

## HÍRLEVÉL

### A törvénytől való eltérés lehetőségei az új Munka Törvénykönyve alkalmazásakor

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy - a korábbi Mt. megoldásához képest - 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.

A jelen hírlevél bemutatja és példákkal illusztrálja, hogy milyen módon lehet a Munka Törvénykönyve egyes rendelkezéseitől, akár a felek megállapodásával, vagy kollektív megállapodással eltérni.

#### I. A munkajog jogforrásai, jogforrási hierarchia<sup>1</sup>

Munkajogunk kétszintű jogforrási rendszerrel rendelkezik, a jogszabályok mellett a kollektív megállapodások is jogforrások. Ezen kétszintű rendszer miatt fontos rendelkezni az egyes jogforrások egymáshoz való viszonyáról, a közöttük lévő hierarchiáról.

Ezt a kapcsolatot az eltérés lehetőségei alapján háromféle csoportba oszthatjuk:

1. Kógens rendelkezések: ettől érvényesen eltérni nem lehet, a kollektív szerződés, vagy munkaszerződésnek a jogszabály kógens rendelkezésétől eltérő rendelkezése semmis.
2. Relatív diszpozitív szabály: Munkavállaló javára enged eltérést, felek közötti egyenlőtlenség kiküszöbölését szolgálja.
3. Abszolút diszpozitív szabály: munkavállaló javára és hátrányára is el lehet térni. Ezen belül lehet korlátozott abszolút diszpozitivitás.

Az Új Mt. új szabályozási megoldása, hogy minden fejezet végén „Eltérő megállapodások” címszó alatt rendezi, hogy az adott fejezet rendelkezéseitől a fenti csoportosítás alapján a kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés mennyiben tartalmazhat eltérő rendelkezést.

A munkavállaló javára történő eltérést nem az egyes rendelkezések összevetésével, hanem az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. (Mt. 43. §, 277.§)<sup>2</sup>

Itt szükséges megemlíteni, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály, de nem jogforrás!

---

<sup>1</sup> Munkajog Tankönyv (szerkesztette Gyulavári Tamás) nyomán

<sup>2</sup> Munkajog Tankönyv (szerkesztette Gyulavári Tamás) 58. oldal

A teljesség kedvéért említést érdemel még a bírói gyakorlat, mint a munkajog jogforrása, mely közül a bírói mérlegelés kötelező érvényű korlátját a jogegységi határozatok jelentik.

## II. Kollektív szerződés esetében az eltérés lehetőségei az új. Mt. szerint

### II.1. A Kollektív szerződés az Mt. 272. és 277., 278 § alapján:

272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,  
b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

(2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

(3) Kollektív szerződés

a) a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá

b) a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el. (relatív diszpozitivitás)

(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

278. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

### II.2. Összefoglaló táblázat és példák az Mt. és a kollektív szerződés viszonyáról

	Kógens rendelkezés	Relatív diszpozitivitás	Abszolút diszpozitivitás	Korlátozott abszolút diszpozitivitás
Példa az Mt. rendelkezései közül	Mt. 42-44. §, miszerint a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, írásba kell foglalni  Mt. 45. §: alapbérben és munkakörben való megállapodás  Mt. 58. §: közös megegyezéssel történő módosítás lehetősége	Pl. Mt. XIV. fejezet munkavállaló kártérítési felelőssége  Mt. 65-68. § felmondás  Mt. 71-76. § csoportos létszámcsökkenés  Mt. 109. § (2), 111. §	- Új Mt. a kollektív szerződések tekintetében az abszolút diszpozitivitás elvére épül  - Mt. második és harmadik részének eltérést nem tiltó, diszpozitív szabályaitól el lehet térni	- megengedi a kétirányú eltérést, de szab egy maximum határt pl. Mt. 135. § (3), 191. § (2)
Példa erre vonatkozó megállapodásra	Kollektív szerződés azon rendelkezése miszerint a munkaszerződés nem módosítható közös megegyezéssel semmis.	Kollektív szerződés azon rendelkezése miszerint az ügylet tartama nem haladhatja meg a húsz órát, amelybe az ügylet megkezdésének napjára beosztott rendes	Kollektív szerződés azon rendelkezése, miszerint a munkáltató a munkavállalót köteles felmondása esetén legalább a felmondási idő egynegyedére a	Kollektív szerződés azon rendelkezése, mely szerint évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

		vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. (ez az Mt. 111. §-a szerinti 24 órás maximumtól egy, a munkavállaló javára történő eltérést jelent.)	munkavégzés alól felmenteni.  Mt. 85. § alapján lehetséges a munkavállaló hátrányára is eltérni az Mt. szabályaitól, mely a felmondási idő felére teszi kötelezővé a munkavégzés alóli felmentést.	
--	--	---	--	--

III. Felek megállapodása (munkaszerződés) esetében az eltérés lehetőségei az új Mt. szerint

	Kógens rendelkezés	Relatív diszpozitivitás	Abszolút diszpozitivitás	Korlátozott abszolút diszpozitivitás
Példa Mt. rendelkezései közül	Lásd II. pont	-kollektív szerződéstől a munkaszerződés a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezést állapíthat meg  -főszabályként Mt. 2. Részétől	-csak ha jogszá-bály kifejezetten lehetővé teszi  -pl. Mt. 135. § (4)	<i>Mt. 92. § (2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló (...)</i>
Példa erre vonatkozó megállapodásra	Lásd II. pont	Munkaszerződésben 1 hónap próbaidő kikötése, és a meghosszabbítás lehetőségének kizárása.	Felek megállapodása légi utas kísérő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében arról, hogy a munkavállaló beosztás szerinti heti munkaideje 56 óra.	Felek megállapodása készenléti munkakört betöltő munkavállaló munkaszerződésében arról, hogy a teljes napi munkaidő 12 óra.

Jelen hírlevelünk elkészítésekor áttekintettük és értelmeztük a vonatkozó jogszabályokat, azonban előfordulhat, hogy ezen jogszabályokat valamely bíróság vagy hatóság a mi értelmezésünktől eltérően értelmezi. Nem vállalunk felelősséget a közölt információk jövőbeli hatályosságáért. Az információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely egyedi természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire és nem minősülnek jogi tanácsnak.

Amennyiben a fent leírtakkal kapcsolatban bármilyen kérdés merülne fel, úgy irodánk készséggel áll az Önök rendelkezésére a +36-1-372-0740-es telefonszámon, vagy az [info@kmbk.hu](mailto:info@kmbk.hu) e-mailcímen is.