norma-szabályok” az Mt. 138. § tükrében.

⁷⁴ Pl. MD I. 136.

hiszen e szabályzatok a munkavállaló egyes magatartásait egyoldalúan befolyásolják. Távollabbi mutató, ám jogelméletileg különösen érdekes összefüggés, hogy az egyes önkéntes magatartási kódexekben nyilvánosan tett vállalások be nem tartásának akár indirekt fogyasztóvédelmi jogi következményei is lehetnek.⁷⁵

A munkáltatói önszabályozás jelentőségénövekedésének van egy önmagán túlmutató hatása is. A munkáltató az esetek egy részében nem feltétlenül rendelkezik a belső szabályozás elkészítéséhez szükséges célzott szakértelemmel, így egyes szabályzatok (pl. adatvédelmi, munkavédelmi, whistleblowing/belső-visszaélés jelentési szabályzat) elkészítéséhez, illetve esetleges auditáláshoz professzionális külső tanácsadókat vesz igénybe. Ez egy olyan folyamatot indíthat el, amely egyes belső munkajogi szabályozások kialakításának „kvázi” kiszervezését testesíti meg (és nem „mellékhatásként” a munkaügyi szakma professzionalizálódását is serkentheti).

Összegzés

A munkáltatói szabályzatok új Mt.-beli szabályozását vizsgálva egyfelől pozitívként rögzíthető, hogy immár önállóan, nevesítve szabályozza a munkáltatói önszabályozás ezen mind fontosabbá, elterjedtebbé váló produktumait. Másfelől megállapítható, hogy az új Mt. lakonikus szabálya (Mt. 17. §) számos fontos dogmatikai és gyakorlati kérdést hagy nyitva. Így álláspontunk szerint összességében diszfunkcionális „alulszabályozottság” jellemzi a témakört. Dolgozatunkban a témakör olyan területeit vizsgáltuk, amelyek a jövőben minden bizonnyal kimunkáltabb, részletesebb szabályozást igényelnek, és egyben a szabályzatok lassan kialakuló hazai munkajog-tudományi dogmatikájának alapkérdései is.

Így rámutattunk többek között arra, hogy indokolt lenne a szabályzatok sui generis jogi minősítésének feltárása és rendezése, a szabályzatok jogilag releváns típusainak – és ezzel a rájuk vonatkozó szabályoknak – a pontosabb ex lege körülhatárolása, illetve a szabályzatok munkajogi jogforrásokhoz (munkaviszonyra vonatkozó szabályokhoz) való viszonyának, mozgásterének pontos tisztázása. Tárgyaltuk továbbá, hogy az ún. többes utaló szabályokkal való rendezés [Mt. 17. § (1) bek.; 15. § (3) bek.] milyen aggályokat indukálhat (pl. az eltérési

⁷⁵ Vö.: Az Európai Parlament és a Tanács 2005/29/EK irányelve (2005. május 11.) a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokról, 6. Cikk (2) bek.

lehetőségek, illetve a visszavonás/módosítás tárgykörében). Javaslatot fogalmaztunk meg továbbá a szabályzatokra alkalmazandó polgári jogi szabályok következetesebb, precízebb, előremutatóbb kimunkálása érdekében (pl. ÁSZF), illetve a szabályzatok kollektív munkajogi beágyazottságának, érdekképviselési kontrolljának erősítése végett.