
A méltányos mérlegelés elvének aktuális

kérdései*

Nádas György**

A 2012. évi I. törvény (Mt.) az általános magatartási követelmények között új, a munkáltatót terhelő, kötelezettséget szabályoz. A méltányos mérlegelés elve az egyik nagy újításnak szánt szabálya lett az Mt.-nek. A kérdés az, hogy beváltotta-e a hozzáfűzött reményeket?

Kulcsszavak: munkajog, méltányos mérlegelés elve

Current issues of the principle of fair consideration

The Act I of 2012 (Act I of 2012 on the Labour Code) regulates a new obligation for employers among the general conduct requirements. The principle of fair consideration has become one of the major innovations in the Labour Code. The question is: has it lived up to the hopes raised?

Keywords: labour law, principle of fair consideration

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2018>

a 2012. évi I. törvény (Mt.) az általános magatartási követelmények között új, a munkáltatót terhelő, kötelezettséget szabályoz. A méltányos mérlegelés elve az egyik nagy újításnak szánt szabálya lett az Mt.-nek. A kérdés az, hogy beváltotta-e a hozzáfűzött reményeket?¹ Valóban sikerült-e ezen törvényi szabály megalkotásával a munkáltatókat rávenni arra, hogy olyan egyébként tételes szabályban nem szereplő, a munkavállalók életkörülményeit pillanatnyilag befolyásoló körülmények hatást gyakoroljanak a munkáltató döntéseire? Ahhoz,

* Kedves Tamás! 24 éve dolgozunk együtt a Debreceni Egyetemen, mutattad az utat számomra/számunkra. Fogtad a kezünket, reméljük még hosszú évekig számíthatunk arra, hogy egy-egy tudományos cikk vagy könyv ötletével megcsörren a telefonunk! Az Isten éltesse! Nagyon boldog születésnapot! A tanulmány előadásként elhangzott az ORAC kiadó által szervezett, a Magyar Munkajogi Társaság és a Munkajog folyóirat éves konferenciáján: „Hétköznapi Munkajog – Tíz éve lépett hatályba az Mt.”, 2022. június 30-án, Budapesten.

** Habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

¹ Miholics Tivadar szerint a rendelkezés jó, beváltotta hozzá fűzött reményeket. Miholics Tivadar: A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban, *Munkajog*, 2018/7-8., 393.,

Míg a Nádas György-Prugberger Tamás szerint nem biztosít kellő garanciát a törvény szövege. Nádas György - Prugberger Tamás: Egy törvényjavaslat margójára - módosul a Munka Törvénykönyve, *Gazdaság és Jog* 2016/2., 4.

hogy erre a kérdésre választ kapjunk tágabb összefüggéseket is vizsgálódási körünkbe kell vonni. Az Mt. generálklauzulája szerint a feleknek az általában elvárhatóság elvét szem előtt tartva kell a munkaviszonyban megnyilvánulniuk. Más oldalról az Mt. kifejezetten tiltja a joggal való visszaélést. Harmadrészt biztosítja a személyiségi jogok védelmét. Milyen viszonyt alakíthatunk ki a fenti követelmények és a méltányos mérlegelés elvek között?

Az értelmezést több szempontból végezhetjük, tekintettel arra, hogy a törvényi megfogalmazás, amennyiben a nyelvtani értelmezésből indulunk ki, akár kér elvet is magában foglaló szabályozás lehetősége is felvethető, figyelemmel arra, hogy a rendelkezés úgy szól, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.² A fenti rendelkezésnek tehát adható egy olyan értelmezés, amely szerint a méltányos mérlegelést minden körülmények között meg kell tartani³, míg az aránytalanság tilalma a munkaviszony fennállása alatt az ott adott utasítások kapcsán irányadó. Ez az értelmezés azt is jelentené, hogy a munkáltató a munkaviszony felmondása kapcsán is köteles a méltányos mérlegelés elvét megtartani.

Ezzel szemben a felsőbbírói gyakorlat⁴ más álláspontra helyezkedett és kifejezetten úgy értelmezi az elvet, hogy annak alkalmazása a felmondási jog gyakorlása körében kizárt. Megítélésünk szerint nem feltétlenül ez a helyes értelmezés, de mindaddig, amíg ebben nincsen változás, ennek az iránymutatásnak a figyelembevételével vizsgálhatjuk a rendelkezés gyakorlati megvalósulását. Elmondható, hogy a törvényhely kifejezetten nyitott törvényi tényállás, alkalmazása nagyban függ az adott munkáltató azon elképzelésétől, hogy miként kívánja az arányosság kérdést értelmezni.

Más oldalról természetesen magának a méltányosságnak az értelmezése is vizsgálat tárgya lehet, hiszen a méltányosság nem jelenthet mást, mint amikor egy személy egy másik személyt vagy annak bizonyos cselekedetét úgy bírálja el, hogy a személy érdemeit, a helyzet körülményeit is figyelembe veszi.⁵

A nyitott törvényi tényállások legnagyobb problémája, hogy nem ad fogódzót a jogalkalmazónak, jelentős részben a szabály értelmezését és ezzel együtt annak betartását arra bízva, aki a rendelkezés címzettje (jelen esetben ez nem más, mint a munkáltató). A fenti álláspontot alátámasztani látszik, hogy az elmúlt 10 évben érdemi bírói gyakorlat a törvényi rendelkezés kapcsán nem alakult ki. A korábbi szabályozás (1992. évi XXII. törvény) nem általános jelleggel, hanem konkrét törvényi tényállásokban jelenítette meg a méltányosság követelményét (elsősorban a szerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályi között) és ehhez viszonyítva alakult a jogalkalmazói gyakorlat is, amelyekhez képest – annak ellenére sem, hogy a

² Mt. 6. § (3) bekezdése

³ Lőrincz György szerint az Mt. 6. § (3) bekezdésének kissé terjengős szövegezése erre kétségtávolul alapot is ad. Dr. Lőrincz György: A munkáltatói felmondások bírói megítélése *Munkajog*, 2018/2., 11.

⁴ A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése szerint a méltányos mérlegelés elve csak a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása körében alkalmazható. 20-21.

⁵ A magyar nyelv értelmező kéziszótára alapján.

nemzetközi tendenciák kifejezetten ebbe az irányba hatnak⁶ – az általános érvennyel megfogalmazott rendelkezés átütő eredményeket a magyar jogalkalmazásban nem produkált. Ennek háttérében olyan körülmények is meghúzódhatnak, melyek vizsgálata jelen tanulmány kereteit nagymértékben meghaladná, illetőleg jogtudományi eszközökkel nem is nagyon lehetne ezeket a kérdéseket megválaszolni. Álláspontunk szerint a méltányos mérlegelés sérelme még ha meg is valósul, jelentős látenciát mutat. Ehhez kapcsolódóan fontos megjegyezni, hogy a méltányos mérlegelés elvének egyértelmű célja a munkavállalók védelme, mellyel a jogalkotó tudatosan beavatkozik a munkavégzés feltételeinek meghatározásába. Ez a rendelkezés az általános magatartási alapelvek szintjén kívánja ellensúlyozni a munkáltató erőfölényes helyzetét.⁷

Ennek háttérében is - véleményünk szerint - a nyitott törvényi tényállásként történő megfogalmazás állhat. A modern munkajog a szabályozás fontos eszközének tekinti a nyitott törvényi tényállásokat, ám megítélésünk szerint a hazai jogalkalmazói gyakorlat számára e körben még konkrét iránymutatások is szükségesek.⁸ Kérdésként merül fel, hogy amennyiben a munkavállaló az elv sérelmét érzékeli, milyen igényekkel léphet fel a munkáltatóval szemben, illetőleg amennyiben a munkáltató eleget kívánna tenni a törvényi szabályoknak, arra milyen jogi keretek kínálóznak? Az első kérdésre többirányú válasz is adhat, hiszen amennyiben a munkavállaló az elv sérelmét érzékeli és ezzel összefüggésben konkrét igénye, vagyoni követelése van, az nyilvánvalóan akár bírósági eljárásban is követelhetővé válik. Ebben a körben természetesen lényeges kérdés lesz, hogy anyagi jogi értelemben az igény elbírálása kapcsán kit terhel a bizonyítás kötelezettsége? Amennyiben a munkavállaló konkrét anyagi igényt nem tud megfogalmazni, azonban személyiségi jogában sértve érzi magát, úgy ezen a jogcímen a Ptk. második könyvében meghatározott igényeket terjesztheti elő. Hivatkozhat-e a munkavállaló szerződészegésre a méltányos mérlegelés elvének megsértése alapján és követelheti-e a szerződészegéshez kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazását? Álláspontunk szerint ez megoldás lehet, de annak megítélése, hogy sérült-e a méltányos mérlegelés elve jelentős mértékben mérlegelési kérdés, amelyhez legfeljebb útmutatóul szolgálhat a méltányosság és arányosság alkotmányos tesztje.

Az Mt. ma már nem is alapelvként, hanem általános magatartási követelményként definiálja azokat a követelményeket és azokat az elvárásokat, amelyeket alapvető jelentőségűnek fogalmaz meg a munkaviszonyban állók, illetve a kollektív munkaviszony alanyai számára. A méltányos mérlegelés elve ezekkel az általános magatartási követelményekkel együtt is értelmezendő: a jóhiszeműség, tisztesség,

⁶ Guy Davidov: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, 2016. 158.

⁷ Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve, *Munkajog*, 2017/12., 734-745.

⁸ Lásd erről bővebben Aline Van Bever: Open norms and the foundations of employment law: a legal examination of hidden patterns in employment relationships, *European Labour Law Journal*, Volume 3. 2012/2.

kölcsönös együttműködési kötelezettség, "Nemo suam turpitudinem allegans auditor". A kötelmi egyensúly kialakításához a polgári jog elvei hívhatóak segítségül.⁹

A jogi stúdiumok során megtanuljuk, hogy az alapelveknek alapvetően két jelentős funkciója van: segíti az értelmezést, illetve, ha joghézagokat találunk, akkor ezeket a hézagokat, lyukakat sikerül betömnünk az alapelvekkel. Az általános magatartási követelmények megfogalmazása körében az egyik leglényegesebb változás a korábbi Mt. szabályaihoz képest az általában elvárhatóság, mint zsinórmérték megfogalmazása lett. Hiszen olyan objektivizált követelményt határoz meg és vár el a munkaviszonyban állóktól, amely követelmény jelentős szigorítást hozott magával, hiszen az a korábbi alapvetően szubjektív közjogias megközelítés, amely a tudatot, a tudattartamot állította a középpontba megváltozott, nagy lépést tettünk a polgári jog irányába és ennek a lépésnek a közjogi eleme lett megítélésünk szerint az általában elvárhatóság követelménye.

Az általában elvárhatóság követelménye, amely a polgári jogi jogviszonyokban elsőre teljesen természetesnek tűnik, egy olyan közjogi elemekkel és többletfunkciókkal teletűzdelt jogviszonyban, mint a munkajogviszony, már újdonságot jelent, melynek következményeként nagyon komolyan át kellett azt gondolni, hogy milyen elvárásokat fogalmazhatunk meg e követelmény alapján a munkáltatóval, illetve a munkavállalóval szemben. A munkáltatóval szembeni követelmények megfogalmazása ebben a tekintetben talán nem olyan jelentős eltérés a korábbi szabályokhoz képest, mint a munkavállalókkal szembeni kritériumrendszer megalkotása, hiszen a munkavállalókkal szembeni követelmények megfogalmazása, alapvetően egy szűkebb megközelítést feltételez. Az általában elvárhatóság megjelenése a munkavállaló oldalán azt is magában hordozta, hogy a munkavállalókat is felnőttként kezeljük, és nagyon komoly követelményeket támaszthatunk velük szemben. Ez önmagában, ha tisztán magán-munkajogi szempontokat vizsgálunk, akár helyes is lehet, hiszen magánjogi jogviszonyokról beszélünk alapvetően¹⁰, ebben az esetben azonban el is sikkadhat ez a funkció, amellyel a munkajog léte igazolható. Abban a pillanatban, amikor a munkavállaló jóhiszeműen a munkaszerződést a munkáltatóval megköti, önként aláveti magát egy olyan jogviszonynak, amelyben a mellérendeltsége elvész és alárendelődik a munkáltatónak. Ha ezt elfogadjuk, akkor innentől kezdve a védelmi funkciókat nagyon komolyan biztosítani kell. Hiszen az Alaptörvényből is levezethető a munkához való jogunk biztosítása, illetőleg azon jogok a megteremtésének a biztosítása, amelyek egy mellérendeltségi jogviszonyban teljesen természetesek. Egy alá-fölérendeltségi viszonyban azonban a jogalkotónak ebben aktív szerepet kell vállalnia. Ebbe a körben illeszthető be az Mt. 6. §-ának (3) bekezdése, amely úgy szól, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján

⁹ Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. Különszám, 225.

¹⁰ Kiss György álláspontja szerint a német gyökerű Gewerbeordnung tradicionális magánjogi szabálya indokolja, hogy a teljesítés egyoldalú meghatározása körében a méltányos mérlegelés elve alkalmazható legyen a munkajogban. Kiss, György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogviszonyban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1., 67.

köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

Azt mindannyian tudjuk – és a törvény miniszteri indokolása is hivatkozik rá –, hogy nem magyar találmány a méltányos mérlegelés elve, a német jogrendszerből került a magyar munkajog általános követelményei közé. A méltányossági jog alapvetően nem a magánjog sajátja, hiszen a magánjog alapvetően a felek mellérendeltségéből, egyenrangúságából indul ki. A diszkrecionális jogkör a magánjogból alapvetően hiányzik, egy közjogias elem. A közigazgatás cselekményei tekintetében találkozunk jellemzően a diszkrecionális jogkörrel: A közigazgatási jog területe az, amikor olyan szempontokat is figyelembe veszünk vagy vehetünk, amelyek az írott, szigorú jogfelfogást, a jogszabályt nem feltétlenül engedne.

A méltányos mérlegelés elve munkajogi alkalmazásakor tehát abból indulunk ki, hogy a munkáltatónak van egy olyan kötelezettsége, amely azt jelenti, hogy a jogon, az írott jogszabályokon kívüli szempontokat is figyelembe kell vegyen döntései meghozatalakor. Mit is jelent mindez? Azt láthatjuk, hogy a méltányos mérlegelés elve egy úgynevezett nyitott törvényi tényállás, vagy más néven generál klauzula. Ez jelenti megítélésem szerint az elv érvényesülésének gátját is. Hiszen a munkáltatónak magának is önálló döntésre képes felelős jogalkalmazóvá kell válnia, úgy alkalmazva az Mt-t, hogy megfeleljen az e körben csak generálklauzulát megfogalmazó e magatartási követelményeknek.

A korábbi Mt. is ismerte a jogintézményt, de nem általánosságban, hanem elszórtan alkalmazta az elvet – konkretizálta például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályinak körében, hogy melyek azok a szempontok és melyek azok a helyzetek, amiket figyelembe kell venni. Mára ez a generális szabály lépett ezeknek az elszórt normáknak a helyébe és megítélésünk szerint ezzel igazából felhígítottuk a struktúrát, a nyitott törvényi tényállások alapvetően a munkáltató felelősségére bízzák, hogy tartalommal töltsen meg ezeket a rendelkezéseket.

A munkáltató nagyfokú önállósággal rendelkezik¹¹, tehát nagyfokú önállósággal kell elbírálnia, hogy vajon a méltányos mérlegelés elvét vagy követelményét vajon megtartotta-e, vagy éppen a határán mozog, vagy már megsértette. A következő gond a nyitott törvényi tényállással az az, hogy álláspontom szerint, ha nagyon tágon vizsgáljuk akkor ez lex imperfecta. Hiszen nincs jogkövetkezmény a méltányos mérlegelés elvének a megsértése körében. A bíróság nem értelmezi az elvet általánosságban – segítve ezzel a munkáltatók jogalkalmazását, - hanem csak konkrét tényállást vizsgál és ennek körében állapítja meg a munkáltató magatartásáról, hogy megfelel-e a méltányos mérlegelés elvének. De vajon, hogyan nézhetjük abban az összefüggésben a méltányos mérlegelés, hogy mennyire tekinthető szerződésszegésnek – magánjogi klauzulát használva – ha a munkáltató megsérti ezt a rendelkezést. Mi lehet a következménye annak, ha a munkáltató figyelmen kívül hagyja ezt a rendelkezést? Milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak vagy a munkavállalónak arra, hogy a méltányos mérlegelés elvét

¹¹ Ahogyan Miholics Tivadar: Problémák, javaslatok a munkaviszonyt érintő egyes szabályok körében (*Munkajog*, 2021/5., 289.) is írja egyensúlyt kell találni a szükséges intézkedések meghozatala és a munkáltatói joggyakorlás korlátai között. Ami megítélésünk szerint ugyanolyan szubjektív követelmény, mint a jelenlegi nyitott törvényi tényállás.

konkretizálja, megtartsa, megtartassa.

Elképzelhető természetesen, hogy a méltányos mérlegelés elvét a felek valamilyen munkaviszonyra vonatkozó szabályban – elsősorban itt a kollektív szerződésre gondolunk – kibontsák, konkrét tartalommal töltsék meg és ehhez képest lehetőség legyen arra, hogy a kollektív szerződés rendelkezései számon kérhetővé váljanak a munkáltatói oldalon. A következő lehetőség a konkretizálásra megítélésem szerint az, hogy ha a felek munkaszerződésben határoznak meg olyan lehetőségeket, vázolnak elvi lehetőségeket, amelyben a munkáltató, illetve a felek egyértelműsítik, hogy mit is gondolnak a méltányos mérlegelésről. A harmadik és talán a jogalkotó szája íze szerinti megoldás az lehet, ha a felelős munkáltató ezt szem előtt tartja, a gondoskodó munkáltató elvéből kiindulva széles körben alkalmazza.¹²

A tradicionális munkajog számára kevés eszköz áll rendelkezésére a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására¹³, így az alapelvek generálklauzulakénti megfogalmazása ezt a kört tágíthatja a többszintű értelmezéssel. Hogyan is történhet az elv alkalmazása, hogyan lehet kikényszeríteni ezt az elvet? A kommentár irodalom is hivatkozik arra, hogy az Mt. 6. § (3) bekezdésének értelmezése alapvetően több rétegben történik.¹⁴ Az első, a tartalom szerinti értelmezés alapján az elvi viszonyát vizsgálhatjuk az általában elvárható magatartáshoz¹⁵, illetve vizsgálhatjuk a joggal való visszaélés tilalma, illetve az egyenlő bánásmód követelményének kontextusában is. Viszont a nyelvtani értelmezés egy újabb réteget vázol fel, amikor az Mt. szövegében a két mondatrész vesszővel való elválasztást vizsgáljuk meg. Ennek segítségével olyan értelmezés is elképzelhető, hogy a bekezdés gyakorlatilag két tényállást is magában foglal. A mondat első része kifejezetten általánosságban írja elő a méltányos mérlegelés elvének a figyelembevételét, míg a másik mondatrész a teljesítés módjának meghatározása körében nevesíti azt a tilalmat, hogy nem lehet aránytalan sérelmet okozni a munkavállalónak. A bírói gyakorlat mindezt – álláspontom szerint helytelenül – figyelmen kívül hagyja. A bíróságok arra az álláspontra jutottak, hogy ezt a mondatot csak egységesen lehet értelmezni, és ezt az értelmezést abból vezették le, hogy csak

¹² Kun Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. L'Harmattan Kiadó-KRE, Budapest, 2014.

¹³ Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer, Új Jogtár, 2014.

¹⁴ Kártyás Gábor–Petrovics Zoltán–Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (jogtár)*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2016.; Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer, Új Jogtár, 2014.; Kozma Anna–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016., 36.

¹⁵ Ahogyan ezt meg is teszi Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve, *Munkajog*, 2017/12., 735. Ebből az általunk leírtakhoz kapcsolódóan a következőket emeljük ki: „...az általában elvárható magatartási mérce szükségessé teszi a más hasonló helyzetben lévő, észszerűen viselkedő alanyokkal való összevetést ("ahogy az adott helyzetben elvárható"), míg a méltányos mérlegelés az egyes munkáltatókat célozza meg, hiszen az arányosság a kérdéses munkáltató és a munkavállaló közötti konkrét relációban mérlegelhető csupán. Ebben az értelemben az általában elvárható magatartási mérce (másképpen: észszerűségi teszt) egydimenziós, az arányosság pedig kétdimenziós (fókuszpontjában a munkáltató tevékenységei és szükségletei, illetve a munkavállalónak okozott sérelem állnak).”

a rendelkezés, illetve a mondat második fele tartalmaz negatív parancsot azzal, hogy az aránytalan sérelem okozását generálisan tiltja meg.

Ezzel összefüggésben érdemes ezt a kérdést vizsgálni, hogy hogyan viszonyuljunk akkor egy felmondáshoz, a felmondási jog gyakorlásához, vajon lehet-e vagy lehetne-e olyan értelmezést adni a méltányos mérlegelés elvének, hogy igenis azt alkalmazni szükséges a felmondás során. Hol lehet ezt a kérdést akár elvi szinten felvetni? Például egy csoportos létszámcsökkentés kapcsán az elv értelmezhető, hiszen ezekben az esetekben – implicit módon persze – a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazásával – vagyis ha van üzemi tanács és lehet konzultálni az üzemi tanáccsal, akkor – ezek a szempontok felmerülnek, amikor megállapodnak abban, hogy kik legyenek az érintettek, milyen szempontok mentén kerüljön kiválasztásra az a munkavállalói kör, akinek a munkaviszonyát a munkáltató meg fogja szüntetni.

De vajon egy egyéni, azaz ebben az esetben egyedinek minősülő felmondás kapcsán lehetne-e a méltányos mérlegelés elvére direkt módon hivatkozni? A jelenlegi bírói jogértelmezés egyértelműen állást foglal: az aránytalan sérelem okozása tilalma körébe nem tartozik a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése.¹⁶ De vajon miért nem? Miért ne lehetne szociális szempontokat is érvényesíteni? Egy olyan jogviszony keretei között, ahol van szociális funkciója a jogalkalmazásnak és a jogalkotásnak, miért ne lehetne olyan szempontokat is figyelembe venni egy jogviszony megszüntetése kapcsán, amelyek a jog íródott szabályain kívül esnek, hiszen ez lehetne az, amikor a munkajog védelmi funkciója kifejezetten és pregnánsan megjelenne a jogalkotás és a jogalkalmazás oldalán. Mindaddig azonban, amíg erre az újabb jogértelmezésre nem kerül sor, addig elfogadjuk ebben a tekintetben azt, amit a felsőbb bíróság meghatározott. Amennyiben a jogalkotó is osztaná a fenti elképzelést, akár az Mt. 83. §-ának módosításával külön megjelenhetne a visszahelyezési jogcímek között az elv sérelmébe ütköző felmondás jogkövetkezményeként, de az sem lenne ördögtől való, hogy a jelenleg is irányadó MK. 95. állásfoglalást vizsgálná felül a Kúria és annak I.b) pontját és az ahhoz űzött indokolást módosítaná.¹⁷

Végezetül még egy kérdést, szempontot vetnék fel, hogy vajon milyen igényekkel léphet fel a munkavállaló abban az esetben, ha úgy érzi, hogy a munkáltató megszegte ezt a magatartási követelményt? Milyen lehetőségekkel bír a munkavállaló akkor, amikor kifejezetten azt érzi, hogy vele méltánytalanul bántak el? Ebben a tekintetben már nehezebb helyzetben lesz a munkavállaló, mert csak közvetett módon jut majd esetleg el ahhoz, hogy ezt az igényét érvényesítse, hiszen ehhez szüksége lesz egy elsődleges jogcímre. Lehet-e ez a jogcím mondjuk a személyiségi jogsérelem, lehet-e a sérelem díj és ennek a megalapozásaként elképzelhető-e olyan hivatkozás, amikor azt mondja, hogy olyan méltánytalanság érte, amely már a személyiségi jogainak a sérelmét is eléri? Ezen a ponton felmerül

¹⁶ BH2019.117. számú jogeset.

¹⁷ MK. 95. I.b) A jogszerű felmondást sem méltányosságból sem pedig olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (pl. hogy nem volt célszerű a vállalat átszervezése).

annak a kérdésnek a vizsgálata, amelyet a személyiségi jogok korlátozása kapcsán az Mt. rögzít is, nevezetesen: a szükségesség, arányosság követelménye. Hiszen az aránytalanságot az Mt. 6. § (3) bekezdése tiltja a munkáltatónak. Ezen a ponton ismét nehézségbe ütközünk, mivel az arányosság és az aránytalanság vizsgálata kifejezetten nehéz, ha pedig szűkítjük a fókuszot egy munkaügyi eljárásra, akkor annak a vizsgálata, hogy arányos volt-e a munkáltató intézkedése, figyelembe vette-e azokat a méltányolható szempontokat, amelyeket figyelembe kell venni, már egyértelműen a bizonyítási kérdése lesz és itt a következő probléma, hogy vajon kinek kell ezeket a kérdéseket bizonyítani?

Nagyon sok kapcsolódási pontot találhatunk a méltányos mérlegelés elve, valamint a joggal való visszaélés vagy az egyenlő bánásmód követelménye között a hivatkozás tekintetében, ennek függvényében akár megoszlik, vagy változik a bizonyítási teher, attól függően, hogy a méltányos mérlegelés elvéhez képest, illetve annak értelmezése végett vajon lesz-e egyéb kisegítő jogcíme (joggal való visszaélés/egyenlő bánásmód követelménye) az érintett munkavállalónak. Attól függ majd, hogy mit is kell és milyen módon bizonyítani ahhoz, hogy ez a sérelem, érdeksérelem az ő oldalán megállapítást nyerjen, és ehhez képest a bíróság adott esetben ennek jogkövetkezményeit alkalmazza. A régi Mt.-hez kapcsolódó jogesetek vizsgáltak ilyen helyzeteket, például mikor külföldre akarták küldeni azt a munkavállalót, akinek a szüleit kellett gondozni, és miután ezt megtagadta, akkor a munkáltató a munkaviszony megszüntetése mellett döntött, és ebben a kontextusban már rögtön előjött a méltányos mérlegelés, még akkor is, ha az előző Mt. kifejezetten nem is definiálta ezt alapelveként. Vagyis ezen a logikai úton is el lehet jutni oda, hogy ha a munkáltató a méltányos mérlegelés elvét megsérti, akkor közvetett módon, de lehetőség van ezen jogsérelem valamilyen szintű jogorvoslására a jogviszony megszüntetése körében.

Irodalomjegyzék

- Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*. Wolters Kluwer, Új Jogtár, 2014.
- Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, 2016. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198759034.001.0001>
- Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. Különszám
- Kártyás Gábor–Petrovics Zoltán–Takács Gábor: *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (jogtár)*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2016.
- Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején - a munkajogviszonyban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 2014/1., 36-76.
- Kozma Anna–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarazata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016.

-
- Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban - méltánytalanul mellőzve, *Munkajog*, 2017/12., 734-745.
 - Kun Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. L'Harmattan Kiadó-KRE, Budapest, 2014.
 - Kúria: A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése. 2015. március 23. https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf
 - Lőrincz György: A munkáltatói felmondások bírói megítélése *Munkajog*, 2018/2., 6-14.
 - Miholics Tivadar: A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban, *Munkajog*, 2018/7-8., 392-400.
 - Miholics Tivadar: Problémák, javaslatok a munkaviszonyt érintő egyes szabályok körében *Munkajog*, 2021/5., 285-290.
 - Nádas György - Prugberger Tamás: Egy törvényjavaslat margójára - módosul a Munka Törvénykönyve, *Gazdaság és Jog* 2016/2., 3-9.
 - Van Bever, Aline: Open norms and the foundations of employment law: a legal examination of hidden patterns in employment relationships, *European Labour Law Journal*, Volume 3. 2012/2., 173-186. <https://doi.org/10.1177/201395251200300205>.
-