|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ügyszám:**  | 27/B/2004**.** |
| **.** |
| **Előadó alkotmánybíró:** Balogh Elemér Dr. |

|  |
| --- |
|  |

**A határozat száma:** 67/2009. (VI. 19.) AB határozat

|  |
| --- |
| **ABH oldalszáma:** 2009/617**.** |

|  |
| --- |
| **A határozat kelte:** Budapest**,** 2009.06.16**.** |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |
|                  A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!Az Alkotmánybíróság jogszabály alkotmányellenességének utólagosvizsgálatára,  mulasztásban  megnyilvánuló  alkotmányellenességmegállapítására irányuló indítványok, valamint folyamatban lévőügyben    alkalmazandó    jogszabály    alkotmányellenességénekmegállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghoztaa következő                         határozatot:1.    Az    Alkotmánybíróság   megállapítja,   hogy   a   MunkaTörvénykönyvéről  szóló 1992. évi XXII. törvény  193/P.  §  (1)bekezdése  „86/A.  §-96.  §-ai”  szövegrészéből  a   90.   §-ravonatkozó  rendelkezés  alkotmányellenes,  ezért  azt  a  jelenhatározat közzététele napjával megsemmisíti.A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/P. §(1) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:„193/P.  §  (1)  Kölcsönzés esetén  e  törvény  3.  §-ának  (6)bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79.  §-ának(5)  bekezdése,  86/A-89. §-ai, 91-96.  §-ai,  97.  §-ának  (2)bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának  (1)-(2)  és (5)-(6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155.  §-a(1)   bekezdésének  második  mondata,  a  167.  §-ának  (2)-(3)bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete,  a202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.”Az  alkotmányellenes jogszabályi rendelkezés a Pécsi  MunkaügyiBíróság  előtt  6.  M  1856/2004. szám alatt  folyamatban  lévőperben nem alkalmazható.2.    Az    Alkotmánybíróság   megállapítja,   hogy   a   MunkaTörvénykönyvéről  szóló 1992. évi XXII. törvény  193/N.  §  (1)bekezdés  második  mondata alkotmányellenes,  ezért  azt  2009.október    31.    napjával   megsemmisíti.   A    megsemmisítéskövetkeztében  a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.  évi  XXII.törvény  193/N.  §  (1) bekezdése a következő  szöveggel  maradhatályban:„Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt aszabadságot  –  eltérő megállapodás hiányában – a  kölcsönvevő,egyébként  a  kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a  kölcsönvevőcsak  rendkívül  indokolt  esetben  változtathatja  meg,  és  amunkavállalónak   az  ezzel  összefüggésben  felmerült   kárát,illetve költségeit köteles megtéríteni.”3. Az Alkotmánybíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. éviXXII. törvény Munkaerő-kölcsönzés című XI. fejezete, valamint a193/E.  §-193/H. §-ai, 193/J. § (4) és (6) bekezdése, 193/K.  §(3) bekezdése és 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességénekmegállapítására  és megsemmisítésére, valamint  a  mulasztásbanmegnyilvánuló    alkotmánysértés    megállapítására    irányulóindítványt elutasítja.Az  Alkotmánybíróság  ezt  a határozatát  a  Magyar  Közlönybenközzéteszi.                            Indokolás                              I. 1.  Az  Alkotmánybíróságon több indítványozó  kezdeményezte  aMunka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi  XXII.  törvény   (atovábbiakban:     Mt.)     munkaerő-kölcsönzésre      vonatkozórendelkezései     alkotmányossági     felülvizsgálatát.     Egyindítványozó  szakszervezeti szövetség az Mt.-nek a  „Munkaerő-kölcsönzés”  címet  viselő XI. fejezete  és  az  abban  foglaltegyes, tételesen is megjelölt rendelkezései [193/E. §-193/H. §,193/J.  § (4) és (6) bekezdés, 193/P. § (1) bekezdés, 193/K.  §(3)  bekezdés,  193/M. § (2) bekezdés, 193/N. §  (1)  bekezdés]alkotmányellenességének   megállapítását   és   megsemmisítésétkérte.  Előzetesen utalt arra, hogy a kifogásolt  jogintézménytbevezető,  a  Munka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi  XXII.törvény,     valamint    az    ezzel    összefüggő    törvényekjogharmonizációs  célú  módosításáról  szóló  2001.  évi   XVI.törvény   (a   továbbiakban:  Módtv.)  javaslatának  indokolásatévesen  hivatkozik  –  a  támadott szabályozás  megalkotásánakszükségességét  alátámasztandó – a  96/71/EK  és  a  91/383/EGKirányelvekre; felhívta továbbá a figyelmet arra,  hogy  az  Mt.XI.  fejezete „szinte az összes témában a többi munkavállalóhozképest  a munkavállaló számára hátrányosabban rendelkezik”.  AzMt.   193/E.  §-193/H.  §-ait  az  indítványozó  „a  munkabérrevonatkozó normatartalom hiánya miatt” az Alkotmány 70/A. §  (1)bekezdésébe és a 70/B. § (2)–(3) bekezdésébe ütközőnek  tartja,mert  a  törvény  a  kölcsönbeadó  és  a  munkavállaló  közöttimunkaszerződésben  csupán a munkavállaló  személyi  alapbérénekmeghatározását  írja  elő, s nem rögzíti, hogy  a  munkavállalóbére  a  kölcsönvevőnél „hogyan alakul”, illetve hogy  „hol  éshogyan  kell  szabályozni a kölcsönvevőnél végzett  munkáért  akölcsönvevő   fizetési  kötelezettségét”,  továbbá   mert   nemérthető,  hogy  az  Mt. 193. § (3) bekezdés c)  pontja  alapjánmilyen  bérelemekről kell tájékoztatást adni  a  munkáltatónak.Sérelmezi,  hogy  a kölcsönvevő által a kölcsönadónak  fizetettösszeg   feltételeire  és  nagyságára  a  feleknek   nem   kellmegállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a kölcsönadóáltal  a  munkavállalónak fizetett bérre,  erre  vonatkozóan  amunkáltatói  oldalon álló feleknek még közlési  kötelezettségüksincs,  ezért  sérül  az Alkotmány 70/B.  §  (3)  bekezdése  éskétségessé  válik  az  Mt. 160. §-ában  előírt,  a  munkabérrőlrészletes  írásbeli elszámolás adására vonatkozó  kötelezettségérvényesülése. Az indítványozó szerint kétséges  az  Mt.-nek  amunka    díjazására   vonatkozó   VII.   fejezetében    foglaltrendelkezések  érvényesülése is,  mert  az  Mt.  193/E.  §  (3)bekezdése   a   munkabérre   vonatkozóan   nem   írja   elő   akölcsönvevőnél  irányadó  rendelkezések  alkalmazását,  és  nemtudható  az  sem,  hogy  a  kölcsönvevőnél  hatályos  kollektívszerződés  és  egyéb bérszabályzatok érvényesek-e  a  kölcsönbeadott  munkavállalókra. Az indítványozó az  Mt.  193/J.  §  (4)bekezdését az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek véli,mert az általánostól (Mt. 92. §) eltérő rövidebb felmondási időelőírására,  ezzel  a jogviszony megszüntetése  tekintetében  amunkáltató  számára  is  előnyösebb  feltétel  biztosítására  akölcsönzéses  foglalkoztatás  ideiglenes  jellege   nem   adhatalapot.  Az indítványozó szerint az Mt. 193/J. § (6) bekezdése,amely    lehetőséget   ad   arra,   hogy   a   felek   írásbelimegállapodásban   eltérjenek  attól  a  szabálytól,   amely   afelmondási   idő   alatt   kötelezővé  teszi   a   munkavállalómunkavégzési kötelezettség alóli mentesítését, sérti az Mt. 93.§  (1)  bekezdésében foglalt „általános jogelvet”, ilyen jogrólaz  Mt.  8.  §  (2)  bekezdése  szerint  lemondani  sem  lehet,kényszerhelyzetbe hozza a munkavállalót, továbbá  az  Alkotmány70/A.  § (1) bekezdésébe ütköző megkülönböztetést valósít  meg,mert módot ad a felmentési idő megrövidítésére. Az Mt. 193/P. §(1)  bekezdését  az  indítványozó abban a részében  tekinti  azAlkotmány  66. § (1) bekezdésével és a 70A. § (1)  bekezdésévelellentétesnek,  amelyben  kizárja  az  Mt.  90.  §-ban  foglaltfelmondási  tilalmak és korlátozások alkalmazását  a  munkaerő-kölcsönzés   keretében  foglalkoztatott   munkavállalókra:   az„antiszociális”   szabály   bevezetését   a   törvényhozó   nemindokolta, a szabályozással érintett körnek az Alkotmány 66.  §(1) bekezdésében írt egyenjogúságra vonatkozó joga is sérül.  A193/K.  §  (3)  bekezdése az Mt. – nem létező, az  indítványozóáltal  feltehetően  elírás  folytán  megjelölt  –  70.  §   (1)bekezdése  által tiltott diszkriminációt valósít meg  a  „többimunkavállalóval  szemben”, mert az Mt. 96. §-ában  foglaltaktóleltérően,  kevésbé  szigorú  kritériumok  alapján  okot  ad   amunkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetésére.Az   Mt.  193/M.  §  (2)  bekezdése  szintén  a  diszkriminációtilalmába  ütközik,  mert nincs törvényes indok  arra,  hogy  ajogellenes  munkaviszony  megszüntetés jogkövetkezményeként  azMt. 100. § (4) bekezdésétől eltérő, kisebb mértékű átlagkeresetfizetésére  lehessen kötelezni a kölcsönadót. Az Mt.  193/N.  §(1)  bekezdése alkotmányellenességét az indítványozó az  Mt.  –szintén elírás eredményeként megjelölt, nem létező – 70. §  (1)bekezdésével  és  az  Alkotmány 70/B. § (4)  bekezdésével  valóellentét  kapcsán  állítja:  a szabadság  kiadása  időpontjánakmunkavállalóval  való előzetes közlését e szabály  három  naprarövidíti,   amely   megfosztja  a   munkavállalókat   attól   alehetőségtől,  hogy  a szabadságot a családon  belül  megfelelőelőrelátással tervezhessék. Az indítványozó az Mt. XI. fejezetevalamennyi  rendelkezése megsemmisítésére irányuló kérelmét  azAlkotmány  70/A.  (3)  bekezdése és 70/B. §  (1)–(3)  bekezdésesérelme  kapcsán a következő indokokra alapítja. A munkavállalóa  kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, így ha  akölcsönbeadó  nem tesz eleget bérfizetési kötelezettségének,  ajogszabály  még az egyetemlegesség szintjén sem biztosít  jogotarra, hogy igényét a kölcsönvevővel szemben érvényesítse,  ahola  munkát teljesítette, s ahol annak eredménye jelentkezett;  atámadott  szabályok visszaélésszerű alkalmazása, a kölcsönbeadóés  kölcsönvevő  összejátszása  eredményeként  a  munkavállalókbérigényüket  nem  tudják  érvényesíteni.  Ezt  a  problémát  amunkaerő-kölcsönzési  és  a  magán-munkaközvetítői  tevékenységnyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről  szóló118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban:  R.)  6.  §(2)  bekezdése  sem  oldotta  meg,  a  kölcsönzési  tevékenységfolytatásához   szükséges,   vagyoni   biztosítékként   letétbehelyezendő  pénzösszeg  ugyanis annak  alacsony  mértéke  miattalkalmatlan a kívánt cél elérésére. Az indítványozó jogszabály-szerkesztési  és a normatartalom értelmezhetősége szempontjábólkifogásolja   az  R.  6.  §  (2)  bekezdését  is,   e   szabályalkotmányossági   vizsgálatára  és  megsemmisítésére   irányulóindítványt azonban nem terjesztett elő, érvelésével a munkaerő-kölcsönzés    keretében    foglalkoztatottak    munkabér-igényeérvényesíthetőségének  nehézségeit  kívánta  alátámasztani.  AzAlkotmány 70/B. § (1) bekezdése sérelmét az indítványozó az Mt.tételesen  megjelölt  rendelkezései  megsemmisítésére  irányulókérelmében foglaltakkal azonos indokok alapján állította. Az  Alkotmánybírósághoz  fordult  a  Pécsi  Munkaügyi  Bíróságbírája  is,  aki  –  az  előtte  6.  M  1856/2004.  szám  alattfolyamatban  lévő,  munkaviszony megszüntetés jogellenességénekmegállapítása  iránti per felfüggesztésével  egyidejűleg  –  azAlkotmánybíróságról   szóló  1989.  évi   XXXII.   törvény   (atovábbiakban:  Abtv.)  38.  §-a alapján  kezdeményezte  az  Mt.193/P.    §    (1)   bekezdésébe   foglalt   azon   rendelkezésmegsemmisítését, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés  keretébentörténő  foglalkoztatás esetén az Mt. 90.  §  (1)  bekezdésénekrendelkezései   nem   alkalmazhatók.  Az   Alkotmánybíróság   akezdeményezést  úgy  értelmezte, hogy  az  magában  foglalja  atámadott  szabálynak  az adott perben való alkalmazási  tilalmakimondását is. A bírói kezdeményezés alapjául szolgáló ügyben a– veszélyeztetett terhességére tekintettel – 2004. szeptember 1-től  táppénzes  állományban  lévő felperes  munkaerő-kölcsönzéscéljából   létesített  határozatlan  idejű   munkaviszonyát   amunkáltató  2004.  november  17-én  kelt  rendes  felmondásávalmegszüntette. A munkáltató a felmondást arra alapította, hogy akölcsönvevő  értesítése  szerint a  felperes  huzamosabb  idejetáppénzen tartózkodik, ezáltal a termelés munkáját hátráltatja,munkaköri feladatait nem tudja ellátni, s hivatkozott arra  is,hogy  az  Mt. 193/P. §-a értelmében kölcsönzött munkaerőre  nemvonatkozik  az Mt. 90. §-ban meghatározott felmondási  tilalom.Az   indítványozó  bíró  szerint  a  támadott  rendelkezés   azAlkotmány  70/A.  §-ába  ütközik,  mert  a  munkaerő-kölcsönzéskeretében   foglalkoztatottak   hátrányos   megkülönböztetésbenrészesülnek   azokkal   szemben,   akik   nem   ezen   atipikusjogviszonyban  állnak  határozatlan  idejű  alkalmazásban.   Azindítványozó – bemutatva az Mt. 90. §-ának alkalmazási körét  –utal arra, hogy a felmondási védelem időszakaként meghatározottéletkörülmények,  események  az Alkotmány  egyéb  rendelkezéseiáltal is védett életviszonyok. Így az Mt. 90. § (1) bekezdés a-d)  és  e)  pontjához „kapcsolódóan az Alkotmány  70/D.  §  (1)bekezdése  rögzíti a lehető legmagasabb szintű testi  és  lelkiegészséghez  való  jogot, a 70/E. § (1) bekezdése  a  szociálisbiztonsághoz való jogot. Az Mt. 90. § (1) bekezdése b),  d)  ésf)  pontja  vonatkozásában az Alkotmány  66.  §  (2)  bekezdéserögzíti,  hogy  a Magyar Köztársaságban az anyáknak  a  gyermekszületése  előtt és után külön rendelkezések szerint támogatástés  védelmet kell nyújtani, a (3) bekezdés pedig, hogy a  munkavégzése során a nők védelmét külön szabályok is biztosítják. AzAlkotmány  67. § (1) bekezdése rögzíti, hogy minden  gyermeknekjoga  van a családja, az állam és a társadalom részéről arra  avédelemre, és gondoskodásra, amely megfelelő testi, szellemi éserkölcsi   fejlődéséhez  szükséges.”  A  fentiek   alapján   azindítványozó  – a diszkrimináció tilalma mellett  –  az  általaidézett  alkotmányi rendelkezésekkel is ellentétesnek tartja  atámadott rendelkezést. Kifejti továbbá, hogy az Mt. 90.  §  (1)bekezdésében   foglalt  rendelkezések   a   munkáltató   szabadfelmondási   jogát  korlátozó  törvényi  rendelkezések   körébetartoznak,  amely  törvényi megszorítások  mindig  kivételesnektekintendők  a  szabad felmondás jogának generális  alapelvéhezképest,   ezen   alapelvvel  szemben  azonban  a  munkavállalókalkotmányos  jogait védő rendelkezések indokoltak. A  munkaerő-kölcsönzés  –  törvényi indokolásban kiemelt –  sajátosságainakfigyelembe   vételével  sem  tartja  indokoltnak  a  munkáltatófelmondási    lehetőségének   korlátját   jelentő   rendelkezésmellőzését,  az  érintett  munkavállalói  kör  tekintetében  azeltérésnek   nincs   kellő   súlyú   alkotmányos   indoka.    Amegkülönböztetés nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, azelérni  kívánt  cél (a fokozott rugalmasság) és az  alkalmazotteszköz  (a  felmondási védelem mellőzése) „nem állnak egymássalésszerű arányban”, s nem alapozzák meg az eltérő bánásmódot  azatipikus  jogviszonyra  vonatkozó sajátosságok  sem.  Így  „nemlehet  indokolt,  hogy  –  a bíróság előtt  folyó  jelen  pereseljárás  felperesi pozíciójában álló – terhes  munkavállaló  azAlkotmány   66.  §  (2)  és  (3)  bekezdéseiben,  67.   §   (1)bekezdésében  és  a 70/D. § (1) bekezdésében biztosított  jogaiamiatt szenvedjenek csorbát, mert munkaerő-kölcsönzés keretébenis  nem  klasszikus munkaviszony keretén belül alkalmazzák”.  Afelmentési    védelemnek   a   munkaerő-kölcsönzés    keretébenalkalmazottakra   való   fenntartása   indokolt,   a    nagyobbmunkabiztonság  jogpolitikai követelményei ez esetben  is  fennkell,   hogy   álljanak.  Megemlíti   továbbá,   hogy   –   bárindítványozói  jogosultsággal e  körben  nem  rendelkezik  –  atámadott szabályt több nemzetközi szerződéssel is ellentétesnekvéli  (így a 2004. évi CX. törvénnyel kihirdetett, a NemzetköziMunkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott, amagán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú  Egyezmény11.   Cikkébe,   valamint  a  2004.  évi  CXI.  törvény   általkihirdetett,  az anyaság védelméről szóló 183. számú  Egyezmény8. cikkének rendelkezéseibe is). Egy  további  indítványozó  utólagos normakontrollra  irányulóindítványában  az  Alkotmány  66.  §  (2)  bekezdése  sérelmérehivatkozva  kezdeményezte az Mt. 193/P. §  (1)  bekezdése  azonrendelkezése    alkotmányellenességének    megállapítását    ésmegsemmisítését, amely – az Mt. 86/A. §–96. §-ai alkalmazásánaka  munkaerő-kölcsönzésre való kizárásával – az Mt.  90.  §  (1)bekezdés  e)  pontjában  írt felmondási tilalmakat  nem  engediérvényesülni  a  kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya  rendesfelmondással  való megszüntetése esetén. Indítványában  vázoltasaját  esetét, miszerint munkáltatója előbb „átjelentette”  egymunkaerő-kölcsönző  céghez, majd onnan  visszakölcsönözte,  eztkövetően pedig, amikor is a GYES igénylése mellett kívánt volnamunkába  állni, nem „vették vissza”, továbbá arra  hivatkozott,hogy  a  GYES-en lévő személyek védelmére vonatkozó  szabálynakérvényesülnie      kellene     a      kölcsönzés      keretébenfoglalkoztatottakra is. 2.   Az   Alkotmánybíróság  az  indítványokat  azok   részbenitartalmi   azonosságára  tekintettel  –   az   Alkotmánybíróságideiglenes ügyrendjéről és annak közzétételéről szóló, többszörmódosított és egységes szerkezetbe foglalt 2/2009. (I. 12.) Tü.határozat (ABK 2009. január, 3.) 28. § (1) bekezdése alapján  –egyesítette, és egy eljárásban bírálta el. 3.   Az  Alkotmánybíróság  észlelte,  hogy  a  törvényhozó  azutólagos normakontrollra irányuló indítványokkal érintett egyesrendelkezéseket az indítványok benyújtását követően több ízben,legutóbb  a  Munka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi   XXII.törvény,    valamint   egyéb   munkaügyi    tárgyú    törvényekmódosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvényben (a továbbiakban:Mtm1.),  majd  az  egyes  munkaügyi tárgyú  és  más  kapcsolódótörvények  módosításáról szóló 2007.  évi  XIX.  törvényben  (atovábbiakban:  Mtm2.)  módosította.  Mivel  a  módosítások   azindítványokban  felvetett  problémákat  –  a  jelen   határozatindokolása III. 2.2. pontjában bemutatottak szerint – csak  kisrészben   érintették,  az  Alkotmánybíróság  a  vizsgálatot   ajelenleg hatályos rendelkezésekre nézve folytatta le. 4.  Az Alkotmánybíróság eljárása során – álláspontja kifejtésevégett   –  beszerezte  a  szociális  és  munkaügyi  miniszter,valamint az igazságügyi és rendészeti miniszter véleményét.                              II. Az indítványok elbírálása során figyelembe vett jogszabályok: 1. Az Alkotmány rendelkezései: „2.   §  (1)  A  Magyar  Köztársaság  független,  demokratikusjogállam.” „66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a  nőkegyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági,szociális és kulturális jog tekintetében. (2)  A  Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek  születéseelőtt  és  után  külön  rendelkezések  szerint  támogatást   ésvédelmet kell nyújtani. (3)  A  munka végzése során a nők és a fiatalok védelmét különszabályok is biztosítják.” „67. § (1) A Magyar Köztársaságban minden gyermeknek joga  vana  családja, az állam és a társadalom részéről arra a védelemreés gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsifejlődéséhez szükséges.” „70/A.  §  (1)  A  Magyar Köztársaság biztosítja  a  területéntartózkodó  minden  személy  számára  az  emberi,  illetve   azállampolgári  jogokat,  bármely  megkülönböztetés,  nevezetesenfaj,  szín,  nem, nyelv, vallás, politikai vagy  más  vélemény,nemzeti  vagy  társadalmi  származás, vagyoni,  születési  vagyegyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. (2)   Az   embereknek  az  (1)  bekezdés  szerinti   bármilyenhátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti. (3)  A  Magyar  Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását  azesélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó  intézkedésekkel  issegíti.” „70/B.  § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga  van  amunkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. (2)     Az    egyenlő    munkáért    mindenkinek,    bármilyenmegkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga. (3)  Minden  dolgozónak  joga van  olyan  jövedelemhez,  amelymegfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. (4)  Mindenkinek  joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz  és  arendszeres fizetett szabadsághoz.” „70/D. § (1) A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk  vana lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.” „70/E.  § (1) A Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk  vana   szociális   biztonsághoz;  öregség,  betegség,  rokkantság,özvegység,   árvaság   és   önhibájukon   kívül   bekövetkezettmunkanélküliség  esetén a megélhetésükhöz  szükséges  ellátásrajogosultak.”2. Az Mt. indítványokkal érintett rendelkezései:                     A munkaerő-kölcsönzés „193/B.  § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés  céljábóllétesített  munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetbenfoglalt eltérésekkel kell alkalmazni. (2)   A   külön   jogszabály  szerinti  alkalmi  munkavállalóikönyvvel  munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteninem lehet. 193/C. § E törvény alkalmazásában a)   munkaerő-kölcsönzés:  az  olyan   tevékenység,   amelynekkeretében   a   kölcsönbeadó   a   vele   kölcsönzés   céljábólmunkaviszonyban    álló   munkavállalót   ellenérték    fejébenmunkavégzésre   a  kölcsönvevőnek  átengedi  (a   továbbiakban:kölcsönzés); b)  kölcsönbeadó:  az  a  munkáltató, aki  a  vele  kölcsönzéscéljából   munkaviszonyban  álló  munkavállalót  munkavégzésre,kölcsönzés  keretében a kölcsönvevőnek átengedi és  munkáltatóijogait,  illetve  kötelezettségeit a  kölcsönvevővel  megosztvagyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó); c)  kölcsönvevő:  az a munkáltató, aki a kölcsönzés  keretébenátengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói  jogait,illetve    kötelezettségeit    a   kölcsönbeadóval    megosztvagyakorolja. 193/D.  §  (1)  Kölcsönbeadó csak az a belföldi  székhelyű,  atagok   korlátolt  felelősségével  működő  gazdasági  társaság,közhasznú  társaság vagy – a vele tagsági viszonyban  nem  állómunkavállaló   vonatkozásában  –  szövetkezet  lehet,   amelyikmegfelel  az  e  törvényben,  illetve  az  egyéb  jogszabálybanfoglalt  feltételeknek,  és  az  állami  foglalkoztatási  szervnyilvántartásba vette. (2) Tilos munkavállaló kölcsönzése: a)    jogszabály   által   meghatározott   tilalomba    ütközőmunkavégzésre, b)   a  kölcsönvevő  olyan  munkahelyén,  illetve  telephelyéntörténő  munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot  megelőzőegyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve c)  ha  a  kölcsönvevőnél  a munkavállaló  munkaviszonya  –  amunkáltató   működésével  összefüggő  okra   alapozott   rendesfelmondásával,  illetve  a  próbaidő  alatt  azonnali   hatályúmegszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg. (3)  A  kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a  jogokgyakorlása  és  a  kötelezettségek  teljesítése  során  kötelesegyüttműködni. (4)   A   kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevő  között   létrejöttmegállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat  ajogokat,  amelyek  a  munkavállalót e  törvény,  illetőleg  másjogszabály alapján megilletik. (5)  A  kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál  történőmunkavégzésre nem kötelezheti. (6)  Az  (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen  eltérninem lehet. 193/E.  §  (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó  közöttlétrejött olyan megállapodás, amely a)  a  munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése  után  akölcsönvevővel   való  jogviszony  létesítési   tilalmat   vagykorlátozást ír elő; b)  alapján  a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára  díjazást(közvetítési  díjat)  kell fizetni, ha a  kölcsönvevővel  kívánjogviszonyt létesíteni. (2)  A  kölcsönzés  során a munkáltatót megillető  jogokat  éskötelezettségeket   a   kölcsönbeadó   és   a   kölcsönvevő   –megállapodásuk  szerint – megosztva gyakorolja. A  munkaviszonymegszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó  gyakorolhatja,a  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  jognyilatkozatot  amunkavállaló a kölcsönbeadóval közli. (3)  A  munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó  munkarendre,munkaidőre,   pihenőidőre   vonatkozó   rendelkezéseket    kellalkalmazni. (4)  Ha  a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre,  amunkaszerződés   nem  módosítható  annak  érdekében,   hogy   amunkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa. 193/F.  § (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségétnem  érinti,  ha  a  kölcsönvevő a kölcsönbeadónak  járó  díjatesedékességekor nem fizette meg. (2)  A  kölcsönbeadót  terheli  a  munkaviszonnyal  összefüggővalamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási,levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől  eltérőena  kölcsönvevőt  terhelik  a 193/G.  §  (1)  bekezdése  alapjánlétrejött  megállapodásban  foglalt,  a  kölcsönvevő  által   amunkavállaló  részére  nyújtott  juttatásokkal  összefüggő,   amunkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek. (3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérninem lehet.      A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony 193/G.   §  (1)  A  kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevő   közöttimegállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia  kelllegalább: a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát, b) a munkavégzés helyét, c) az elvégzendő munka jellegét, d)  természetbeni  munkabér,  illetve  juttatás  esetén  –  haezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését. A  kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról,  hogya   természetbeni   munkabért,  illetve  a   165-165/A.   §-banszabályozott    szociális   juttatásokat    (a    továbbiakban:közvetlenül    adott   szociális   juttatás)   a   munkavállalóközvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg. (2)   Az   (1)   bekezdésben   meghatározott   megállapodásbanfoglaltakon  túl a kölcsönvevő írásban köteles  tájékoztatni  akölcsönbeadót: a) az irányadó munkarendről, b)  a  munkáltatói  jogkört  gyakorló  személy  megnevezéséről[193/E. § (2) bekezdés], c)  a  munkabérfizetés  alapjául  szolgáló  adatok  közlésénekmódjáról és határidejéről, d)  az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről,továbbá e)   minden   olyan   körülményről,   amely   a   munkavállalófoglalkoztatása szempontjából lényeges. (3)  Eltérő  megállapodás hiányában a  kölcsönbeadó  viseli  afoglalkoztatással   kapcsolatos   jogszabályban   meghatározottköltségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit ésa  munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálatdíját.  A  kölcsönbeadó  a kölcsönvevő  kérése  esetén  köteleslegkésőbb a munkavállaló munkába állásáig a)  az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató  ésa  kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, abiztosítási  jogviszony kezdetéről szóló, állami  adóhatósághozteljesített bejelentése másolatát, valamint b)   a  külön  jogszabály  szerinti  kölcsönbeadóként  történtnyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatáta kölcsönvevő részére átadni. (4)  A  kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában –  köteleslegkésőbb   a  tárgyhónapot  követő  hónap  ötödik  napjáig   akölcsönbeadóval   közölni  mindazokat  az   adatokat,   amelyeklegkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározottidőpontig  történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszonya  hónap  közben  szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó  munkábantöltött   napot  követő  három  munkanapon  belül   köteles   amunkabérfizetéshez,  valamint  a  193/F.  §  (2)   bekezdésébenszereplő  kötelezettsége teljesítéséhez  szükséges  adatokat  akölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. §(9)-(10)   bekezdésének  alkalmazása   esetén   a   kölcsönzöttmunkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékűmunkát  végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdéseszerinti egyes juttatások is. (5)  A  munkavégzés  időtartama alatt  a  kölcsönvevő  minősülmunkáltatónak a) a munkavállaló munkavédelmére, b)   a   nők,   a   fiatal   munkavállalók,   a   megváltozottmunkaképességűek foglalkoztatására, c) az egyenlő bánásmód követelményére, d) a munkavégzésre, e) a munkakör átadás-átvételére, f)  a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartásáravonatkozó szabályok betartása, g)  az  (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése eseténa   természetbeni   munkabér,  valamint  a  közvetlenül   adottszociális juttatás biztosítása tekintetében. (6)  A  193/H.  §  (9)-(10)  bekezdésébe  foglalt  rendelkezésalkalmazása   érdekében   a  kölcsönbeadó   –   a   kölcsönzöttmunkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvevőttájékoztatni  különösen  a munkavállaló  szakképzettségéről  ésszakmai tapasztalatairól. (7)  Semmis  a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között  létrejöttmegállapodás,   ha   a   felek  a  106.  §   (1)   bekezdésébenmeghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással. (8)   Ha   a   kölcsönvevőnél  történő  munkavégzés  ténylegesmegkezdéséig a)  a  kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve  azegyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy b)  a  kölcsönbeadó  nem köt a 193/H. § (1) bekezdés  szerintimunkaszerződést,a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létrea  munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1)bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra. (9)  A  (8)  bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszonyesetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a)  munkavégzési  helynek az (1) bekezdés b)  pontja  szerintihelyet, b)   munkakörnek   és   személyi  alapbérnek   a   kölcsönzöttmunkavállalónak  a 193/H. § (1) bekezdés b)-c)  pontja  alapjánmeghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni. (10)  A  (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdésb) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén a)  a  kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés  c)pontja alapján az elvégzendő munka jellegének, b) személyi alapbérét – a 142/A. § megfelelő alkalmazásával  –a  kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnélazonos   munkakört  betöltő  munkavállalók  személyi   alapbéremértékének,  azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában  akölcsönvevő  tevékenysége  szerinti  ágazatban,  a  kölcsönzöttmunkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülőszemélyi alapbéralapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben. (11)   A  (8)  bekezdés  a)-b)  pontjában  foglaltak  együttesfennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakora (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni. (12)  A  (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha  a  munkaviszonyidőtartama  a  (8)  bekezdés szerint  nem  határozható  meg,  amunkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. (13) A (6)-(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.A  kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony,a díjazás különös szabályai 193/H.   §  (1)  A  feleknek  a  munkaszerződésben  meg   kellállapodniuk a)  abban,  hogy  a  munkaszerződés  vagy  a  távmunkát  végzőfoglalkoztatására  irányuló munkaszerződés kölcsönzés  céljábóljön létre, b) a munkavállaló személyi alapbérében, c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben. (2)  A  munkaszerződésnek tartalmaznia  kell  a  felek  nevét,illetve  megnevezését,  a kölcsönbeadó  nyilvántartásba  vételiszámát,  valamint  a  munkavállaló és a  kölcsönbeadó  lényegesadatait is. (3)   A   munkáltató  –  ha  a  munkaszerződés  nem  tartalmaztájékoztatást   –   legkésőbb  a  munkaszerződés   megkötésétőlszámított két héten belül, ezen túlmenően a c) pont szerint,  a(9)  vagy  (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbbaz e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétőlszámított  két  héten  belül köteles  a  munkavállalót  írásbantájékoztatni a) a munkavégzés helyéről, b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, c)  a  munkabér  egyéb elemeiről, ideértve  a  (9)  vagy  (10)bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is, d) a bérfizetés napjáról, e) a munkába lépés napjáról, f)   a  rendes  szabadság  mértékének  számítási  módjáról  éskiadásának, illetve g)    a    jogviszony   megszüntetésének   e   fejezet   általmeghatározott szabályairól, h)  a  kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó  felmondásiidő megállapításának szabályairól, i)  a  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  jognyilatkozatközlésének szabályairól, továbbá j)  arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alátartozik-e. (4)  A  (3)  bekezdés c), d), f) és h) pontjában,  valamint  a76/A.  §  (1)  bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatásjogszabály,   illetve   a  kölcsönbeadóra   kiterjedő   hatályúkollektív  szerződés  rendelkezésére történő  hivatkozással  ismegadható. (5)   A   kölcsönbeadó  megnevezésének,  lényeges   adatainak,továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáróla  kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egyhónapon  belül  köteles írásban tájékoztatni  a  munkavállalót.Ettől  eltérően  a munkaviszonyra vonatkozó szabály  módosításaesetén   a   (4)   bekezdés  rendelkezéseit  kell   megfelelőenalkalmazni. (6)    A   (3)   bekezdésben   meghatározott   kötelezettségentúlmenően,  a  kölcsönbeadó köteles – legkésőbb  a  munkavégzéstényleges   megkezdése   előtt   –   írásban   tájékoztatni   amunkavállalót az alábbiakról: a)  a  kölcsönvevő  neve,  székhelye,  telephelye,  cégjegyzékszáma,   vagy   ha  ez  utóbbi  adat  helyett  jogszabály   másnyilvántartási formát ír elő, ennek a száma; b)  a  kölcsönvevőnél  mely szerv vagy  személy  gyakorolja  amunkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört; c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei; d)  a  munkarendre,  a  munkaidőre  és  pihenőidőre  vonatkozószabályok; e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek. (7)  Ha  a  kölcsönbeadó  a munkaviszony  fennállása  alatt  amunkavállaló  foglalkoztatását nem  biztosítja  folyamatosan  –eltérő   megállapodás   hiányában  –  legkésőbb   a   következőmunkavégzés   megkezdése  előtt  negyvennyolc  órával   kötelesközölni a munkavállalóval a) következő foglalkoztatásának helyét, b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket. (8)  Külföldi  munkavégzés esetén a  kiutaztatást  csak  akkorlehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerintiengedélyek beszerzése megtörtént. (9)  A  kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. §  rendelkezéseitkell  megfelelően  alkalmazni a kölcsönvevővel  munkaviszonybanálló,  valamint  a  kölcsönzött munkavállaló  vonatkozásában  aszemélyi  alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli  munkavégzésértjáró   díjazás,   továbbá   az  ügyelet,   készenlét   díjazásatekintetében, ha a)  a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama  a183 napot meghaladja, vagy b)   a   kölcsönzött  munkavállaló  a  kölcsönvevőnél  történőmunkavégzés  megkezdésének  időpontját  megelőző  két  évben  akölcsönvevőnél  –  kölcsönzés alapján – összesen  legalább  183napot   dolgozott.  Ha  a  kölcsönvevőnél  kölcsönzés   alapjánmunkavégzéssel  töltött  összeszámított  időtartam   az   újabbkölcsönzés  alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt  a  184.naptól kell alkalmazni. (10)  A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. §  (3)bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a  142/A.  §rendelkezéseit    megfelelően   alkalmazni   a   kölcsönvevővelmunkaviszonyban  álló,  valamint  a  kölcsönzött   munkavállalóvonatkozásában, ha a)   a   határozott   időre   szóló   kölcsönzés   esetén    akölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a  kétévet, vagy b)   a   határozatlan   időre  szóló   kölcsönzés   esetén   akölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egyévetmeghaladja. (11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni  akölcsönzött     munkavállalóra,    ha     munkaviszonyára     akölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak. (12)   A   (9)-(10)  bekezdés  alkalmazásakor  a   munkavégzésfolyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzésikötelezettség  alóli mentesülés időtartama. Ettől  eltérően,  afizetés nélküli szabadság – a 138. § (5) bekezdésben és a  139.§-ban  foglaltak kivételével – akkor nem érinti  a  munkavégzésfolyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc  munkanapot  nemhaladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy  amunkavégzési   kötelezettség   alóli   mentesülés   megszűnésétkövetően   a   munkavállaló  munkáját  annál  a  kölcsönvevőnélfolytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött. (13)  A  (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatbana  kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti  amunkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását  megelőző  kétévben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát. (14)  A  (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen  eltérninem lehet.                 A munkaviszony megszüntetése 193/I.  §  (1)  A kölcsönzés céljából létesített  munkaviszonymegszüntethető: a) közös megegyezéssel, b) felmondással, c) azonnali hatályú felmondással, d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt. (2)  A  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  nyilatkozatotmrásba kell foglalni. 193/J.   §   (1)   A  határozatlan  időtartamú   munkaviszonytfelmondással   mind   a  kölcsönbeadó,  mind   a   munkavállalómegszüntetheti. (2)  A  felmondást  a  kölcsönbeadónak  indokolnia  kell.   Azindokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita   esetén   a   felmondás   indokolásának   valóságát   ésokszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania. (3)  A  kölcsönbeadó  felmondással  akkor  szüntetheti  meg  amunkaviszonyt, ha a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját, b)    a   munkavállaló   munkaköri   feladatainak   ellátásáraalkalmatlan, c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani  amunkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy d)  a  megszüntetésre  a  kölcsönbeadó működésével  összefüggőokból kerül sor. (4)  A  felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a  munkaviszonyidőtartama  eléri a háromszázhatvanöt napot, a  felmondási  időmértéke harminc napra emelkedik. (5)  Ha  a  kölcsönbeadó és a munkavállaló között a  felmondásközlését   megelőző   két  éven  belül  többször   került   sormunkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából  ezekidőtartamát össze kell számítani. (6)  A  kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén –  a  felekeltérő  írásbeli  megállapodása hiányában –  a  felmondási  időtartama   alatt   a   munkavállaló  mentesül   a   munkavégzésikötelezettsége   alól.  A  felmentési  időre  a   munkavállalótátlagkeresete illeti meg. 193/K.  §  (1)  A  határozott  és  a  határozatlan  időtartamúmunkaviszonyt    azonnali   hatályú   felmondással    mind    akölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti. (2)  A  munkavállaló  akkor szüntetheti meg  azonnali  hatályúfelmondással  a  munkaviszonyt,  ha  a  kölcsönbeadó   vagy   akölcsönvevő   súlyosan  megszegte  a  munkaviszonyra   vagy   afoglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást. (3)  A  kölcsönbeadó  akkor szüntetheti meg  azonnali  hatályúfelmondással    a   munkaviszonyt,   ha   a   munkavállaló    amunkaviszonyból   eredő   lényeges  kötelezettségeit   vétkesenmegszegi. (4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén,  azerről  szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e  tényretörténő  hivatkozással,  azonnali  hatályú  felmondással  –   ahatározat  kézhezvételétől  számított  hatvan  napon  belül   –köteles  a  munkavállaló  munkaviszonyát  megszüntetni.  Ha   akölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti  meg,a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik. (5)   Az   azonnali  hatályú  felmondásra  a  193/J.   §   (2)bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell. (6)  Az  azonnali hatályú felmondás jogát – a (4)  bekezdésbenmeghatározott  kivétellel  –  az okról  való  tudomásszerzéstőlszámított  tizenöt  napon  belül,  legfeljebb  azonban  az   okbekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni.A  kölcsönvevő  által  közölt ok alapján  az  azonnali  hatályúfelmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállalóvétkes   magatartásáról   a  tudomásszerzéstől   számított   ötmunkanapon  belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót.  Ebbenaz  esetben  az azonnali hatályú felmondás gyakorlására  nyitvaálló   tizenöt   napos   határidő  az   írásbeli   tájékoztatáskézhezvételétől számít. (7)  Ha  a  munkaviszonyt  azonnali  hatályú  felmondással   akölcsönbeadó  a  (4) bekezdésben meghatározott  okból  szüntetimeg,  vagy  az  azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállalógyakorolja,  a  kölcsönbeadó  köteles  a  munkavállaló  számáramegfizetni   a   193/J.   §   (4)  bekezdésében   meghatározottidőtartamra járó átlagkeresetét. (8)  Azonnali  hatályú felmondás esetén a felmondás  szabályainem alkalmazhatók. 193/L.   §   A  munkaviszony  megszűnésekor,  megszüntetésekorlegkésőbb  az  utolsó  munkában töltött napot  követő  –  ha  amunkavállaló  a jognyilatkozat közlését, a közös  megegyezésseltörténő   megszüntetésről  szóló  megállapodás  megkötését,   ajogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nemvégzett   munkát,  a  jognyilatkozat  közlésétől,   illetve   amunkaviszony  megszűnésétől, megszüntetésétől  számított  –  ötnapon  belül  köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót  megilletőmunkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdéseszerinti   díjazást,  egyéb  járandóságát  kifizetni,  valamintkiadni   a   munkaviszonyra  vonatkozó  szabályban   és   egyébjogszabályokban előírt igazolásokat.            A munkaviszony jogellenes megszüntetése 193/M.   §   (1)   A  munkaviszony,  ha  azt  a   kölcsönbeadójogellenesen  szüntette  meg,  a  jogellenességet   megállapítóbírósági  határozat  jogerőre  emelkedése  napján  szűnik  meg,kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszonya jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna. (2)  Jogellenes  megszüntetés esetén a bíróság a  munkavállalókérelmére  –  az  eset összes körülményeinek, így  különösen  ajogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével  –  amunkavállaló     legalább    egyhavi,    legfeljebb     hathaviátlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére  kötelezheti  akölcsönbeadót. (3)  Jogellenes  megszüntetés  esetén  meg  kell  téríteni   amunkavállaló   elmaradt  munkabérét,  egyéb  járandóságát,   ésfelmerült  kárát.  Nem  kell megtéríteni a  munkabérnek,  egyébjárandóságnak,  illetve  kárnak azt  a  részét,  ami  máshonnanmegtérült. (4)  Ha  a munkavállaló munkaviszonya nem felmondással  kerültmegszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon  túlmenőenmegilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is. (5)  A  határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetéseesetén  – a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően  –  abíróság a munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában  amunkaviszonyból  még hátralévő időre járó,  legfeljebb  azonbanhathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.                       Szabadság kiadása 193/N.  §  (1)  Kölcsönzés  keretében  történő  foglalkoztatásidőtartama alatt a szabadságot – eltérő megállapodás  hiányában–  a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. A szabadságkiadásának    időpontját   a   munkavállalóval    –    előzetesmeghallgatása után – legkésőbb a szabadság kezdete előtt  háromnappal  közölni kell. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívülindokolt  esetben  változtathatja meg, és a munkavállalónak  azezzel   összefüggésben  felmerült  kárát,  illetve   költségeitköteles megtéríteni. (2)  Az  alapszabadság legalább egynegyedét – a foglalkoztatáselső három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelőidőpontban  kell  kiadni.  A  munkavállalónak  erre   vonatkozóigényét  a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal  bekell jelentenie.                    Kártérítési felelősség 193/O.  § (1) Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében  kártokoz   a  kölcsönvevőnek,  az  alkalmazott  károkozásáért  valófelelősség    szabályait    kell    alkalmazni    [a    PolgáriTörvénykönyvről  szóló  1959.  évi  IV.  törvény  348.  §   (1)bekezdése]. (2)  A  munkavégzés során a munkavállalónak okozott  kárért  akölcsönvevő  és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel  (Mt.  174-187. §). (3)  Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de  a(2)  bekezdésben  foglaltakon kívül  –  nem  a  foglalkoztatásasorán,  vagy  azzal  összefüggésben –  éri  kár,  a  munkáltatókártérítési  felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakora kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.         A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása 193/P.  §  (1)  Kölcsönzés  esetén e  törvény  3.  §-ának  (6)bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79.  §-ának(5) bekezdése, 86/A-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a,  106.  §-a,  115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2)  és  (5)-(6)bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésénekmásodik mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a,  a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontjanem alkalmazhatók. (2)  A  kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében  foglalkoztatottmunkavállalók  létszámáról és foglalkoztatási  feltételeiről  anála  működő  üzemi tanácsot, illetve képviselettel  rendelkezőszakszervezetet   rendszeresen,  de  legalább   félévente   egyalkalommal tájékoztatnia kell. (3)  A  kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e  törvény83/A.  §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak,117-129/A.  §-ainak,  valamint – a  193/G.  §  (1)  bekezdésbenfoglalt  megállapodás esetén a természetbeni munkabér,  illetvejuttatás  vonatkozásában – 193/G. §-a (4) bekezdésének  és  (5)bekezdése    g)   pontjának   alkalmazásakor   munkáltatón    akölcsönvevőt kell érteni. (4)   E   törvény   106/A-106/B.  §-ainak  alkalmazása   soránmunkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.”                             III. Az indítványok részben megalapozottak. 1.  Az Alkotmánybíróság az Mt. támadott rendelkezései tartalmivizsgálata előtt áttekintette a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozószabályozás   kialakulásának   körülményeit   és   a   hatályosszabályozás  néhány  – az indítványok elbírálása  szempontjábóllényeges  –  jellemzőjét. A munkavállalók kölcsönzés  keretébentörténő   foglalkoztatására  Magyarországon  már   a   támadottszabályozás  bevezetése előtt is lehetőség volt: az  Mt.  2001.július  1-jét megelőzően hatályos 106. §-a szerinti  kirendelésalapján,  más  munkáltatónál történő  ideiglenes  munkavégzésrevisszterhesen    (a   munkáltatók   közötti   ilyen    tartalmúmegállapodás  alapján) is sor kerülhetett. A  kirendelés  ezen,korábbi  szabályozás szerinti intézménye alkalmazásával  számosgazdálkodó     szervezet     folytatott    munkaerő-kölcsönzésitevékenységet,    esetenként   –   bejelentés,   járulékfizetésteljesítésének  elmulasztásával,  saját  korábbi   munkavállalóvisszakölcsönzése  révén – illegális, illetve  a  munkavállalóiérdekeket  jelentősen  sértő,  visszaélésszerű  foglalkoztatástmegvalósítva.  Az Mt. Harmadik részének „A munkaerő-kölcsönzés”címet viselő XI. fejezetét a Módtv. 23. §-a iktatta a törvénybe2001. július 1-jei hatállyal. A jogintézmény megalkotására –  atörvényjavaslathoz     fűzött     indokolás      szerint      –foglalkoztatáspolitikai célok érvényesítése és az európai uniósjogharmonizációs    kötelezettségek   (a    munkaerő-kölcsönzéskeretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokatis  tartalmazó „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása  eseténtörténő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a  Tanács96/71/EK   irányelve”,   valamint  „A  határozott   időtartamrafoglalkoztatott,   illetve   az   ideiglenes   munkaszerződésesmunkavállalók  munkahelyi biztonságának  és  egészségvédelménekjavítására  irányuló  intézkedések  kiegészítéséről  szóló,   aTanács 91/383/EGK irányelve”) teljesítése céljából került  sor.A  Módtv.-vel a törvényhozó a munkahelyen kívüli, illetve a másmunkáltatónál  történő munkavégzésre vonatkozó  szabályozást  –részben   a   korábban  kialakult  gyakorlat  intézményesítése,részben  a  kölcsönzött munkavállalók védelme és a  hivatkozottirányelveknek való megfelelés érdekében – átalakította.  A  másmunkáltatónál   való  munkavégzésre  ezt  követően   egyrészrőlideiglenesen,  a  munkáltatók között  ellenszolgáltatás  nélküllétrejött  megállapodások (az Mt. 106. §-a szerint,  az  azonostulajdonosi  körbe  tartozó munkáltatóhoz történő,  korlátozottidőtartamú   kirendelés;   az   Mt.   150.   §-a   szerint,   afoglalkoztatási kötelezettségét működési körében  felmerült  okmiatt  átmenetileg teljesíteni nem tudó munkáltató  kötelezése)alapján,  másrészről  a  kifejezetten más  munkáltatóknál  valófoglalkoztatást  biztosító, a munkáltatók  visszterhes  polgárijogi  megállapodását  is  feltételező munkaerő-kölcsönzés  (Mt.193/C.  §  szerint  olyan  tevékenység,  amelynek  keretében  akölcsönbeadó  a  vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban  állómunkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnekátengedi)   keretében   kerülhetett  sor.   A   törvényjavaslatindokolása szerint a munkaerő-kölcsönzés intézményesítését  (azeurópai  uniós  jogharmonizációs  kötelezettségek  teljesítéséntúl)  a  korábbi szabályozás alapján kialakult  –  több  pontonproblémás  –  gyakorlat,  és az annak  alapján  elterjedt  jogikonstrukciók gyakorisága indokolta, amely az Mt. és a Ptk. (ti.a  Polgári  Törvénykönyvről szóló  1959.  évi  IV.  törvény;  atovábbiakban: Ptk.) rendelkezései alkalmazásával,  munkaviszonyés  polgári jogi jogviszony létrehozásával, munkaerő-kölcsönzésútján    próbálja   megoldani   a   foglalkoztatást    mindazonterületeken,  ahol  a  munkaerő-igény időszakosan  jelentkezik.Időszakos,   alkalmi   munkaerőre   az   egyes   munkáltatóknálelsősorban  helyettesítés, a tervezetten  felüli  megrendelésekteljesítése,   illetve   szezonális   csúcsidőkben   jelentkezőátmeneti   munkaerő-igények  kielégítése  céljából   mutatkozikszükséglet     (jellemzően    fizikai     és     adminisztratívmunkakörökben),  nem  zárható  ki  azonban  az  ilyen  formábantörténő   tartós   foglalkoztatás  sem.  A  jogalanyi   oldalonjelentkező  három  pólus  és  a  munkavégzés  jellegéből  adódófokozottabb  rugalmasság iránti igény  miatt  a  munkavégzésre,illetve  foglalkoztatásra  az általánostól  eltérő  körülményekközött  kerül  sor,  az ezzel kapcsolatban  jelentkező  sajátosigényeket  azonban a hatályos munkajogi szabályozás  nem  tudjakielégíteni.  Ezért olyan speciális szabályozásra van  szükség,amely  alkalmas a munkáltatók és munkavállalók jogos  gazdaságiérdekeinek     összehangolására,    valamint    az     ”állandómunkaviszonyban” állókhoz képest kiszolgáltatottabb  helyzetbenlévő  kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelmét megfelelőenbiztosító garanciák megteremtésére. A  munkaerő-kölcsönzés  jogintézménye létrehozásával  tehát  atörvényhozó egy hárompólusú jogviszonyon alapuló – az Mt.-nek amás  munkáltató  keretében történő ideiglenes  foglalkoztatásraalkalmazott  megoldásaitól jelentős  eltéréseket  mutató  –  újfoglalkoztatási forma jogi kereteit kívánta megteremteni, amelya     korábbi    visszaélések    („feketemunka”,    kölcsönzöttmunkavállalókat érő hátrányok) visszaszorítása és kiküszöböléseérdekében  számos garanciális elemet tartalmaz. A  kölcsönzésesfoglalkoztatás a „háromszereplős” konstrukció miatt  jelentősenkülönbözik  a „klasszikus” időszakos foglalkoztatási formáktól,az  alkalmi munkavégzéstől, a határozott idejű munkaszerződésenalapuló  és  a  részmunka-idős munkavégzéstől is.  A  munkaerő-kölcsönzés  során  a  – határozott vagy határozatlan  időre  islétesíthető  – munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállalóközött  jön  létre (a munkavállaló és a kölcsönvevő nem  állnakszerződéses  kapcsolatban),  mégpedig  kifejezetten   munkaerő-kölcsönzés céljából, míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közöttpolgári  jogi  jogviszony  létesül,  amelyre  részben  a  Ptk.,részben az Mt. szabályai irányadók. A Módtv. 1. §-a egyidejűlegennek  megfelelően módosította az Mt. 1. §-át: az Mt.  Harmadikrész  XI. fejezetének hatályát „az ott meghatározottak szerint”kiterjesztette a Ptk. szabályain alapuló jogviszonyra is, amelymunkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevőközött jön létre. (Szintén 2001. július 1-vel lépett hatályba –a  Módtv. felhatalmazása alapján megalkotott – R. is,  amely  amunkaerő-kölcsönzési  tevékenységet  folytatók  nyilvántartásbavételéről  és a tevékenység folytatásának további feltételeirőlrendelkezik.)   A   Ptk.  a  munkaerő  kölcsönzésére   irányulószerződést nem nevesíti; a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő  köztijogviszony  elemeit viszont az Mt. Harmadik rész  XI.  fejezetekülön  alcím  alatt,  részletesen  szabályozza  (193/G.  §).  Ejogviszonyban  –  az  Mt. kölcsönbeadó-definícióját  tartalmazó193/C.    §   b)   pontjából   kiindulva   –   a   kölcsönbeadófőkötelezettsége,    hogy    a   vele    kölcsönzés    céljábólmunkaviszonyban    álló    munkavállalót    munkavégzésre     akölcsönvevőnek  átengedje. A szerződésben specifikálni  kell  akölcsönzés  időtartamát, a munkavégzés  helyét,  az  elvégzendőmunka  jellegét  [193/G.  §  (1) bekezdés].  Ezzel  összhangbanalakította  ki  a  törvényhozó az Mt.-ben a kölcsönbeadó  és  amunkavállaló   közötti  munkajogviszony   létesítésének   –   amunkaszerződés  szükséges  tartalmi elemeit  rögzítő  általánosrendelkezésétől    részben   eltérő    –    szabályozását:    amunkaszerződésben  (munkakör helyett) a munkavégzés  jellegébenis  megegyezhetnek  a felek, a munkavégzés  helye  tekintetébenpedig  a munkáltatót csupán tájékoztatási kötelezettség terheli[Mt.  76.  §  (5)  bekezdés, 193/H. § (1) bekezdés].  Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló tényleges foglalkoztatására  akölcsönvevőnél   kerül   sor;   a   munkáltatói   jogokat    éskötelezettségeket  a  kölcsönbeadó  és  a   kölcsönvevő   –   atörvényben  meghatározottaknak, illetve ahol azt  a  törvény  aköztük   lévő   megállapodásra  bízza,  az  abban  foglaltaknakmegfelelően  –  megosztva gyakorolja, illetve  teljesíti.  Ezekközül  a  munkajogviszony megszüntetését,  a  munkabér-fizetést(ide  nem  értve  a  természetbeni  munkabért  és  a  szociálisjuttatásokat),   a   munkaviszonnyal  összefüggő,   munkáltatótterhelő  bejelentési,  bevallási,  stb.  kötelezettségeket   ésjogosultságokat   a  törvényhozó  eltérést   nem   engedően   akölcsönbeadóhoz   telepítette,  míg   másokat   (jellemzően   atényleges   foglalkoztatáshoz,  munkaszervezéshez   közvetlenülkapcsolódókat) a kölcsönbevevőre. A fentiek alapján megállapítható, hogy a törvényhozó a Módtv.-ben  a  tipikustól eltérő foglalkoztatási forma  jogi  kereteitteremtette   meg,   amelynek  sajátosságát  –   a   hagyományosmunkajogviszonyhoz  képest – egyrészről a  jogi  konstrukcióbanszereplő három fél jelenléte, az azok közötti kettős jogviszonyfennállása, a munkajogviszony szempontjából pedig a  jogviszonylétesítésének  speciális célja (a munkavállaló alkalmazására  amunkáltatóval   e  célra  polgári  jogi  jogviszonyt   létesítőharmadik    személy   munkáltató   időszakos    munkaerő-igényekielégítése  érdekében kerül sor), valamint a munkáltató  és  atényleges    foglalkoztató    személyének    elválása,    ehhezkapcsolódóan a munkáltatói jogok és kötelezettségek  megoszlásaadja.  Megállapítható  továbbá az is, hogy  munkaerő-kölcsönzéscéljából   létesített  munkajogviszonyra   vonatkozó   joganyagalapvetően az általános munkajogi szabályok és elvek mentén,  afoglalkoztatási  konstrukció speciális jellemzőire  tekintettelkerült   kialakításra:  a  munkavállaló   és   a   kölcsönbeadómunkáltató  között létrejött munkajogviszonyra a Mt.  generálisszabályai  akkor  irányadók,  ha a  XI.  fejezet  rendelkezéseiazoktól  eltérő,  különös rendelkezéseket nem fogalmaznak  meg,illetve  az  Mt. 193/P. § (1) bekezdésének tételes  felsorolásaazt nem zárja ki. 2.  Az Alkotmánybíróság ezt követően elsőként az Mt. 193/E. §-193/H.  §-oknak az Alkotmány 70/A. §-ába és a 70/B.  §  (2)-(3)bekezdéseibe   ütközés   miatti  alkotmányellenességét   állítóindítványt bírálta el. Az  Alkotmány  mind a diszkrimináció általános tilalmát,  mindaz  egyenlő  munkáért  egyenlő bér elvét  és  a  végzett  munkamennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való  jogotalkotmányos    alapjogként   rögzíti.    Az    Alkotmánybírósággyakorlatában az Alkotmány 70/B. §-a helyes értelme szerint  azáltalános  diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A.  §-nak  amunka  világára vonatkoztatott konkretizálása. [137/B/1991.  ABhatározat, ABH 1992, 456, 459.; 54/1993. (X. 13.) AB határozat,ABH  1993, 340, 341.; 34/E/2006. AB határozat, ABH 2007,  1914,1916.]  Az Alkotmánybíróság számos határozatában értelmezte  azAlkotmány  70/A.  §  (1)  bekezdésében  foglalt  rendelkezését,amelynek  értelmében a Magyar Köztársaság területén az  emberi,illetve   az   állampolgári  jogok  bármely   megkülönböztetés,nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai  vagy  másvélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születésivagy   egyéb  helyzet  szerinti  különbségtétel  nélkül  mindenszemélyt  megilletnek. Következetesen érvényesített álláspontjaszerint  a  diszkrimináció  tilalma elsősorban  az  alkotmányosalapjogok terén tett megkülönböztetésekre terjed ki.  Abban  azesetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jogtekintetében      történt,      az      eltérő      szabályozásalkotmányellenessége akkor állapítható meg,  ha  az  az  emberiméltósághoz  való  jogot sérti. Az Alkotmánybíróság  ez  utóbbikörben  viszont  kizárólag  akkor ítéli  alkotmányellenesnek  ajogalanyok   közötti   megkülönböztetést,   ha   a    jogalkotóönkényesen,  ésszerű  indok nélkül tett különbséget  az  azonosszabályozási  körbe  tartozó jogalanyok között.  [9/1990.  (IV.25.)  AB  határozat,  ABH 1990, 46, 48.; 21/1990.  (X.  4.)  ABhatározat,  ABH  1990,  73,  77-78.;  61/1992.  (XI.  20.)   ABhatározat,  ABH  1992,  280,  282.;  35/1994.  (VI.   24.)   ABhatározat, ABH 1994, 197, 203.] Az  Alkotmánybíróság azt is kimondta, hogy a  megkülönböztetéstilalma nem jelenti azt, hogy minden megkülönböztetés tilos,  atilalom  arra  vonatkozik, hogy a jognak mindenkit  egyenlőként(egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, vagyis az emberiméltóság  alapjogán  nem eshet csorba, azonos  tisztelettel  éskörültekintéssel,   az   egyéni   szempontok   azonos   mértékűfigyelembe  vételével kell a jogosultságok  és  a  kedvezményekelosztásának szempontjait meghatározni. [9/1990. (IV.  25.)  ABhatározat, ABH 1990, 46, 48.] A diszkrimináció tilalmából tehátnem  következik  az, hogy az állam – a különböző élethelyzetbenlévőkre tekintettel – ne különböztethetne, feltéve, hogy  ezzelaz  alkotmányos  követelményeket nem sérti. Az Alkotmánybíróságszerint  az állam joga – és bizonyos körben kötelessége  is  –,hogy  a  jogalkotás  során figyelembe vegye az  emberek  közöttténylegesen  meglévő  különbségeket.  [61/1992.  (XI.  20.)  ABhatározat,  ABH  1992,  280,  282.;  74/1995.  (XII.  15.)   ABhatározat, ABH 1995, 369, 373-374.] Az  Mt.  193/E. §-193/H. §-ai a kölcsönbeadó és a munkavállalómegállapodásának jogi korlátai, a munkáltatói jogok gyakorlása,a  „hagyományos”  (nem  munkaerő-kölcsönzés  keretében  történőfoglalkoztatásra létesített) munkaviszony munkaerő-kölcsönzésreirányuló  jogviszonnyá alakításának tilalma, a kölcsönbeadó  éskölcsönvevő,  illetve a kölcsönbeadó és a munkavállaló  közöttijogviszony létrehozása és annak egyes lényeges elemei tárgyábanrendelkeznek,  s  rögzítik  a munkavállalót  megillető  díjazáskülönös  szabályait  is.  Az  indítványozó  e  szabályokat   „amunkabérre   vonatkozó  normatartalom  hiánya   miatt”   tartjaalkotmányellenesnek,  mert  a  törvény  a  munkavállaló  és   akölcsönbeadó közötti munkaszerződésben csak a személyi  alapbérmeghatározását  írja elő, a kölcsönvevőtől  –  a  nála  végzettmunkáért – „járó” bérről nem rendelkezik; a kölcsönadó által  akölcsönvevőnek   fizetett  „összegre”  a  feleknek   nem   kellmegállapodást   kötniük,  s  hogy  ennek   nincs   kihatása   amunkavállaló  bérére  (e tekintetben még  tájékoztatásra  sincsjoga),  ami  kétségessé  teszi  a munkabér  részletes  írásbelielszámolására  vonatkozó kötelezettség érvényesülését.  Hasonlóokból  állítja  az indítványozó az Mt. 193/E. §  (3)  bekezdésekapcsán  az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdés sérelmét: kétségesséteszi  az  Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó  VII.  fejezeterendelkezései  érvényesülését, mert a bérezés tekintetében  nemírja  elő  a kölcsönvevőnél irányadó, jogszabályban,  kollektívszerződésben,    munkáltatói    bérszabályzatokban    megjelenőrendelkezések alkalmazását. 2.1.  Az  Alkotmánybíróság  megállapította,  hogy  a  vizsgáltszabályok közül az Mt. 193/H. § (1) bekezdés b) pontja  az  Mt.76.  §  (5)  bekezdésével azonosan írja  elő  a  munkaszerződésszükséges tartalmi elemeként a feleknek a munkavállaló személyialapbérében   való  megállapodását,  a  további   bérelemek   a„hagyományos”  munkaviszonyban is  csupán  lehetséges  tartalmielemei  a  munkaszerződésnek. E tekintetben tehát a kölcsönzöttmunkavállalók  hátrányos megkülönböztetése  nem  merül  fel.  Atovábbi  szabályok  valóban  nem tartalmazzák  az  indítványozóáltal   hiányolt   rendelkezéseket:  a  kölcsönvevőtől   „járó”díjazásról nem szólnak, s nem érvényesülnek teljesen azonosan akölcsönbevevőnél  munkaviszonyban álló, az általános  szabályokalapján   foglalkoztatott  munkavállalók  bérezésére  vonatkozószabályok  sem.  Mivel  az  indítványozó  ezzel  összefüggésbenkifejezetten  a  normatartalom  hiányára  alapozva  állítja  azalkotmányellenesség  fennállását,  az  Alkotmánybíróság  –   azindítvány  tartalmának megfelelően – mulasztásban megnyilvánulóalkotmányellenesség fennállását vizsgálta. Az    Alkotmánybíróságnak    a   mulasztásban    megnyilvánulóalkotmányellenesség  megállapítására  vonatkozó  hatáskörét  azAbtv.  49. §-a szabályozza. Eszerint mulasztásban megnyilvánulóalkotmányellenesség megállapítására akkor kerülhet  sor,  ha  ajogalkotó   szerv   a  jogszabályi  felhatalmazásból   származójogalkotói  feladatát elmulasztotta, és ezzel  alkotmányelleneshelyzetet   idézett  elő.  Az  Abtv.  és  az   Alkotmánybírósággyakorlata     alapján     a     mulasztásban     megnyilvánulóalkotmányellenesség  megállapításának  két  együttes  feltételevan:  a  jogalkotó  jogszabályi felhatalmazáson  alapuló,  vagyfeltétlen  jogszabályi rendezést igénylő  kérdésben  jogalkotóikötelezettségének   nem   tesz   eleget,   és   a    jogalkotóikötelezettség  elmulasztásának  eredményeként  alkotmányelleneshelyzet  keletkezik.  Az Alkotmánybíróság  irányadó  gyakorlataszerint  a jogalkotó szerv jogalkotási kötelezettségét  konkrétjogszabályi felhatalmazás hiányában is köteles teljesíteni,  haaz alkotmányellenes helyzet – a jogi szabályozás iránti igény –annak  következtében állt elő, hogy az állam  jogszabályi  útonbeavatkozott   bizonyos   életviszonyokba,   és   ezáltal    azállampolgárok  egy  csoportját megfosztotta  alkotmányos  jogaiérvényesítésének  a  lehetőségétől.  [22/1990.  (X.   16.)   ABhatározat,  ABH  1990,  83, 86.] Az Alkotmánybíróság  akkor  ismulasztásban  megnyilvánuló alkotmányellenességet állapít  meg,alapjog   érvényesüléséhez  szükséges   jogszabályi   garanciákhiányoznak.  [37/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH  1992,  227,232.]    Az    Alkotmánybíróság   mulasztásban    megnyilvánulóalkotmánysértést  nemcsak  akkor  állapít  meg,  ha  az   adotttárgykörre  vonatkozóan semmilyen szabály nincs [35/1992.  (VI.10.) AB határozat, ABH 1992, 204, 205.], hanem akkor is, ha  azadott szabályozási koncepción belül az Alkotmányból levezethetőtartalmú jogszabályi rendelkezés hiányzik. [22/1995. (III.  1.)AB  határozat,  ABH  1995, 108. 113.;  29/1997.  (IV.  29.)  ABhatározat,   ABH   1997,  122,  128.]  A  szabályozás   hiányostartalmából   eredő   alkotmánysértő  mulasztás   megállapításaesetében   is   a  mulasztás  vagy  a  kifejezett   jogszabályifelhatalmazáson  nyugvó,  vagy  ennek  hiányában,  a  feltétlenjogszabályi    rendezést   igénylő   jogalkotói   kötelezettségelmulasztásán  kell,  hogy alapuljon. [4/1999.  (III.  31.)  ABhatározat, ABH 1999, 52, 57.] Az  Alkotmánybíróság a jelen határozata indokolásának III.  1.pontjában  már  rámutatott  a vizsgált  foglalkoztatási  forma,illetve     a     munkaerő-kölcsönzés    céljából    létesítettmunkajogviszony  atipikus voltát alátámasztó sajátosságokra.  Eszabályozási  konstrukcióban  a foglalkoztatás  három  jogalanyrészvételével, két jogviszony alapján valósul meg. A jogalanyokközül  a munkavállaló és a munkaerejét kölcsönbevevő, ténylegesfoglalkoztatást    biztosító   munkáltató    között    –    bárkapcsolatuknak  a  munkavégzés,  foglalkoztatás   szempontjábólreleváns  elemeit  szabályozza  a  törvény  –  nem  jön   létreszerződéses  jogviszony. A kölcsönbeadó és kölcsönbevevő  köztipolgári  jogi  megállapodásnak lényeges  eleme  a  kölcsönbeadószolgáltatásáért  járó  ellenérték (kölcsönzési  díj)  kikötése[193/C.  §  a) pont, 193/G. § (1) bekezdés], amely  több  fajtaszolgáltatás    ellentételezésére    szolgál,    így    magábanfoglal(hat)ja     a     megfelelő    munkaerő     toborzásának,kiválasztásának,  a munkabér költségének, az adminisztrációval,munkaerő-gazdálkodással    járó    terhek     és     kockázatokátvállalásának,  valamint  egyéb szolgáltatásoknak  (pl.  rövidhatáridőn belüli teljesítés) ellentételezését is; a díj mértékea  felek  polgári jogi megállapodásának függvénye.  A  vizsgáltkonstrukcióban a törvényhozó a munkabér fizetési  és  az  ehhezkapcsolódó   levonási,   befizetési,  adatszolgáltatási,   stb.kötelezettségeket   eltérést  nem   engedően   a   kölcsönbeadómunkáltatóra  telepítette,  aki e  kötelezettségének  akkor  isköteles    eleget   tenni,   ha   a   munkavállaló    ténylegesfoglalkoztatását – kikölcsönzés révén – nem tudja  biztosítani.(A  törvény az Mtm. nyomán 2007. április 1-jétől módot ad arra,hogy  a természetbeni munkabért a kölcsönbeadó és kölcsönbevevőmegállapodása   alapján  a  munkavállalónak   a   kölcsönbevevőszolgáltassa,  amely esetben a kölcsönvevőt terhelik  az  ahhozkapcsolt  kötelezettségek.)  A  törvény  –  a  bérezést  érintőspeciális  tájékoztatási szabályok [193/G. §  (2)  bekezdés  c)pont,  (4) és (6) bekezdés, 193/H. § (3) bekezdés c)-d)  és  j)pontok]  mellett  –  a  kölcsönzött munkavállalók  bérhez  valóhozzájutását  garanciális  rendelkezés  által  is   biztosítanikívánja:  kimondja, hogy a kölcsönbeadónak járó díj  késedelmeskifizetése a munkabér-fizetési kötelezettséget nem befolyásolja[193/F.  §  (1)  bekezdés]. A 193/P. §  (1)  bekezdése  az  Mt.Harmadik   rész   „A   munka  díjazása”  című   VII.   fejezeterendelkezései   közül  két  szabályt  jelöl  meg,   amelyet   akölcsönzött munkavállalókra nem enged alkalmazni: a 150. §  (1)bekezdését  (amelynek alapján a munkavállalók a  foglalkoztatásmunkáltató  működési  körében  felmerült  ok  miatti   átmenetiellehetetlenülése   miatt   más   munkáltatónál    kötelezhetőkmunkavégzésre),  valamint  a 155. §  (1)  bekezdésének  másodikmondatát  (ami az egy hónapnál rövidebb munkaviszony  esetén  amunkabért a munkaviszony végén rendeli kifizetni). Az  Alkotmánybíróság megítélése szerint az Alkotmány  70/B.  §(3)     bekezdését     sértő     mulasztásban     megnyilvánulóalkotmányellenesség  fennállása nem  állapítható  meg  azon  azalapon,  hogy  törvény  nem  írja elő  a  kölcsönzés  keretébenfoglalkoztatott munkavállalók bérének a kölcsönzési díjhoz valóigazítását.   A  végzett  munka  mennyiségének  és  minőségénekmegfelelő jövedelemhez való jog érvényesülésének nem feltétele,hogy a kölcsönbeadó munkaerő-kölcsönzési tevékenységéért kapottdíjazása,  vagy  annak  bérköltség-eleme mérceként  szolgáljon,illetve   befolyást  gyakoroljon  a  kölcsönzött   munkavállalóbérére. Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalót megillető  bérmértéke  –  az  Alkotmány  70/B.  §  (2)  és  (3)  bekezdésébenfoglaltak,  az  e rendelkezéseket konkretizáló,  illetve  egyébjogszabályok [Mt., az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségelőmozdításáról  szóló  2003. évi  CXXV.  törvény,  a  kötelezőlegkisebb  munkabér  (minimálbér)  és  a  garantált  bérminimummegállapításáról  szóló 321/2008. (XII.  29.)  Korm.  rendelet,stb.],   valamint  munkaviszonyra  vonatkozó  egyéb   szabályok(kollektív  szerződések)  keretei  között  –  a  felek   szabadmegállapodására tartozó kérdés, e tekintetben  (és  ez  igaz  amunkaerő-kölcsönzésre  létesített  polgári  jogi   jogviszonyonalapuló  díjazásra is) az Alkotmánybíróság által a piacgazdaságlényegi   elemének   tekintett   szerződési   szabadság    elveérvényesül.  [13/1990. (VI. 18.) AB határozat,  ABH  1990,  54,55.]  Tény,  hogy  a  munkajogban – a polgári  jog  szerződésesviszonyai  szabályozásával összevetésben, a  munkajogviszonybanálló    felek   egyenlőtlen   helyzetéből   fakadó    hátrányokkiegyenlítése okán – a szerződési szabadság szűkebb körben  jutérvényre. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben emlékeztet a256/D/2007. AB határozatában tett megállapítására: „A  munkajog–   a   jogirodalomban  is  használatos  terminológia  szerint,történeti   kialakulásának  körülményeire  is   tekintettel   –’védelmi  jog’:  az önállótlan munkavégzés,  más  szóval  függőmunka  speciális, közjogi elemekkel átszőtt szabályozása,  azonjogviszonyoké, amelyekben a jogviszonyban álló  felek  közül  amunkavállaló  a  kötelem másik alanyával  szemben  gazdaságilaglényegesen gyengébb, kiszolgáltatott helyzetben van, mint a másrészére  történő  munkavégzést  szabályozó  klasszikus  polgárijogviszonyokban (vállalkozás, megbízás) álló, munkateljesítésreszerződő  jogalanyok.  Ennek megfelelően  a  munkajogviszonybanálló  felek  közti  egyensúlyi helyzet megteremtése  érdekében,alapvetően  a munkavállalók szociális biztonságát elősegítendő,a  munkajogi  szabályozásban számos jogintézmény  korlátozza  amunkáltató  döntési hatalmát, vagy ír elő a munkáltató  számáratöbblet-gondoskodási kötelezettséget.” (ABK 2008. május,  811.)Hasonló indokokon (valamint gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai,stb.  megfontolásokon)  alapul, hogy az  állami  beavatkozás  abérszabályozás területén is szélesebb körű, mint a polgári  jogmunkavégzésre irányuló jogviszonyai alapján kikötött  díjazásokmeghatározásánál  irányadó  szabályozásban.  A   törvényhozónakazonban nem áll fenn az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdéséből,  ésaz Alkotmány más rendelkezéseiből származóan sem kötelezettségearra,    hogy   a   munkaerő-kölcsönzés   céljából   létesítettmunkajogviszonyban álló felek bérmegállapodásának a kölcsönzésidíjjal összefüggésben állítson korlátokat. Nem   sérti  a  végzett  munka  mennyiségének  és  minőségénekmegfelelő  jövedelemhez való jogot az  sem,  hogy  a  munkabér-fizetést    a   törvényhozó   úgy   tette   a   munkavállalóvalmunkajogviszonyban  álló  munkáltató kötelezettségévé,  hogy  akölcsönbevevő  bérfizetési kötelezettséget  nem  írta  elő  egysorban   (egyetemlegesen)  a  kölcsönbeadó  munkáltatóval.   AzAlkotmánybíróság megítélése szerint a bérigény érvényesítésénekszabályozása  kapcsolatban  áll  az  Alkotmány  70/B.   §   (3)bekezdésével, a végzett munkáért járó (a munka mennyiségének ésminőségének  megfelelő) jövedelemhez való jog érvényesülésével.A  munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogieszközök   megválasztásában  azonban  a  törvényhozó   nagyfokúszabadsággal  rendelkezik. Kétségtelen,  hogy  az  indítványozóáltal   kívánt   szabályozás   a  munkavállalók   bérhez   valóhozzájutásának   esélyeit   jelentős   mértékben   növelné;   atörvényhozó  nincs  elzárva attól, hogy e  cél  érdekében  –  afoglalkoztatás tényén alapuló, faktuális viszonyra  tekintettel– a kölcsönvevőre is kötelezettségeket rójon. Az idegen, azaz amunkajogviszonyon   kívül   álló  munkáltató   közreműködésévelmegvalósuló  foglalkoztatás esetén sem alkotmányos  követelményazonban   az,   hogy   a  munkateljesítés   ellentételezése   amunkavállaló foglalkoztatásában részt vevő mindkét jogalany  (amunkáltató  és a tényleges foglalkoztató) egyidejű  bevonásával(fizetési kötelezettsége előírásával) történjék. Az  egyenlő  munkáért  egyenlő bér  elvének  sérelme  a  fentiproblémákkal   (a  munkaerő  „átengedéséért”  fizetett   összegbérezésre    gyakorolt    hatása,   egyetemleges    bérfizetésikötelezettség) összefüggésben nem vizsgálható, tekintve, hogy atörvény   az  idegen  munkáltatónál  való  foglalkoztatás   máseseteiben a munkáltatók közötti megállapodás ingyenességét írjaelő,  a  bérfizetést illetően pedig nem helyezi a munkáltatókattöbbes   kötelezetti  pozícióba.  A  kölcsönzött  munkavállalókbérezésére    vonatkozó    szabályozás    értelmezésével     ésalkalmazásával, valamint a kölcsönzési díj adott munkavállalóravonatkozó  bérelemeire  vonatkozó –  a  munkavállalók  béralku-pozícióját  erősítő  – információk megismerésével  kapcsolatbanfelvetett   problémák  pedig  nem  hozhatók  összefüggésbe   azAlkotmány    felhívott    rendelkezéseivel.    Megjegyzi     azAlkotmánybíróság  –  ahogyan  azt  a  35/1991.  (VI.  20.)   ABhatározatában (ABH 1991, 175, 176.) kifejtette –, hogy két vagytöbb   törvényi  rendelkezés  valóságos  vagy  vélt  kollíziójafolytán  előálló értelmezési nehézség magábanvéve nem  elegendőfeltétele  az  alkotmányellenesség megállapításának.  Az  ilyenesetleges  kollíziót jogszabály-értelmezéssel  kell  feloldani,vagyis  az  a  jogalkalmazó bíróság és nem az  Alkotmánybírósághatáskörébe    tartozik.    A    fentiekre    tekintettel    azAlkotmánybíróság  –  az  indítványozó  által  felhozott   érvekalapján  – a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség  ésaz    Mt.    193/E.   §-193/H.   §-ai   alkotmányellenességénekmegállapítására sem látott alapot. 2.2.  Az  indítványozó  az Mt. 193/E. §  (3)  bekezdésének  azAlkotmány  70/A. § (1) bekezdésével és a 70/B.  §  (2)  és  (3)bekezdésével   való   ellentétét  amiatt  állította,   mert   akölcsönzött  munkavállalóra nézve nem írja elő a kölcsönvevőnélfoglalkoztatott  munkavállalók  bérezésére  irányadó  szabályokalkalmazását  (csupán  a  munkarendre, munkaidőre,  pihenőidőrevonatkozó  rendelkezésekét).  A  diszkrimináció  tilalmának   akölcsönzés  keretében,  illetve a  hagyományos  keretek  közöttfoglalkoztatott  munkavállalók bérezésében való  érvényesüléséthiányoló  kifogást  az Alkotmánybíróság –  tartalma  alapján  –szintén    mulasztásban    megnyilvánuló    alkotmányellenességmegállapítására irányuló indítványként bírálta el. 2.2.1.  Az  egyenlő bánásmód követelményének –  a  kölcsönvevőáltal  alkalmazott  és  a kölcsönzés keretében  foglalkoztatottmunkavállalók  munka- és foglalkoztatási feltételeiben  való  –érvényesülése   (annak   köre  és  terjedelme,   a   derogációslehetőségek iránya és időtartama) számos kérdést vetett fel  azEurópai  Unió  jogalkotásában  is.  A  munkaerő-kölcsönzés   azEurópai   Unió   egyes  tagállamaiban  (így  pl.  Hollandiában,Franciaországban,     Németországban,     Belgiumban,     Nagy-Britanniában,    Portugáliában,   Luxemburgban,    Ausztriában)évtizedek  óta  elterjedt, más államokban  (Dánia,  Finnország,Görögország) kevésbé népszerű foglalkoztatási forma, ezért –  amár  említett,  a  munkaerő-kölcsönzést is érintő  irányelvekentúlmenően,  a  munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság  közöttiegyensúly  megteremtése,  a kölcsönzött  munkavállalók  védelmeérdekében   –   felmerült   az  eltérő  tagállami   szabályozásegységesítésének   szükségessége.   A   jogalkotási    folyamateredményeként   2008.  december  5-én  került  kihirdetésre   amunkaerő-kölcsönzés  keretében  történő  munkavégzésről   szóló2008.  november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és  tanácsiirányelv (a továbbiakban: Irányelv), amely a tagállamok által –törvényi,  rendeleti,  közigazgatási  rendelkezések  elfogadásarévén,   vagy  a  szociális  partnerek  közötti  megállapodásokbiztosításával    –    2011.   december    5-ig    teljesítendőminimumkövetelményeket határozza meg. Az 1.  Cikk  az  Irányelvszemélyi     hatályát    a    munkaerő-kölcsönzőkkel     kötöttmunkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló azonmunkavállalókra    terjeszti   ki,   akiket    a    kölcsönvevővállalkozásoknál   való  ideiglenes,   az   adott   vállalkozásfelügyelete  és irányítása melletti munkavégzésre  kölcsönöznekki. A 2. Cikk az Irányelv megalkotása céljaként rögzíti, hogy –a  munkahely-teremtéshez  és  a  rugalmas  munkavégzési  formákkialakításához   való   hozzájárulás  érdekében   –   megfelelőkereteket kíván teremteni a munkaerő-kölcsönzés alapján történőmunkavégzés    igénybevételéhez,    mindezt    a    kölcsönzöttmunkavállalók   védelmének   biztosítása   és   a   munkavégzésminőségének  javítása,  az  5.  Cikkben  meghatározott  egyenlőbánásmód   alapelvének   a  kölcsönzött  munkavállalókra   valóalkalmazása   és  a  munkaerő-kölcsönzők  munkáltatóként   valóelismerése   révén.   A   II.   fejezetben,   a   „Munka-    ésfoglalkoztatási feltételek” cím, az „Egyenlő bánásmód alapelve”alcím    alatt    kimondja   továbbá,   hogy   a    kölcsönzöttmunkavállalókra  vonatkozó alapvető  munka  és  foglalkoztatásifeltételeknek    a    kölcsönvevőnél    töltött    kikölcsönzésidőtartamára legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha azadott  állás  betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozásvette  volna  fel  őket  [5. Cikk (1)  bekezdés].  Az  Irányelvalapvető  munka-  és  foglalkoztatási feltételeknek  tekinti  atörvényben,    rendeletben,   közigazgatási   rendelkezésekben,kollektív  szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő  vállalkozásnálhatályban  lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekbenmegállapított   feltételeket:  a  munkaidő  hossza,   túlmunka,szünetek,    pihenőidő,   éjszakai   munka,   szabadságok    ésmunkaszüneti napok, valamint a fizetés területén [3.  Cikk  (1)bekezdés f) pont]. Az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazását az5.  Cikk  (1)  bekezdése  kifejezetten  előírja  a  kölcsönvevővállalkozásnál  érvényben levő – többek között –  az  állapotosnők  és  szoptató anyák védelmére, valamint a  nők  és  férfiakközötti   egyenlő  bánásmódra  vonatkozó  szabályok   betartásavonatkozásában    a    törvényi,    rendeleti,    közigazgatásirendelkezésekben,   kollektív  szerződésekben   és/vagy   egyébáltalános rendelkezésekben meghatározottak szerint. Az 5.  Cikk(2)  bekezdése  a fizetés tekintetében lehetővé teszi,  hogy  atagállamok   –   a  szociális  partnerekkel  való  konzultációtkövetően    –   az   alapelv   alkalmazása   alól   mentességetbiztosítsanak, amennyiben a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartósmunkaszerződéssel   rendelkező   kölcsönzött   munkavállaló   akikölcsönzések közötti időszakban is kap fizetést. Az  5.  Cikknevesíti azokat az eseteket is, amelyek fennállása alapot adhata  tagállamoknak a fentiektől eltérő szabályok, illetve türelmiidő  megállapítására. Az Irányelv tehát az –  alkalmazásában  –alapvető  munka-  és  foglalkoztatási feltételekre  vonatkozóanírja  elő  általános érvénnyel (a kölcsönvevőnél  alkalmazásbanálló  munkavállalókkal való összevetésben) az egyenlő  bánásmódkövetelményének   érvényesülését,   amely   alól   a    fizetéstekintetében lehetőséget ad a tagállamoknak a derogációra, ha akölcsönbeadó munkáltatóval tartósan fennálló jogviszonyokban  akölcsönzött  munkavállaló  bérezése  a  kikölcsönzések  közöttiidőszakban   (a   tényleges   foglalkoztatás   hiányában)    isbiztosított. 2.2.2.    Az   Alkotmánybíróság   megállapította,   hogy    azindítványozó  által  a  jelen ügyben  felvetett  probléma  csakrészben   áll   fenn,  a  törvényhozó  ugyanis   az   indítványbenyújtását  követően  a kölcsönzött munkavállalók  bérének  ésegyéb  juttatásainak  a  kölcsönvevővel  munkaviszonyban   állómunkavállalók   béréhez  közelítését  szolgáló  rendelkezéseketvezetett  be: az Mtm1. 21. §-ával kiegészítette, majd az  Mtm2.8.  §-ában módosította az Mt. 193/H. §-át. E módosítások nyomána jelenleg hatályos szabályozás [193/H. § (9)-(14) bekezdés] azMt.   142/A.   §-ában  meghatározott  egyenlő  bánásmód   elvétfokozatosan   juttatja   érvényre   a   kölcsönzés    keretébenfoglalkoztatott munkavállalók díjazásában. [Ez  utóbbi  szabályaz   egyenlő,   illetve   egyenlő  értékűnek   elismert   munkadíjazásának   meghatározása  során   tiltja   a   munkavállalókindokolatlan   megkülönböztetését,  rögzíti  a  munka   egyenlőértékének megállapításánál irányadó szempontokat: különösen  azelvégzett  munka  természetének, minőségének, mennyiségének,  amunkakörülményeknek,  a  szükséges  szakképzettségnek,  fizikaivagy szellemi erőfeszítésnek, tapasztalatnak és felelősségnek afigyelembe vételét írja elő. E rendelkezés munkabér alatt  értia  munkaviszony  alapján  közvetlenül  vagy  közvetve  nyújtottpénzbeli  és  természetbeni (szociális) juttatásokat,  valamintelőírja  az  egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését  amunkaköri  besoroláson  vagy  teljesítményen  alapuló  munkabérmegállapításánál  is.] A foglalkoztatás kezdeti  időszakában  amunkáltatót   nem   kötelezi   a   törvény   a   kölcsönvevőnélmunkaviszonyban   álló   munkavállalók   díjazására   vonatkozószabályok  figyelembe  vételére. Ha  a  kölcsönvevőnél  történőfolyamatos munkavégzés viszonylag hosszabb tartamú (a 183 napotmeghaladja, vagy ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnéltörténő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évbenkölcsönzés  alapján összesen legalább 183 napot  dolgozott),  atörvény    a   személyi   alapbér,   műszakpótlék,   rendkívülimunkavégzésért  járó  díjazás terén,  valamint  az  ügyelet  éskészenlét    díjazásában   teszi   kötelezővé   a    kölcsönzésidőtartamára   az   Mt.  142/A.  §-a  rendelkezései   megfelelőalkalmazását. A következő „lépcsőben” a törvény a  munkaviszonyennél hosszabb időtartamára tekintettel – ha a kölcsönvevőnél afolyamatos  munkavégzés időtartama határozott idejű  kölcsönzésesetén a két évet, határozatlan idejűnél az egy évet meghaladja–  már  valamennyi (közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeliés  természetbeni, szociális) juttatást illetően előírja az Mt.142/A.    §-a    szerint   meghatározott    egyenlő    bánásmódkövetelményének érvényesülését a kölcsönvevővel munkaviszonybanálló  és  a  kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában.  A  fentirendelkezésektől  eltérést  csak  abban  az  esetben  enged   atörvényhozó,  ha  a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára  akölcsönbeadónál   ennél  kedvezőbb  feltételek   irányadók;   eszabályok  érvényesülését – az Mt. 193/H.  §  (3)  bekezdés  c)pontja  és  a  193/G.  § (4) bekezdése Mtm.  általi  módosításanyomán  –  a  különböző  bérelemekre és juttatásokra  vonatkozótájékoztatási  kötelezettségek  előírásával  is   elő   kívántasegíteni. Az  indítványozó  különböző munkáltatók (vállalkozások)  általalkalmazott,  ám  ugyanazon munkáltatónál (a  kölcsönbevevőnél)foglalkoztatott     munkavállalók    bérezésének     lehetségeskülönbözőségét sérelmezi az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdésealapján. Ezért – figyelemmel a törvény fenti módosításaira is –az  Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett választ  adnia,sérül-e  az  egyenlő  munkáért  egyenlő  bérezés  és  a   munkamennyiségének  és minőségének megfelelő bérezés  elve  azáltal,hogy  a  törvény nem írja elő általános érvénnyel,  hanem  –  akölcsönzés   időtartama   alapján  –   csak   korlátozottan   akölcsönzött    munkavállalókra   vonatkozóan   a    kölcsönvevőmunkáltatónál   munkaviszonyban   állók   bérezésére   irányadószabályok alkalmazását. Az  Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB határozatában (ABH 1992,456,  459.)  tette  először azt a – későbbi  határozataiban  ismegerősített  [43/B/1992. AB határozat, ABH  1994,  744,  745.;1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.; 361/B/1994, ABH1996,  483,  485.; 65/2006. (XI. 24.) AB határozat,  ABH  2006,964,  966.; 746/B/2002. AB határozat, ABH 2007, 1461, 1467.]  –megállapítását,  hogy az Alkotmány 70/B. §-a  nem  értelmezhetőúgy,    hogy    bármely   munkáltatónál   alkalmazott    mindenmunkavállalónak azonos munkáért azonos bért kellene kapnia.  Haaz  „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve azt jelentené, hogy azalkalmazottnak  alkotmányos joga van  a  vállalkozás  gazdaságihelyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetűmunkáért  azonos  bérre, ez a gazdasági  verseny  szabadságánakalkotmányos  tételét  sértené,  eredményét  tekintve  pedig   apiacgazdaságot    tenné    működésképtelenné.    A    különbözővállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági  versenynekugyanis  egyik fontos tényezője. Az Alkotmány 70/B.  §-a  ezérthelyes  értelme  szerint  az általános  diszkrimináció-tilalmatmegfogalmazó   70/A.  §-nak  a  munka  világára  vonatkoztatottkonkretizálása.   Az   Alkotmánybíróság   több    határozatábankifejtette  azt is, hogy az Alkotmány 70/B. § (2)  bekezdésébőlnem  következik az, hogy az „egyenlő munkáért” kifejezés  olyanmegegyező   jellemzőkkel  meghatározott,  munkavégzés   jellegűtevékenységeket  foglalna  magában,  amelyekért  a   jogviszonyszemélyi  és tárgyi körülményeitől függetlenül, minden  esetbenazonos  mértékű szolgáltatás (munkabér) járna. Az  Alkotmány  erendelkezése  az azonos tárgyi tulajdonságokkal  meghatározhatómunkavégzésekért  az  eltérő mértékű díjazás  kikötésének  vagyéppen  előírásának jogszabályi lehetőségét nem gátolja,  ha  aztiltott  megkülönböztetést nem valósít  meg.  (1060/B/1993.  ABhatározat, ABH 1997, 770, 771.) Az    Alkotmánybíróság   álláspontjának   kialakítása    soránfigyelemmel  volt  arra, hogy a kölcsönvevővel  munkaviszonybanálló    és   a   kölcsönzött   munkavállalók   foglalkoztatása,munkavégzése   mely  pontokon  mutat  hasonlóságokat,   illetveeltéréseket.  A  „klasszikus”, vagyis  az  általános  szabályokszerint  létesített  munkajogviszony  jellemzően  hosszú  távú,bizalmi   viszonyon  alapuló  együttműködést  jelentő,   tartósszerződéses   kapcsolat.   A   munkajogviszonyt   főszabálykénthatározatlan   időre  hozzák  létre  a  felek   úgy,   hogy   amunkaszolgáltatás   teljesítését  a   munkaszerződésben   a   –különböző  munkatevékenységeket magában foglaló –  munkakör  ésmunkahely meghatározásával specifikálják; a munkateljesítésre ajogviszonyban álló másik fél részére, annak szoros  irányítása,felügyelete  és  ellenőrzése  alatt,  az  általa  megszervezettkeretek  között,  és gazdasági érdekeihez igazodóan  kerül  sormindaddig,  amíg a foglalkoztatás az adott munkáltató  működésikörében  biztosított.  A kétpólusú jogviszonyban  a  munkáltatófoglalkoztatási lehetőségei, ehhez kapcsolódóan a munkavállalókbetanításához,  képzéséhez  és  a  jogviszonyok  hosszabb  távúfenntartásához fűződő érdekei kiszámíthatóbbak, tervezhetőbbek;e  jogviszonyokban a bérezés a munkáltató számára erős ösztönzőeszköz  a megfelelő munkát végző munkavállalók megtartására.  Akölcsönzésre létesített munkajogviszony a felek között  kevésbékötött  és  a  hagyományostól számos  ponton  eltérő  munkajogikapcsolatot  eredményez.  A  munkaszerződésnek  nem   szükségestartalmi eleme a munkavégzés helye, a munkaszolgáltatás  tárgyapedig  munkakör megjelölése helyett a munkavégzés jellege útjánis  meghatározható. Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezvea  jogintézmény  rendeltetésszerű működését – a munkajogviszonylétesítése  harmadik  személy  (idegen)  munkáltató   időszakosmunkaerő-igénye  kielégítése érdekében történik  (a  kölcsönzésidőtartamát    a    kölcsönbeadó   és    kölcsönvevő    közöttimegállapodásban  kötelező  rögzíteni).  Ez  a  gyakorlatban   amunkavállalók  konkrét  munkákra  való  toborzását,  szezonálismunkákra,  meghatározott  projektek  végrehajtására,  határidősfeladatok   elvégzésében  való  közreműködésre,   meghatározottidőtartamban  speciális szakértelmet igénylő munkákra,  vagy  amunkából időlegesen (betegség, szabadság, gyermekvállalás, stb.miatt)   kieső  munkavállalók  átmeneti,  rövidebb  vagy   akárhosszabb  távú pótlására, helyettesítésére történő,  ideiglenesjellegű, tipikusan határozott idejű alkalmazását jelenti. Ez  amunkajogviszony  az  általános  szabályok  alapján  létesített,„klasszikus”, kétoldalú munkajogviszonyokhoz képest speciális amunkavégzés   megszervezésének,  a   tényleges   foglalkoztatásmegvalósításának-megvalósulásának módozatában is. A munkáltatóijogosultságokat   és  kötelezettségeket  a  törvényhozó   –   afoglalkoztatás  különböző mozzanatainak alapulvételével  –  kétjogalany (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) között osztotta meg, afőkötelezettségek   közül   a   munkateljesítésért   járó   bérszolgáltatását  és  a  munkavállaló  munkával  való   ellátásátkülönböző  munkáltatókhoz  telepítette  (s  ehhez  kapcsolódóanhatározta  meg a munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek„irányát” is). Lényeges eltérés, hogy a kölcsönbeadó munkáltatófő  tevékenysége  és  kötelezettsége a kölcsönzésre  szerződöttmunkavállalója  (különböző) más munkáltatóknál  való  időszakosfoglalkoztatása      megszervezésére,      valamint       olyanmunkaszolgáltatás   ellenértékének  a  megfizetésére   irányul,amelyet  a  munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztottidegen    munkáltatónál   teljesít.   A   munkaerő-kölcsönzésrelétesített  munkajogviszonyban ezért  a  munkavállaló  munkávalvaló  ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége  kevésbékiszámítható,   hiszen   azt  mindig  a  munkáltató   működési-rendelkezési  körén  kívül  eső  tényezők  határozzák  meg.   Ekörülmény  a  kölcsönzésre szerződött  munkavállalók  által  isismert,  a  kölcsönzéses foglalkoztatást  ennek  megfelelően  akülönböző      tevékenységekben,     illetve      munkahelyekenmunkatapasztalatot  szerezni  kívánó,  a  munkaerő-piacra  valófokozatos  visszatérés érdekében, vagy bármely más  okból  (pl.tanulás   mellett)  az  átmeneti,  rugalmas   keretek   közöttimunkalehetőséget kereső, valamint a munkakeresésben  segítségetigénylő és a hagyományos keretek között elhelyezkedni nem tudó,(szakképzetlen,  a  munkaerőpiacról egyéb  ok  miatt  kiszorultszemélyek) választják. Az  Mt.  szabályozásában a törvényhozó  különböző  munkáltatók(kölcsönbeadó  és  kölcsönbevevő) által, eltérő  konstrukcióban(munkaerő-kölcsönzésre   létrehozott,   illetve   „hagyományos”munkajogviszonyban)   alkalmazott,   ám    azonos    munkáltató(kölcsönbevevő)    által   foglalkoztatott,    azonos    tárgyitulajdonságokkal  meghatározható  munkát  végző   munkavállalókesetében  tette  lehetővé eltérő mértékű díjazás  kikötését.  Elehetőség  korlátozott, a törvényhozó – a korábban bemutatottakszerint – differenciált, a foglalkoztatás időtartamához igazodószabályozást alkotott: annak kezdeti szakaszában nem írja  elő,később a szűkebb értelemben vett bérre (személyi alapbérre,  ésa  törvényben  nevesített,  a munkavégzés  különös  körülményeifolytán  fizetendő bérjuttatásokra), majd valamennyi juttatásravonatkozóan  kötelezővé teszi a kölcsönvevőnél  munkaviszonybanálló  munkavállalók  bérezésére irányadó  szabályok  figyelembevételét. A   vizsgált   munkavállalói  csoportok  a  munkajogviszonybólszármazó,   magához   a  munkavégzés  teljesítéséhez   szorosankapcsolódó  főbb jogosultságok és kötelezettségek szempontjábólvalóban   nem   mutatnak  lényeges  különbségeket,   amennyibentényleges    foglalkoztatásukra   egyező    feltételekkel    éskörülmények  között, akár rövidebb időre vagy tartósan,  azonosképzettséget,   szaktudást,   gyakorlatot,   stb.   feltételezőmunkakörben, illetve feladatok elláttatása érdekben kerül  sor.A  munkáltató  személyének különbözőségében  megjelenő  eltérésezért  önmagában  nem zárhatja ki az egyébként  egyenlő  munkátvégző    munkavállalók   bérezésében   jelentkező   különbségekvizsgálatát.   Ez   utóbbi  munkavállalók  eltérő   bérezéséneklehetőségét     alkotmányosan    a    munkáltató    (alkalmazó)vállalkozások    személyében   jelentkező    eltérés    és    amunkajogviszonyok  létesítésének részben  eltérő  rendeltetése,ebből   eredően  a  foglalkoztatási  konstrukció  különbözőségeegyüttesen teremti meg. Az   Alkotmánybíróság  az  Alkotmány  70/B.  §  (2)   és   (3)bekezdéséből      származó,     mulasztásban      megnyilvánulóalkotmányellenesség  fennállását nem találta  megállapíthatónakamiatt,  hogy  a  törvényhozó  nem  tette  kötelezővé,  hogy  akölcsönzött munkavállalók bérezésére a mindenkori munkavégzésükhelyén  (kölcsönbevevő  munkáltatóknál)  munkaviszonyban   állómunkavállalók bérezésére irányadó, a kölcsönbeadó munkáltatóhozképest kedvezőbb szabályok időkorlát nélkül, mindenben azonosanérvényesüljenek. Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdésében  foglaltegyenlő  munkáért  egyenlő  bér  elve  a  munkavállalóknak   azAlkotmány  70/A.  § (1) bekezdésében felsorolt  tulajdonságaik,illetve  státuszuk  alapján  való,  a  munkavégzéstől  teljesenfüggetlen  körülményeken alapuló megkülönböztetését tilalmazza,nem   zárja   ki  azonban  azt,  hogy  jogszabály,  vagy   akárközvetlenül  a  munkáltató a munkavállalás,  a  munkateljesítésszempontjából    objektív   és   releváns   tényezők    alapjándifferenciáljon  a  munkavállalók között.  Ehhez  hasonlóan  azAlkotmány  70/B.  §  (3) bekezdése alapján  az  alkotmányosságivizsgálat  arra irányul, hogy az ugyanazon munkamennyiséget  ésminőséget produkáló munkavállalók minden, a munkateljesítésükönkívül eső szempont alapján azonos javadalmazáshoz jussanak.  AzAlkotmány  70/B.  §  (2)  és  (3)  bekezdéséből  fakadóan   nemkövetelmény   azonban,  hogy  a  kölcsönzés   keretében   való,időszakos  foglalkoztatásra szerződő munkavállalók – amennyibenaz  számukra  (a kölcsönbeadó munkáltatóval kötött szerződésbenés    a    munkáltatóra   irányadó   munkaviszonyra   vonatkozószabályokban foglaltaknál) kedvezőbb –, a bérezést illetően mára   foglalkoztatásuk  kezdeti  szakaszában   a   kölcsönvevőnélmunkaviszonyban állókkal azonos feltételrendszerbe  kerüljenek.A  kifogásolt szabályozás különböző munkáltatók (vállalkozások)által,  és – a foglalkoztatás megszervezésének-megvalósításánakkülönböző   módozatára   figyelemmel   kialakított   –   eltérőfoglalkoztatási   konstrukcióban   alkalmazott    munkavállalókbérezésében  engedi az egyébként azonos tárgyi tulajdonságokkalmeghatározható    munkák   eltérő   bérezését,    mégpedig    afoglalkoztatás   viszonylag  rövid,  kezdeti   szakaszában.   Asérelmezett  megkülönböztetés tehát  az  alkalmazó  munkáltatókszemélyének    különbözőségén,    a    foglalkoztatás    eltérőrendeltetésén  és  feltételrendszerén,  ehhez  kapcsolódóan   amunkavállalók   olyan  egyéb  helyzetén  alapul,   amelybe   azérintettek   –   rugalmas  foglalkoztatásuk  iránti   igényeik,munkaerő-piaci    elhelyezkedési    esélyeik,    munkavállalásilehetőségeik  által  befolyásoltan, de  –  végső  soron  szabadválasztásuk eredményeként kerülnek. A vizsgált jogalanyok egyébhelyzetén  alapuló, a bérezésükben lehetővé tett különbségtételezért nem valósít meg tiltott diszkriminációt és – ugyanezen okmiatt  – nem valósítja meg a munka mennyiségének és minőségénekmegfelelő    bérezés   elvének   sérelmét   sem,    ezért    azAlkotmánybíróság  az Alkotmány 70/B. § (2) és (3)  bekezdésévelösszefüggő,  mulasztásban  megnyilvánuló  alkotmányellenességetsérelmező indítványt elutasította. 3.   A   továbbiakban   az  Alkotmánybíróság   a   kölcsönzöttmunkavállalók    munkaviszonya    megszüntetésére     vonatkozószabályoknak  [Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/K.  §  (3)bekezdés,  193/M.  §  (2)  bekezdés,  193/P.  §  (1)  bekezdés]alkotmányellenességét  állító  indítványokat  bírálta   el.   Eszabályokat  az  indítványozók az általános  szabályok  szerint(nem   munkaerő-kölcsönzésre)   létesített   munkajogviszonybanállókra  irányadó  szabályokkal  összehasonlításban  vélik   azAlkotmány  70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek, a  193/P.  §  (1)bekezdésének  az Mt. 90. §-a alkalmazását kizáró  rendelkezésétezen  túl  az Alkotmány 66. § (1)-(3) bekezdésével, 67.  §  (1)bekezdésével,  70/D.  §  (1) bekezdésével  és  a  70/E.  §  (1)bekezdésével is ellentétesnek. A  kölcsönzésre  létesített  munkajogviszony  megszüntetésénekmódozatai  és  annak részletszabályai több ponton  eltérnek  azáltalános szabályokban foglaltaktól. Így pl. nincs lehetőség  ahatározott idejű jogviszony munkáltató általi, az Mt. 88. § (2)bekezdése szerinti megszüntetésére; a rendes felmondásra alapotadó  okok konkrétabban kerültek meghatározásra; a munkáltató  anyugdíjas  munkavállaló  felmondását is  köteles  megindokolni;eltér  a felmondási és a munkavégzés alóli mentesítési  idő,  asúlyos  szerződésszegés  miatti megszüntetés  feltételeinek  ésokainak,   a   jogellenes   megszüntetés   jogkövetkezményeinekszabályozása,   nem  érvényesülnek  a  felmondási   tilalmakra,korlátozásokra,   a   csoportos   létszámcsökkentésre   és    avégkielégítésre   vonatkozó  szabályok,   stb.   E   körben   atörvényhozó  egyes esetekben a munkavállalókra nézve  kedvezőbbszabályokat alkotott, megállapítható azonban, hogy e szabályok,és  különösen  az  indítványokkal  támadott  rendelkezések,   amunkajogviszonyok felbontását – az általános szabályok  alapjánlétrehozott jogviszonyokhoz képest – egyszerűbben, a munkáltatószabad  felmondási jogát összességében kevésbé korlátozó módon,a  megszüntetéshez enyhébb kötelezettségeket  kapcsolva  tesziklehetővé. 3.1.  Az  Mt.  194/J.  §  (4) bekezdése a  határozatlan  idejűmunkaviszony  felmondással  történő  megszüntetése   esetén   afelmondási idő mértékét főszabályként tizenöt napban  határozzameg. Ha a munkaviszony időtartama a felmondás közlését megelőzőkét  évben  összességében  (akár több munkaviszony  létesítése,illetve fennállása alapján) eléri a háromszázhatvanöt napot,  afelmondási  idő  harminc  nap.  A  193/J.  §  (6)  bekezdése  akölcsönbeadó   felmondása  esetén  a  felmondási   idő   teljestartamára  mentesíti a munkavállalót munkavégzési kötelezettségalól,  e  szabálytól a felek megállapodása  alapján  engedi  azeltérést;   a   felmentési  időre  a  munkáltató   átlagkeresetfizetésére köteles. A    felmondási    idő    jellemzően    tartós    jogviszonyokmegszüntetéséhez  kapcsolódó jogintézmény, amelynek  elsődlegescélja,   hogy   a  felek  a  jogviszony  számukra  megnyugtató,érdekeiknek   megfelelő  lezárásához  szükséges  cselekményeketelvégezhessék   és   a   megszűnéssel   összefüggő    különbözőváltozásokra   megfelelő  időben  felkészülhessenek.   Az   Mt.szabályozásában   a   felmondási  idő  a   határozatlan   idejűjogviszonyok egyoldalú felbontásához, a felmondási  idő  alattifelmentési,  vagy munkavégzési kötelezettség alóli  mentesítésiidő  a  jogviszony munkáltató általi felmondásához  kapcsolódik(kivételt    csupán    a   súlyos   szerződésszegések    miattimegszüntetések  képeznek);  a  felmondási  idő   tehát   –   főfunkcióját tekintve – a munkáltató számára a megfelelő munkaerőpótlására,   a   munkavállalónak  a   létfenntartást   szolgálójövedelemszerzés      feltételeinek     újrateremtésére,      amunkakeresésre biztosít megfelelő időt. Az  Mt.  193/J.  (4)  és  (6) bekezdése a  határozatlan  idejűmunkajogviszonyban álló jogalanyokat megillető  felmondási  időmértéke  meghatározásának  és  a munkavégzés  alóli  mentesítésszabályozásában  mutat  –  az  általános  szabályokhoz   mértenrészben   kedvezőbb,   részben   kedvezőtlenebb   „irányú”    –eltéréseket.  Hátrányként  értékelhető,  hogy   a   törvény   afelmondási időnek a munkaviszonyban töltött évek számától függőfokozatos  emelkedését  nem írja elő. Hátrányként  értékeli  azindítványozó, hogy – diszpozitív szabály alapján ugyan, de –  amunkáltató  felmondása esetén kizárható a munkáltató felmentésiidő (munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés) biztosításáravonatkozó  kötelezettsége. Kedvezőbb viszont, hogy – figyelembevéve  az  Mt.  13.  § (3) bekezdését, amely a Harmadik  részbenmeghatározott   szabályoktól  (ha   a   törvény   másként   nemrendelkezik) a munkavállalóra kedvezőbb feltételekkel engedi  afeleknek  az eltérést – a munkaerő-kölcsönzésnél nem érvényesüla felmondási idő felső határára vonatkozó megállapodási korlát,vagy  hogy a munkavállaló főszabályként a felmondási idő teljestartamára  mentesül  a  munkavégzési  kötelezettség  alól,  nemérvényesül továbbá az Mt. 93. § (3) bekezdésében írt korlátozássem  (amely  szerint a felmentési idő alatt átlagkeresetre  nemjogosult  a  munkavállaló arra az időre, amely alatt munkabérrenem lenne jogosult). Az  Mt.  193/K.  §-a a munkajogviszony súlyos  szerződésszegésmiatti,  azonnali hatályú megszüntetésének feltételeit  az  Mt.96.  §-ban  foglalt rendkívüli felmondástól  a  felmondási  joggyakorlására alapot adó okok és a határidő tekintetében némilegeltérően  szabályozza; az egyik indítványozó  a  193/K.  §  (3)bekezdésében szereplő, a felmondás okában kimutatható  eltéréstvéli alkotmányellenesnek. Az Mt. 96. §-ának kógens rendelkezésemindkét  fél  számára akkor teszi lehetővé az azonnali  hatályúmegszüntetést eredményező rendkívüli felmondást, ha a másik féla)   a   munkaviszonyból   származó  lényeges   kötelezettségétszándékosan  vagy  súlyos  gondatlansággal  jelentős  mértékbenmegszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely  amunkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt.  193/K.  §megoldása  ehhez  képest „aszimmetrikus” és  más  tényállásokonalapul: a munkavállalót mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevősúlyos szabályszegése (a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásravonatkozó   szabályok,   illetve  a  felek   között   létrejöttmegállapodás   megszegése)  miatt,  míg   a   kölcsönbeadót   amunkavállaló  munkaviszonyból  eredő  lényeges  kötelezettségeivétkes  megszegése esetén jogosítja a megszüntetésre; ezen  túlaz   azonnali   hatályú  felmondásra  a  törvény   kötelezi   akölcsönbeadót,  ha  a  nyilvántartásból  jogerős   határozattaltörlésre  került. A támadott rendelkezés tehát  –  hasonlóan  afelmondási  idő  szabályozásához – egyes  elemeiben  szigorúbb,másokban    azonban    enyhébb    az    általános    szabálybanmeghatározottakhoz képest: a jogviszony a munkavállaló lényegeskötelezettségszegése  miatt  akkor  is  megszüntethető,  ha  azjelentős mértékűnek nem minősíthető és/vagy gondatlansága  csakenyhe  fokú, nem ad viszont lehetőséget a törvény a  96.  §  b)pontjában foglalt ok miatti megszüntetésre. Részben  eltérnek a munkaviszony munkáltató általi  jogellenesmegszüntetésének  jogkövetkezményei  is  az  Mt.   100.   §-banfoglaltaktól. Az egyik indítványozó ezek közül a 193/M.  §  (2)bekezdését  tartja  diszkriminatívnak, mert  a  munkavállaló  ajogellenes   megszüntetés   esetén  az   általános   szabálybanmeghatározott   kerethez  képest  (kettő   és   tizenkét   haviátlagkereset),   minimum  egy,  maximum  hathavi   átlagkeresetösszegében jogosult – a jogellenes megszüntetés körülményeihez,különösen a jogsértés és annak következményei súlyához  mért  –átalánykártérítés-jellegű kifizetésre. 3.2.   Az   Alkotmánybíróság  a  fentiekben   ismertetettekkelazonos, illetve hasonló munkajogi intézmények, így a felmondásiokok    törvényi   meghatározása,   a   munkáltató   indokolásikötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági  vizsgálatasorán  –  utalva a 44/B/1993. AB határozatában (a továbbiakban:Abh1.; ABH 1994, 574, 575.) foglaltakra – a 11/2001. (IV.  12.)AB  határozatában  (a továbbiakban: Abh2.) rögzítette,  hogy  amunkáltatót  és  a  munkavállalót  egyaránt  megillető   szabadfelmondás  joga  az  a  kiinduló pont, amelyhez  viszonyítottanvizsgálni  lehet azokat a törvényi rendelkezéseket,  amelyek  amunkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák,  illetőlegazokat  a  jogtechnikai megoldásokat, amelyeket a  jogalkotó  ekörben  alkalmazott.  Az Mt. a munkaviszony  szabad  felmondásaalapelvéhez képest a munkavállalók javára számos ponton  eltér.E  szabályok  –  igazodva  az  egyes munkavállalói  csoportokatjellemző  sajátosságokhoz  – azok tágabb  vagy  szűkebb  köréreterjednek  ki,  illetőleg a munkáltatói  felmondás  lehetőségétkülönböző   mértékben  korlátozzák.  A  munkáltatói  felmondástkorlátozó  törvényi  rendelkezések azonban mindig  kivételesnektekintendők  a  szabad felmondás jogának generális  alapelvéhezképest.  (ABH 2001, 153, 158.) Az Alkotmánybíróság – az  Abh1.-ben  és az Abh2.-ben tett megállapításain alapuló – 983/B/1999.AB  határozatában  a  felmondás indokolási  kötelezettségét  azAlkotmánybíróság   olyan,   a   munkavállalók   többletvédelmétszolgáló  kedvezmény-szabályként értelmezte,  amelyre  senkineknincs Alkotmányon alapuló joga, a munkaviszony megszüntetését amunkáltató  számára  nehezítő feltételek  előírásánál  és  azokmegváltoztatásánál  ezért a jogalkotót  széleskörű  mérlegelésijog illeti meg. (ABH 2007, 1224, 1228.) Az Alkotmánybíróság  az549/B/1999. AB határozatában a munkaviszony munkavállaló általijogellenes    megszüntetése    jogkövetkezményeit    szabályozórendelkezések alkotmányossági vizsgálata során rámutatott  arrais,    hogy    „A    jogalkotó   a   különféle   szerződésszegőmagatartásokhoz    fűzött   szankciók    meghatározásában,    aszerződések    jogellenes   felbontásától   való   visszatartásérdekében  alkalmazott  megoldások  kiválasztásában,  és  enneksorán a fizetési kötelezettség mértéke meghatározásában is – azAlkotmány keretei között – széles körű mérlegelési szabadsággalrendelkezik.”  (ABH  2007, 1190, 1208.) Az  Alkotmánybíróság  ehatározatában  tekintetbe vette a 620/B/1998. AB  határozatában(ABH   2005,   780,  787.)  foglalt,  a  kártérítéstől   eltérőszerződésszegési    jogkövetkezményeket   előíró    jogszabályirendelkezések   vizsgálata  során   tett   megállapítását:   „Ajogszabályban    meghatározott    mérték    tekintetében     azAlkotmánybíróság  az  Alkotmánybíróság kialakult  gyakorlatánakmegfelelően  akkor  állapít  meg  alkotmányellenességet,  ha  amérték    meghatározása   diszkriminatív   vagy   nyilvánvalóaneltúlzott  nagyságú (772/B/1990. AB határozat, ABH  1991,  519,522.; 126/B/1999. AB határozat, ABH 2001, 1048, 1052.)”. Az     Alkotmánybíróság     idézett    határozataiban     tettmegállapításai  a jelen ügyben is irányadók: a felmondási  idő,ezen  belül  a munkavégzés alóli mentesítés, a felmondásnak  azarra   alapot   adó  okok  jogszabályi  meghatározásával   valókorlátozása,  és  a  szerződésszegés  következményeinek  anyagikompenzációja,  mint  az  Alkotmányból  nem  levezethető  jogokszabályozásában a jogalkotó nagyfokú szabadsággal  rendelkezik;döntési  szabadságának  az  Alkotmány  rendelkezései,   pl.   adiszkriminációtilalom  szabnak  korlátot.  Az   indítványok   adiszkriminációtilalom      megsértését      állították.      AzAlkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint az  alapjognak  nemminősülő  egyéb  jogra vonatkozó, személyek  közötti  hátrányosmegkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkorállapítható  meg,  ha  a  sérelem összefüggésben  áll  valamelyalapjoggal,   végső   soron   az  emberi   méltóság   általánosszemélyiségi   jogával   és   a  megkülönböztetésnek,   illetvekorlátozásnak  nincs  tárgyilagos mérlegelés  szerinti  ésszerűindoka, vagyis önkényes. [35/1994. (VI. 24.) AB határozat,  ABH1994, 197, 200.] Az  Alkotmánybíróság  megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzéskeretében     foglalkoztatott     munkavállalók     jogviszonyamegszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei  nemadnak   alapot  a  támadott  szabályok  alkotmányellenességénekmegállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult  ki,  hogy  atörvényhozó   az   Mt.  külön  fejezetében  foglalt   szabályokmegalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságátés  a  munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogikapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg,a  kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen–    általuk    is   igényelt,   de   legalábbis    ismert    –feltételrendszerben vállalják a munkát. A kölcsönzéses formábanvaló  foglalkoztatás  – a korábban már bemutatottak  szerint  –mindig   függ  különböző  más  (idegen)  munkáltatók   aktuálismunkaerőigényétől, ezért az hosszabb távon kevésbé  tervezhető,a  kölcsönbeadó  munkáltató munkaszervezési  lehetőségei  jóvalkorlátozottabbak,   a  munkával  való  ellátási   kötelezettségteljesíthetősége   kevésbé  kiszámítható.   A   törvényhozó   ekörülményeket  tekintetbe  véve állapította  meg  a  jogviszonymegszüntetésének indítványokkal érintett különös szabályait is.A   munkajogviszony  megszüntetését  könnyítő,  a  munkáltatóraenyhébb   kötelezettségeket  hárító,  a   felmondási-felmentésiidőre,  és  a  megszüntetés egyéb feltételeire  vonatkozó  –  afoglalkoztatás     megvalósításának-megvalósulásának     eltérőmódozatához,    a    kölcsönbeadó    munkáltató     korlátozottfoglalkoztatási   lehetőségeihez   igazodóan   kialakított    –speciális szabályozás ezért ésszerű indokokon alapul,  így  nemsérti  az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését. Az Alkotmánybíróságaz Mt. 193/J. § (6) bekezdésével kapcsolatban felhozott érvelésalapján  utal  továbbá  a  42/1996. (X.  9.)  AB  határozatábanrögzítettekre,  miszerint „diszpozitív  szabály  meghatározása,vagyis  annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely  aszerződő    felek   eltérő   megállapodása   hiányában    kerülalkalmazásra  (…)  általában  már nem  alkotmányossági  kérdés,hanem   a   törvényhozó  szabadságába  és  szabad   mérlegelésijogkörébe   tartozik.   Ennek  során  a  törvényhozó   szabadonmérlegelhet   olyan   célszerűségi,   érdekvédelmi,   technikaiilletőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkalkapcsolatosak,  feltéve,  hogy  azok  nem  állnak  kifejezettenellentétben az Alkotmány valamely rendelkezésével.” (ABH  1996,142,  145.) A fentiek alapján az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J.§  (4) és (6) bekezdése, a 193/K. § (3) bekezdése és a 193/M. §(2)  bekezdése alkotmányellenességének megállapítására irányulóindítványt elutasította. 3.3.  Az Alkotmánybíróság a továbbiakban az Mt. 193/P.  §  (1)bekezdése  részbeni alkotmányellenességét állító  indítványokatvizsgálta meg. Az Mt. 90. § (1) bekezdése a munkáltató  számáraa   munkavállaló,  a  munkavállaló  gyermeke  és   más   közelihozzátartozója  betegségéhez, a gyermekvállaláshoz,  a  gyermekszületéséhez, csecsemők, kisgyermekek gondozásához, ápolásához,valamint  állampolgári  kötelezettségek  teljesítéséhez  kötődőtényállások megvalósulása esetén, a törvény által meghatározottidők  alatt  tiltja  a  munkaviszony rendes  felmondással  valómegszüntetését.  A tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynaka   munkáltató   működésével,  a  munkavállaló   képességeivel,munkaviszonnyal   kapcsolatos  magatartásával   összefüggő   okmiatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik (így nem gátolja asúlyos   szerződésszegés  miatti,  vagy   a   próbaidő   alattimegszüntetést). A felmondási védelem a következő időtartamokbanáll  fenn:  a)  betegség  miatti keresőképtelenség,  legfeljebbazonban  a  betegszabadság lejártát követő egy év,  továbbá  azüzemi    baleset   vagy   foglalkozási   megbetegedés    miattikeresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, b)  beteggyermek  ápolására  táppénzes állományba  helyezés,  c)  közelihozzátartozó  otthoni  ápolása vagy gondozása  céljából  kapottfizetés  nélküli szabadság (139. §), d) külön törvény  szerintiemberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, terhesség, aszülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. §(1)  bekezdés],  e) gyermek ápolása, illetve gondozása  céljárakapott  fizetés  nélküli szabadságnak [138.  §  (5)  bekezdés],illetve  a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadságigénybevétele   nélkül   is   –   a   gyermekgondozási   segélyfolyósításának, f) sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak  abehívóparancs,  polgári  szolgálatnak a teljesítésre  vonatkozófelhívás  kézhezvételétől számított, g) külön törvény  szerintirehabilitációs   járadékban   részesülő   személy   esetén    akeresőképtelenség  teljes időtartama. A  felsorolt  tilalmak  amunkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra –az  Mt.-nek  az indítványozók által több alkotmányi rendelkezéssérelme  miatt  alkotmányellenesnek  tartott  –  193/P.  §  (1)bekezdésének   „86/A-96.   §-ai”   szövegrésze   folytán    nemalkalmazhatók.  Erről  a kölcsönbeadó a  munkaszerződésben,  delegkésőbb  a  munkaszerződés megkötésétől számított  két  hétenbelül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót. 3.4. Az Alkotmány 66. § (1) bekezdése biztosítja a férfiak  ésnők   egyenjogúságát  minden  polgári  és  politikai,  valamintgazdasági,   szociális  és  kulturális  jog  tekintetében.   AzAlkotmány  66. § (2) bekezdése az anyáknak a gyermek  születéseelőtti  és  utáni támogatását és védelmét „külön rendelkezések”szerint teszi kötelezővé, a (3) bekezdés pedig – szintén  különszabályok  által – a nők és fiatalok védelmének biztosítását  amunka végzése során írja elő. Az    Alkotmánybíróság    –    munkaköri    ártalmak    miattikorkedvezményre való jogosultság vizsgálata során –  a  7/1998.(III. 18.) AB határozatában (ABH 1998, 417, 419.) értelmezte azAlkotmány 66. § (1) és (3) bekezdését. „Az Alkotmány (…) a  nőkvédelme  érdekében pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályokkialakítására ad felhatalmazást. Ez az alkotmányi felhatalmazásnyilvánvalóan  a  férfiak  és a nők  természeti,  biológiai  ésfizikai  különbözőségéből adódó eltérések elismerésén alapszik.A  nők biológiai adottságai, különösen az anyaság biológiai  éspszichikai  dimenziója,  továbbá a  nők  kisebb  fizikai  erejefolytán  bizonyos környezeti ártalmakra hamarabb  és  súlyosabbkövetkezményekkel  reagálnak. Ugyanaz a  tevékenység,  amely  aférfi  számára egészségkárosodáshoz nem vezet, a nő  egészségétkárosíthatja. Mindezekre a természeti adottságokra  figyelemmelalkotmányosan indokolt, hogy a jogalkotó a korkedvezményre valójogosultság    meghatározásánál   a   nők    javára    bizonyospreferenciákat, pozitív diszkriminációt tartalmazó  szabályokatállapít  meg.” Erre tekintettel nem állapított alkotmánysértéstaz Alkotmánybíróság amiatt, hogy a vizsgált szabály a szervezetfokozott igénybevételével járó, illetve az egészségre különösenártalmas  munkakört betöltő nőket rövidebb idő után jogosítottakorkedvezményre,  mint  a férfiakat, az  Alkotmány  66.  §  (1)bekezdése  és  a  70/A.  § (1) bekezdése alapján  alkotmányosanindokolhatatlannak  ítélte  azonban a  férfiak  korkedvezményrevaló  jogosultságból való teljes kizárását,  tekintve,  hogy  akorkedvezményre   alapot   adó   különös   egészségi    ártalom(porbelégzés, zaj, stb.) azonos munkakör betöltése (tevékenységvégzése) alapján a férfiakat és nőket egyformán érinti. 3.4.1.   Az  Mt.  támadott  szabálya  az  általános  szabályokszerint létesített munkajogviszonyban állókra irányadó, az  Mt.90.  §-ban  írt  felmondási tilalmakat a  munkaerő-kölcsönzésrelétesített  munkaviszonyban zárja ki. A  kizáró  rendelkezés  amunkavállalók  között nem tesz különbséget annak alapján,  hogyazok   nők  vagy  férfiak,  ezért  az  Alkotmány  66.   §   (1)bekezdésének,  ezzel összefüggésben az Alkotmány  70/A.  §  (1)bekezdésének sérelme nem merül fel. 3.4.2.  Az  Alkotmány  66.  § (2)  bekezdése  az  anyáknak,  agyermeket  váró  és  gyermeket  szült  nők  számára  a  gyermekszületése  előtti  és  utáni időre  vonatkozóan  ír  elő  különtámogatást és védelmet. Az Alkotmány e rendelkezése – hasonlóanaz  Alkotmány  66.  §  (1)  és  (3) bekezdésének  az  Abh3.-bankifejtett értelmezésével – a várandós nők és a gyermekes  anyákszámára    pozitív    diszkriminációt   tartalmazó    szabályokkialakítására    ad    alkotmányi    felhatalmazást,     időbenviszonylagosan   –   a   szülés   időpontjához   igazodóan    –behatároltan.   Ebből  következően  az   anyák   a   különlegestámogatásra   és  védelemre,  állapotukra  és   az   anyasággalösszefüggő  feladataikra  tekintettel  tarthatnak   igényt,   agyermekvállalásra,  a gyermek fogadására  és  a  szülésre  valófelkészülés,  az ebből adódó változásokhoz való  alkalmazkodás,az   anyasággal  kapcsolatos  gondozási,  a  gyermek  megfelelőfejlődésének  biztosítását igénylő feladataik, kötelezettségeikellátása érdekében, egyben kiküszöbölendő azokat a hátrányokat,amelyek az anyai szerepvállalásból fakadhatnak. A támogatás  ésvédelem  módját,  konkrét  érvényesülési  körét,  formáját  nemrögzíti  az Alkotmány 66. § (2) bekezdése, a kiemelt  támogatásés   védelem  így  az  anyákat  minden  olyan  területen   (pl.egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megilleti,amelyeken a gyermekvállalás miatt az Alkotmány által védendőnekés   támogatandónak  rendelt  állapotuk  alatti  időszakban  (agyermek  születése  előtt  és után) másokhoz  képest  hátrányoshelyzetbe  kerülhetnek (tipikusan ilyen  pl.  a  munkaerő-piacitávollét).  Az Alkotmány fenti rendelkezése tehát  –  részekéntannak  a komplex védelemnek, amelyet az Alkotmány a gyermekjogiés  családvédelmi rendelkezései által (Alkotmány 15. §,  16.  §67.   §),   a  gyermekek  egészséges  fejlődésének  biztosításaérdekében  ír elő – a nőket a gyermekvállalással összefüggésbenérő  (és  közvetetten  a  gyermekek  megfelelő  fejlődésére  iskiható),    potenciálisan    bekövetkező    negatív     hatásokkiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra ad felhatalmazást. Azt,  hogy a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichésállapotuk  miatt különös védelmet igényelnek, az  Európai  Uniójogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogitárgyú jogalkotás is elismerte. A Tanács 92/85/EGK Irányelve  avárandós,   gyermekágyas,  szoptató  munkavállalók   munkahelyibiztonságának   és   egészségvédelmének   javítását    ösztönzőintézkedések  bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére,a  terhességre,  a szoptatásra káros hatással járó,  kockázatotjelentő    tényezők   kiküszöbölésére   (ennek   érdekében    amunkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti  módosítására,biztonságot,  egészséget  veszélyeztető  expozíció  kizárására,szülési  szabadság,  elbocsátás  elleni  védelem  biztosításárastb.)  kötelezi  a  tagállamokat  (utóbbi  körben  elismerve  atagállamok  jogalkotói szabadságát a munkavállalók  állapotávalössze  nem  függő rendkívüli esetekre vonatkozóan). Az  EurópaiKözösségek Bírósága már korábban kimondta, hogy a várandós vagygyermekágyas  nők jogai terén a férfiak és a nők  egyenlőségérevonatkozó  közösségi szabályok célja a női  munkavállalóknak  aszülés  előtti  és után való védelme (lásd a C  –  191/03.  sz.McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pont). Ahátrányos  megkülönböztetés tilalmának  elve,  és  különösen  a76/207  Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5.  Cikkének  (1)bekezdése  alapján  a nők elbocsátással szembeni  védelmét  nemcsak  a  szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartamaalatt el kell ismerni. Az ilyen elbocsátás csak nőket érinthet,tehát  közvetlen,  nemen alapuló hátrányos  megkülönböztetésnekminősül  (lásd pl. a C – 394/96. sz. Brown-ügyben 1998.  június30-án hozott ítélet 24-27. pont, a McKenna-ügyben hozott ítélet47. pont). A  nőknek  a  terhességük, terhességgel összefüggő betegségük,illetve   az   ezzel   összefüggő  „elérhetetlenségük”   miattielbocsátása  kérdésében  az Európai  Közösségek  Bírósága  többítéletében  is  állást foglalt. Ennek során  kimondta:  arra  akockázatra    tekintettel,   hogy   az   esetleges   elbocsátásveszélyeztetheti   a  várandós,  gyermekágyas   vagy   szoptatómunkavállaló  pszichikai és fizikai helyzetét,  ideértve  annakkülönösen  súlyos  kockázatát, hogy a női  munkavállaló  önkéntszakítja  meg  terhességét, biztosít a  közösségi  jogalkotó  a92/85  irányelv  10. cikke alapján különös  védelmet  a  nőknekazáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéigterjedő időszakban felmondási tilalmat rendel el (C – 32/93.sz.Webb-ügyben  1994. július 14-én hozott ítélet  21.  pont;  C  –394/96.  sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet  18.pont;  C  – 109/00. sz. Tele Danmark ügyben 2001. október  4-énhozott ítélet 26. pont, stb.). Az   anyák   és   a  gyermekek  védelmét  szolgáló   jogállamikötelezettségeket  fogalmaz meg az 1976.  évi  9.  törvényerejűrendelettel  kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése  XXI.ülésszakán,   1966.   december  16-án   elfogadott   Gazdasági,Szociális   és  Kulturális  Jogok  Nemzetközi  Egyezségokmánya,amelynek  10.  Cikke  előírja,  hogy  az  anyáknak  a   gyermekszületése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kellbiztosítani,  amely  idő  alatt  a  dolgozó  anyáknak  fizetettszabadságot,      vagy      megfelelő     társadalombiztosításiszolgáltatásokkal  együtt  járó szabadságot  kell  biztosítani.Hasonló  intézkedési kötelezettségeket fogalmaz  meg  a  részesállamok  számára  a Magyarországon az 1999. évi  C.  törvénnyelkihirdetett Európai Szociális Karta 8. Cikke, amely „A  dolgozónők  védelemhez való joga” cím alatt a gyermek születése  előttés   utáni   szabadság  mellett  a  szoptató  anyák   munkaidő-kedvezménye  biztosítását,  a  szülési  szabadság  idejére  esőfelmondás  megtiltását, a veszélyes, fáradságos,  egészségtelenmunkákból származó különböző ártalmak kiküszöbölését írja  elő.Még   konkrétabb   követelményeket  határoz  meg   az   anyaságvédelméről szóló – a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi35.  ülésszakán  elfogadott 103. számú Egyezményét  módosító  –Nemzetközi  Munkaügyi  Szervezet  Általános  Konferenciája  88.ülésszakán  elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett183. számú Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezménya  terhes és szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségéreártalmas   munkavégzés  elleni  védelmét,   szülési   szabadságbiztosítását,  a terhességből vagy a szülésből adódó  betegség,komplikáció  esetén  külön  szabadság,  e  szabadságok   alattipénzbeli  juttatás  nyújtását,  a  terhesség,  valamint   azzalvsszefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő  munkábaállás utáni – a tagállamok által meghatározott időszakon belüli–  időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és  annakkövetkezményével  vagy  a  szoptatással  összefüggő  ok  miattimegszakítása  tilalmát,  a szoptatással  kapcsolatos  munkaidő-kedvezmények biztosítását, stb. írja elő. Az  Alkotmány  66.  § (2) bekezdése ugyanakkor  a  hivatkozotteurópai  uniós,  nemzetközi emberi  jogi  és  munkajogi  tárgyújogalkotáshoz  képest  szélesebb körben  és  kevésbé  konkrétanhatározza meg az anyáknak a gyermek születése előtti  és  utánitámogatását  és  védelmét szolgáló állami kötelezettségeket:  afokozott    gondoskodási    kötelezettség    teljesíthető     atársadalombiztosítás  rendszerében, a szociális  ellátórendszerintézményei   keretében  nyújtott  pénzbeli  és   természetbeniellátások,    szolgáltatások,   juttatások   feltételrendszerétmeghatározó  jogalkotás,  továbbá a  munkavégzéshez  kapcsolódókötelezettségeket    enyhítő,    a    foglalkoztatáshoz    valóhozzáférést,  a  munkaerő-piacra  való  visszatérést  könnyítő,előnyben  részesítést előíró, az érintett jogalanyok gazdasági,szociális biztonságát növelő és egészségvédelmét szolgáló különintézkedések   által  (így  a  foglalkoztatás   területén   pl.felmondási védelem előírásával is). 3.4.3.  Az  Alkotmány  66.  § (3)  bekezdéséből  a  nők  és  afiatalok  védelmére  vonatkozóan  –  az  Alkotmány  66.  §  (2)bekezdéséhez  viszonyítva – speciális követelmények  származnakkülön  jogszabályok  megalkotására:  a  kiemelt  védelemnek  azAlkotmány  által kijelölt tárgykörben, a „munka végzése  során”kell érvényesülnie. Ez az alkotmányi rendelkezés – az Abh3.-bankifejtetteknek  megfelelően a nők (és  a  fiatalok),  mint  ún.sérülékeny   foglalkoztatotti  csoportokba  tartozó  jogalanyokalkati,  természeti  (biológiai  és  fizikai)  különbözőségébőladódó  eltérések  elismerésén alapszik,  nők  esetében  magábanfoglalva   az   anyaságnak  a  nő  életrendjére,   szervezetéregyakorolt  biológiai,  pszichikai,  szociológiai  hatásait,  ésazoknak  a  különböző  munkatevékenységek  folytatásával   valóösszefüggéseit,  következményeit  is.  A  jogalkotót  ezért  azAlkotmány 66. § (3) bekezdése a munka világára, ezen belül is amunkavégzésre  vonatkozó szabályalkotásban a nők (és  fiatalok)számára  –  az  e  tulajdonságukra, abból eredő sajátosságaikravisszavezethető  hátrányokat kiküszöbölendő –  többletvédelmet,kedvezményeket,    előnyöket   biztosító   intézkedésekre,    amunkavégzéssel  általában járó fizikai,  pszichés  megterheléstkönnyítő,   ártalmakat  megelőző  vagy  csökkentő   (munkajogi,foglalkozás-egészségügyi,   munkavédelmi,   szociális   tárgyú)rendelkezések meghozatalára kötelezi. Az  Alkotmány  fenti  rendelkezései összefüggésben  állnak  azAlkotmány  70/A.  § (3) bekezdésével, amely szerint  „A  MagyarKöztársaság      a     jogegyenlőség     megvalósulását      azesélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó  intézkedésekkel  issegíti”. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az Alkotmány 70/A.  §(3) bekezdésében foglalt esélyegyenlőség elvét konkretizálja  agyermeket  vállaló nőkre, kisgyermekes anyákra,  a  66.  §  (3)bekezdése  pedig a munkát vállaló nőkre, amely elv  alapján  azállam  a különböző társadalmi csoportok esélyeinek egyenlőségétjogszabályok és állami intézkedések rendszere révén biztosítja,illetőleg   járul  hozzá  az  egyenlőtlenségek  csökkentéséhez.[725/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 663, 664.; 553/B/1994.  ABhatározat, ABH 1997, 773, 783.] 3.4.4.  Az  Alkotmány  67.  §  (1)  bekezdése  minden  gyermekszámára biztosítja a jogot a családja, az állam és a társadalomrészéről  arra a védelemre és gondoskodásra, amely a  megfelelőtesti,  szellemi  és  erkölcsi fejlődéséhez  szükséges.  Ez  azalkotmányi  rendelkezés  „a  gyermek  alapvető  jogairól  szól,egyidejűleg  a  család  (szülők),  az  állam  és  a  társadalomalapvető kötelezettségeit megszabva” (995/B/1990. AB határozat,ABH   1993,   524,   525.),  egyben  a  jogalkotó   alkotmányoskötelezettségét  határozza meg a gyermek  megfelelő  fejlődésétbiztosító feltételek megteremtésére. Az Alkotmánybíróság  –  azAlkotmány   15.  §-a,  16.  §-a  és  a  67.  §  (1)   bekezdéseösszefüggéseit figyelembe véve – több határozatában rámutatott,hogy  e rendelkezések az állam intézményvédelmi kötelezettségétalapozzák  meg,  mely  a  legkülönbözőbb állami  kötelezettség-teljesítésekben  nyilvánul  meg,  és  amelyek  formája,  módja,mértéke    az    alkotmányi   rendelkezésből   nem   következik[731/B/1995. AB határozat, ABH 1995, 801, 807.; 79/1995.  (XII.21.)  AB  határozat,  ABH  1995,  399,  405.;  429/B/2001.   ABhatározat,  ABH 2005, 987, 991-992.; 666/B/2004. AB  határozat,ABH 2006, 2061, 2063-2064.; 844/E/2005. AB határozat, ABH 2007,2544,   2547.].   Az   Alkotmánybíróság   a   844/E/2005.    ABhatározatában   –   méltányolhatónak   tekinthető    lakásigénykielégítése  feltételeinek vizsgálata  során  –  értelmezte  azAlkotmány  67.  §  (1)  bekezdését. Határozatában  –  idézve  a731/B/1995. AB határozatában foglaltakat – megállapította, hogy„kedvezményes,   támogatott   lakásszerzésre    nézve    alanyijogosultságok, illetőleg meghatározott, konkrét lakástámogatásiformák   kialakítása   és  biztosítása   nem   következik.   Azalkotmányos   intézményvédelem,  az  ifjúság   létbiztonságánakbiztosítása, érdekeinek védelme, a gyermekek testi, szellemi éserkölcsi fejlődéséről való gondoskodás a legkülönbözőbb  államikötelezettségteljesítésekben  nyilvánul  meg.  Kétségkívül  idesorolható  a  családok,  fiatalok  lakáshoz  jutásának   államisegítése is. Ennek formája, módja, még kevésbé pedig mértéke  avonatkozó  alkotmányi rendelkezésekből azonban nem  következik.(…)  Az alkotmányos követelmény az, hogy az állam gondoskodása,segítése   és   védelme   nem  eshet  a  vonatkozó   alkotmányirendelkezésekben meghatározott minimális szint alá. (…)  Alanyijogok  híján  a jogalkotói szabadságnak az önkényesség  tilalmaszab határt.” (ABH 2007, 2544, 2547.) 3.4.5.      A     munkajogi     szabályozásban     kialakítottfelmondásvédelmi rendelkezések egy része az Alkotmány 66. § (1)bekezdésében   foglalt   alkotmányos  alapjog   érvényesülését,valamint az Alkotmány 66. § (2)-(3) bekezdéséből és a 67. § (1)bekezdéséből   fakadó  állami  intézményvédelmi   kötelezettségteljesítését  segíti elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekesanyák  számára  a  gyermek  születése  előtti  és  utáni  időrevonatkozóan,  így  a  terhesség,  szülési  szabadság  alatt,  aszülést követő három hónapban többletvédelmet biztosít az anyákállapotára  és a gyermek megfelelő fejlődésére is  kiható  azonlehetséges  hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony  felbontásamiatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadhatnak. Az Mt.  afelmondásvédelmi  szabályok  által  kiemelt  védelmet  biztosíttovábbá  a gyermekes anyák számára a gyermek születését  követőhosszabb   (akár  évekig  tartó)  időszakokra  is,  a   gyermekgondozása, nevelése, beteg gyermek ápolása érdekében. Ez utóbbirendelkezések megalkotására a törvényhozónak az Alkotmány 66. §(2)-(3)  bekezdésében  adott, pozitív  diszkriminációt  jelentőjogalkotásra  való  felhatalmazása  alapján  és  a  67.  §  (1)bekezdéséből   eredő   állami  intézményvédelmi   kötelezettségteljesítése  érdekében került sor. Ez azonban nem jelenti  azt,hogy    az   érintett   jogalanyoknak   az   Alkotmány    fentirendelkezéseiből  származóan  alkotmányos  alapjoga   lenne   amunkaviszony  megszüntetése  elleni  felmondási  védelemre.  AzAlkotmány által előírt kiemelt támogatás és védelem nem  csupána    munkaviszonyok   megszüntetésének   felmondási    tilalmakelőírásával  történő korlátozásával érhető el, az  teljesíthetőegyéb  munkajogi és más jogszabályalkotás útján  is.  A  magyarjogrendben számos szabály található, amely – az Alkotmány fentirendelkezései  érvényesülése érdekében – a nők,  várandós  nők,kisgyermekes anyák védelmét és támogatását szolgálja, így pl. aterhesgondozásról  szóló 33/1992. (XII.  23.)  NM  rendelet,  akötelező   egészségbiztosítás  ellátásairól  szóló  1997.   éviLXXXIII. törvény, illetve a családok támogatásáról szóló  1998.évi    LXXXIV.    törvény    által   szabályozott    ellátások,szolgáltatások, támogatások; a foglalkoztatás területén az  Mt.védelmi  (éjszakai, rendkívüli munkavégzés tilalmazása, illetvekorlátozása,    terhes,    kisgyermekes    nők    munkakörének,munkafeltételeinek módosítása, kiküldetés korlátozása,  szülésiszabadság,  szoptatási munkaidő-kedvezmény, stb.) szabályai,  amunkaköri,   szakmai,  illetve  személyi  higiénés  alkalmasságorvosi  vizsgálatáról és véleményezéséről szóló  33/1998.  (VI.24.)   NM  rendelet,  amely  a  nők  foglalkoztatásánál   különszempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására, stb. 3.4.6. Nem vezethető le jogosultság az Alkotmány 70/D.  §  (1)és   70/E.  §  (1)  bekezdéseiből  sem  a  felmondási   tilalomalkalmazására  az  Mt.  90. § (1) bekezdésében  szereplő  egyébtényállások   fennállására  tekintettel.  Az   Alkotmánybírósággyakorlatában  az  Alkotmány 70/D. §-a  „a  legmagasabb  szintűtesti  és  lelki egészséghez való jogosultságként meghatározottalkotmányi   követelmény  az  államnak   azt   az   alkotmányoskötelezettségét   jelenti,  hogy  a  nemzetgazdaság   teherbíróképességéhez, az állam és a társadalom lehetőségeihez  igazodvaolyan   gazdasági  és  jogi  környezetet  teremtsen,  amely   alegkedvezőbb  feltételeket  biztosítja  a  polgárok  egészségeséletmódjához  és  életviteléhez. E  feltételeket  konkretizáljaegyebek  között  az  Alkotmány 70/D.  §  (2)  bekezdésében  írtrendelkezés, amely az állam kötelezettségévé teszi a  megfelelőegészségügyi  intézmények  létesítését  és  az  orvosi  ellátásmegszervezését. A lehető legmagasabb testi és lelki egészséghezvaló  jog az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében foglalt  államikötelezettségként fogalmazódik meg, amely magában foglalja  azta kötelezettséget, hogy a törvényhozó a testi és lelki egészségbizonyos  területein alanyi jogokat határozzon  meg.  [56/1995.(IX. 15.) AB határozat, ABH 1995, 260, 270.; 54/1996. (XI. 30.)AB  határozat,  ABH  1996,  173, 186.;  37/2000.  (X.  31.)  ABhatározat, ABH 2000, 293, 297.] Az  Alkotmány  70/E.  §-a a szociális  ellátáshoz  való  jogotfogalmazza  meg,  továbbá rögzíti annak szervezeti,  intézményikereteire     vonatkozó     alapvető    rendelkezéseket.     AzAlkotmánybíróság  gyakorlata szerint az Alkotmány  70/E.  §-ábafoglalt rendelkezések általános jelleggel nevesítik az államnaka   polgárok   szociális   biztonsága   tekintetében   fennállókötelezettségeit.  [32/1991. (VI. 6.) AB határozat,  ABH  1991,146,  163.;  2093/B/1991. AB határozat, ABH  1992,  546,  547.;659/B/1995. AB határozat, ABH 1996, 537, 538.; 1049/D/1999.  ABhatározat,  ABK  2006.  január, 15,  17.]  Az  Alkotmánybíróságkimondta  továbbá, hogy „(a)z Alkotmány 70/E. §  (1)  bekezdéseszerint  a  szociális  biztonsághoz való jognak  –  magában  azAlkotmányban    kiemelt   –   tartalmi    eleme,    alkotmányoskövetelménye,  öregség, betegség stb. esetére  a  megélhetéshezszükséges   ellátáshoz   való   jogosultság   biztosítása    ésgarantálása.  Ezt  az  ellátáshoz  való  jogot   az   állam   atársadalombiztosítás  és a szociális intézményrendszerek  útjánvalósítja  meg.  (...) Az Alkotmány 70/E.  §  (2)  bekezdésénekidézett rendelkezéséből (...) csak az következik, hogy az állama  polgárok  megélhetéshez  szükséges  ellátáshoz  való  jogaikrealizálása   érdekében  társadalombiztosítási   és   szociálisintézményi   rendszert  köteles  létrehozni,   fenntartani   ésműködtetni.” [26/1993. (IV. 29.) AB határozat, ABH  1993,  196,198-199.] Ezekből  az  Alkotmányi  rendelkezésekből  nem  következik   akeresőképtelen   beteggé  vált  munkavállalók  számára   alanyijogosultság arra, hogy a munkaviszonyuk rendes felmondás  útjánvaló megszüntetése korlátozások alá essen. Az Alkotmány 70/D. §(1)  bekezdése,  valamint  a 70/E.  §  (1)  bekezdése  nem  állalkotmányjogilag  értékelhető összefüggésben,  így  ellentétbensem a munkajog felmondásvédelmi szabályaival. 3.4.7.  A továbbiakban az Alkotmánybíróság az Alkotmány  70/A.§  (1)  bekezdésével kapcsolatos kifogásokat vizsgálta meg.  AzAlkotmánybíróság az Abh1.-ben – többek között –  olyan  szabályalkotmányosságát  vizsgálta  az Alkotmány  70/A.  §-a  alapján,amely  a  nyugdíjasokra nézve kizárta az Mt. 90. §-ában foglaltfelmondási  védelmek  érvényesülését.  Az  Alkotmánybíróság   amunkáltatói  felmondás  relatív korlátjaként,  a  munkavállalókközötti pozitív diszkriminációként értékelte az Mt. 90.  §-ábanmeghatározott  időszakra vonatkozó tilalmakat, a tilalom  általnyújtott  többletvédelem megszüntetésére  pedig  –  figyelemmelarra,  hogy a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményeicsak  a nyugellátásra való jogosultság eléréséig állnak fenn  –elegendő   oknak  találta,  hogy  az  érintettek   nyugdíjasnakminősülnek. A   jelen   esetben  az  Alkotmánybíróságnak   arról   kellettdöntenie, megvalósít-e alkotmánysértő különbségtételt, hogy  azMt.  –  szemben  az  általános szabályok hatálya  alá  tartozókjogviszonyával     –     a    munkaerő-kölcsönzés     keretébenfoglalkoztatott  munkavállalók esetében nem korlátozza  (tiltjameg)   a   munkaviszony  megszüntetését  az  Mt.  90.   §   (1)bekezdésében   meghatározott  időszakokban.  Ennek   során   azAlkotmánybíróság  abból indult ki, hogy a  felmondási  tilalmakhatározatlan,      tehát     hosszabb      távra      tervezettmunkajogviszonyoknak  a munkáltató általi  rendes  felmondássalvaló   megszüntetésekor  érvényesülnek,  és   olyan   esetekhezkötődnek,  amikor  a  munkavállaló  a  jogviszonyból   származókötelezettségeit    betegsége,    gyermekvállalása,    gyermekebetegsége,  vagy  közeli hozzátartozója súlyos betegsége  miattnem  tudja  ellátni.  [Az Mt. 90. § (1) bekezdés  f)  pontjábanszereplő  ok vizsgálata a sor- és tartalékos katonai szolgálat,valamint   a   polgári   szolgálat  –  a   Magyar   KöztársaságAlkotmányáról  szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról  szóló2004.  évi  CIV.  törvény által 2005. január  1-vel  történt  –megszűntetésére tekintettel tárgytalanná vált.] A tilalmak  egyrésze  a  munkavállaló munkavégzésre képtelen  állapotát  veszifigyelembe, illetve a gyermekvállalás elősegítését célozza, másrésze  a  várandós nők és anyák fokozott védelmét,  valamint  agyermekek és más közeli hozzátartozók (beteg házastárs,  szülő,stb.)   irányában   fennálló   gondozási,   ápolási,   nevelésikötelezettségek  ellátását hivatott  biztosítani.  A  tilalomraokot  adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket,  illetveállapotokat   írnak   le,  amelyek   a   munka   világában,   amunkavállalás   terén   hátrányokkal   járnak,   amelyekben   amunkavállalók  kiszolgáltatottsága,  sérülékenysége  fokozottanjelentkezik.  A  védelem arra irányul, hogy  a  munkakötelembőlszármazó  fő  kötelezettség (munkavégzés)  teljesítésében  valóidőleges,   a   munkavállaló  önhibáján  kívüli   okok   miattiakadályoztatás  ne eredményezze az érintettek számára  munkájukelvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásoljaa  nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatalasorán,   egyúttal   kizárja  azokat  a   veszélyeket,   negatívhatásokat,  amelyeket  az elbocsátás a gyermeket  vállaló  nők,anyák  fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A  törvényhozóaz  Mt.  90.  §  (1)  bekezdésében tehát  a  munkáltató  szabadfelmondási  jogának  korlátozásával  a  munkavállalóknak  az  –említett     okok     miatti     –     sérülékeny,     fokozottkiszolgáltatottságot jelentő helyzetét, állapotát ismerte el, sítélte  a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmetigénylőnek;  ennek  során  részben  az  Alkotmány  66.  §   (1)bekezdésében  írt, a férfiak és nők egyenjogúsága biztosításáravonatkozó  kötelezettségét teljesítendő, részben  az  Alkotmány70/A.  §  (3) bekezdésén, valamint az Alkotmány 66.  §  (2)-(3)bekezdésén  alapuló, a várandós és gyermekes anyákra  vonatkozópozitív   diszkriminációt  jelentő  jogalkotási  felhatalmazásakörében járt el, figyelembe véve az államnak az Alkotmány 15. §-ából (a család védelmét előíró rendelkezéséből) és az Alkotmány67.    §    (1)    bekezdéséből    származó    intézményvédelmikötelezettségeit is. Megállapítható  továbbá az is, hogy azok  a  különös  védelmetigénylőnek  ítélt  helyzetek  és állapotok,  amelyek  nyomán  atörvényhozó  az  általános  szabályok  szerint  foglalkoztatottmunkavállalók  számára pozitív diszkriminációt  alkalmazott,  akölcsönzésre    létesített    munkajogviszonyokban     ugyanúgyjelentkezhetnek.  Hosszabb távra tervezett, határozatlan  idejűjogviszonyok  létesítésekor  a „hagyományos”  és  a  kölcsönzéskeretében  foglalkoztatott munkavállalók számára  is  egyformánlátható, vagy nem feltétlenül látható előre, hogy munkájukat azadott munkáltatónál folyamatosan el tudják-e látni, abban –  azMt.  90.  § (1) bekezdésében meghatározott tényállások jövőbenimegvalósulása  által – akadályoztatva lesznek-e. A  törvényhozótehát  az  Mt.  támadott  szabályában  a  munkavégzésben   valóakadályoztatás   okainak   és   potenciális   következményeinekegyformán     kitett    munkavállalók    között     alkalmazottkülönbségtételt azzal, hogy az Mt. 90. §-ában foglalt  tilalmakalkalmazását  kizárta  a  kölcsönzés keretében  foglalkoztatottmunkavállalók  esetében.  Ezzel  az  állapotuk  miatt  azonosansérülékeny,   munkaerő-piaci  pozíciójukat  és   elhelyezkedésiesélyeiket   illetően   azonos   okok   miatt   kiszolgáltatotthelyzetben  lévő  munkavállalók  között  tett  –  alkotmányosanindokolhatatlan   –  különbséget.  A  többletvédelem   kizárásaugyanis ebben az esetben nem támasztható alá sem a kölcsönzésesfoglalkoztatás időszakos jellegével, a kölcsönbeadó  munkáltatómunkával    való   ellátási   kötelezettsége    kisebb    mérvűtervezhetőségével, korlátozott foglalkoztatási  lehetőségeivel,s  nem  állítható  az  sem, hogy a sérülékeny  élethelyzetekbőlfakadó     hátrányok    kiegyenlítését    szolgáló,     nagyobbmunkabiztonságot   jelentő   kedvezményezés    a    hagyományosjogviszonyban  álló  munkavállalókra nézve  indokoltabb  lenne.Mivel  a  vizsgált  megkülönböztetésnek nem állapítható  meg  atárgyilagos     mérlegelés     szerinti     ésszerű     indoka,alkotmányellenes   diszkriminációt  valósít   meg,   ezért   azAlkotmánybíróság az Mt. 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96.  §-ai” szövegrészéből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezést – az Abtv.40.  §-a  és  43. § (1) bekezdése alkalmazásával  –  határozataközzétételének    napjával    megsemmisítette.    A    részbenimegsemmisítésre,  valamint a törvényszerkesztés  során  az  Mt.193/P.  §  (1)  bekezdésében  alkalmazott,  az  Mt.  90.  §-áravonatkozó  jogtechnikai megoldásra tekintettel  (a  főszabályokalóli    kivételek   visszautalással,   több   egymást   követőrendelkezés   együttes  megjelölésével,  a   legkisebb   és   alegnagyobb  számú §-ok feltüntetésével kerülnek meghatározásra,amelynek folytán a kivétel a közéjük eső számon szereplő §-okrais   vonatkozik)  az  Alkotmánybíróság  megállapította  az  Mt.193./P.  §  (1) bekezdésének a megsemmisítés követően hatálybanmaradó szövegét is. A kivétel-szabály megsemmisítése folytán azMt.  90.  §-a a határozat közzétételének napjától  az  Mt.  XI.fejezetében    szabályozott    foglalkoztatás    esetében    isalkalmazandó. Az  Abtv.  43.  § (1) bekezdése értelmében az alkotmányellenesjogszabályt  az  Alkotmánybíróság erről szóló  határozatának  ahivatalos   lapban   való  közzététele   napjától   nem   lehetalkalmazni,   a  43.  §  (4)  bekezdése  szerint   azonban   azAlkotmánybíróság a támadott jogszabály konkrét  ügyben  történőalkalmazhatóságáról  a  43. § (1) bekezdésében  meghatározottóleltérően  rendelkezhet, ha ezt a jogbiztonság vagy az  eljárástkezdeményező    különösen   fontos   érdeke    indokolja.    Azalkotmányellenes rendelkezés a veszélyeztetett terhesség miattikeresőképtelenség,  ezzel összefüggésben a munkavégzésben  valóakadályoztatás  okán  kiadott felmondás jogszerűsége  tárgyábanfolyó konkrét ügyben való alkalmazási tilalmának kimondását  azeljárás  kezdeményezőjének,  azaz a  konkrét  ügy  felperesénekkülönösen fontos érdeke indokolja, ezért az Alkotmánybíróság azalkotmányellenes rendelkezésnek a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt6.  M  1856/2004.  szám  alatt  folyamatban  lévő  perben  valóalkalmazása tilalmát elrendelte. 4.  Egy  indítványozó – az Alkotmány 70/B. § (4)  bekezdésévelés  az  Mt.  nem  létező 70. § (1) bekezdésével  való  ellentétkapcsán  –  kifogásolta  azt is,  hogy  az  Mt.  193/N.  §  (1)bekezdése a szabadság kiadása időpontjának a munkáltató  általielőzetes  közlését három napra rövidíti, ezáltal  megfosztja  amunkavállalókat  attól a lehetőségtől,  hogy  a  szabadságot  acsaládon belül megfelelő előrelátással szervezhessék. Az  Alkotmánybíróság  az Alkotmány 70/B.  §  (4)  bekezdésévelösszefüggésben már az 1403/B/1991. AB határozatában kifejtette,hogy az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez,a  szabadidőhöz és a fizetett szabadsághoz való  jogokat.  (ABH1992,   493,   494.)   Az  1030/B/2004.  AB  határozatában   azAlkotmánybíróság  a pihenéshez való jogot a munkához  való  joglényeges   összetevőjeként   értelmezte,   utalt   továbbá   azAlkotmánybíróság több határozatában tett megállapítására, amelyszerint  – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésén túlmenően  –  azAlkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez  valójog  konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írnáelő.  (ABH  2005, 1307, 1311.) Az Alkotmánybíróság  –  a  fentihatározatokban tett megállapításokra figyelemmel –  a  74/2006.(XII. 15.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh3.) a szabadságkiadásának  a  munkáltató általi időbeli korlátozását  lehetővétévő  olyan  szabályozás  alkotmányosságát  vizsgálta,  amelyekáltal „kitágított” keretek között – az indítványozók szerint  –már   nem  érvényesülhet,  hanem  egyenesen  ellehetetlenül   amunkavállalók pihenéshez való joga. E határozatban  rögzítette,hogy  „az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése a (…) pihenéshez valójog  mellett  nevesíti a rendszeres fizetett szabadsághoz  valójogot   is.   Az   Alkotmánybíróság  (…)   a   849/B/1992.   ABhatározatában  minden munkavégzésre irányuló  jogviszony  közöselemeként   határozta  meg  a  rendszeres  fizetett   szabadságbiztosításának kötelezettségét. (ABH 1996, 391, 393.) E jog – apihenéshez való joghoz hasonlóan – a munkához való jog lényegesösszetevője, egyben a pihenéshez való jog egyik aspektusának  amunka világára vonatkoztatott konkretizálása. Sajátossága, hogytipikusan  a  megélhetést, a létfenntartást szolgáló  jövedelemmegszerzése érdekében létesített ún. önállótlan munka végzéséreirányuló,  jellemzően  tartós  jogviszonyokban  állók   számárameghatározott  időszakonként  viszonylag  hosszabb   időtartamúszabadságot  jelent  a  munkatevékenység  ellátására   irányulókötelezettségek   teljesítése   alól   anélkül,   hogy   az   ajogviszonyok   fennállását  érintené.  A  rendszeres   fizetettszabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez valójog  megvalósulását  szolgálja, célja a rendszeres  munkavégzéssorán  elhasznált  erőforrások, a fizikai és  szellemi  energiapótlásának,  a  munkavállalók regenerálódásának biztosítása.  Ejog alkotmányi szabályozása – a pihenéshez való joghoz képest –konkrétabb   követelményeket  állít  a   törvényhozó   elé.   Apihenéshez   való  jog  garanciáinak  meghatározása   során   ajogalkotó  szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka  világábanérvényre   juttatható  többféle  módon   is:   a   munkavégzésikötelezettség  időbeni korlátait (pl. a munkaidőt,  pihenőidőt,valamint   a   különböző  munkaidő-kedvezményeket)  meghatározószabályok  megalkotásával.  A fizetett  szabadsághoz  való  jogbiztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányielőírásból fakadó követelmény, hogy a törvényhozó meghatározottidőszakonként visszatérően jogosítsa az Alkotmány 70/B.  §  (1)bekezdésében foglalt munkához való jogot – a tágabb  értelembenvett   –   munkajogviszony  keretében  gyakorló   jogalanyokat.Követelmény  ezen  túl,  hogy a pihenés  érdekében  biztosítottszabadidő  díjazott  legyen,  azaz  a  fenti  jogalanyi  kör  ajogviszonyban  töltött  idő  alatt  munkavégzési  kötelezettséghiányában    is    jogosult   legyen   pénzben    meghatározottjavadalmazásra.   Az   Alkotmány  70/B.  §   (4)   bekezdésébenmeghatározott   rendszeres  fizetett  szabadsághoz   való   jogbiztosításának     kötelezettsége    nem     jelent     azonbankötelezettséget  arra,  hogy  akár  a  jogosultságot,  akár   akiadást,  ezáltal  az  igénybevétel lehetőségét  feltétlenül  anaptári év viszonylatában kellene szabályoznia a jogalkotónak.”(ABH 2006, 870, 875-876.) Az   Alkotmánybíróság   az  Abh3.-ban   rögzítette,   hogy   arendszeres   fizetett  szabadsághoz  való   jogot   alkotmányosalapjognak tekinti, amelyre irányadó a korlátozás jogalapját ésmértékét  meghatározó,  az  Alkotmány  8.  §  (2)  bekezdésébenfoglalt garanciális szabály, és az ezzel kapcsolatban kimunkáltszükségesség-arányosság   teszt.  „Az   Alkotmánybíróságnak   a6/1998.   (III.   11.)  AB  határozatban  összegezett   állandógyakorlata  szerint  (ABH 1998, 91, 98-99.),  az  alapvető  jogkorlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között,ha  a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog,valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése,  illetveaz  Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon  nembiztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és azennek  érdekében  okozott  alapjogsérelem  súlya  arányban  állegymással.” (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524, 530.) Azalapjog  sérelme  megállapítható akkor is,  ha  az  alkalmazottkorlátozás  a  cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó  akorlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébbeszközt  választotta ki. [20/1990. (X. 4.)  AB  határozat,  ABH1990, 69, 71.; 44/2004. (XI. 23.) AB határozat, ABH 2004,  618,635.;  26/2004.  (VII. 7.) AB határozat, ABH 2004,  398,  417.;22/2004.  (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004, 367, 375.; 36/2005.(X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390, 398.] Az  Alkotmánybíróság  a jelen esetben figyelemmel  volt  arra,hogy  az  Mt.  a szabadság mértékére és számítására vonatkozóankülönös rendelkezéseket nem fogalmaz meg a kölcsönzés keretébenfoglalkoztatott munkavállalókra nézve (a szabadságot a  naptáriév viszonylatában, a mértéket illetően a munkavállaló életkora,személyi   körülményei,  illetve  a  végzett   munka   jellege,egészséget  veszélyeztető, egyéb megterhelő volta függvényében,az  év közben kezdődött jogviszonyban időarányosan biztosítja),és  alkalmazandó a szabadság esedékessége évében való kiadásáravonatkozó  főszabály és az ettől való eltérést engedő  kivétel-szabályok is. A kiadás és a nyilvántartás szabályozása  részbentér  el – az Mt. 193/N. § (1)-(2) bekezdése és a 193/G.  §  (5)bekezdése  által  megállapított különös szabályok,  valamint  a193/P.  §  (1)  bekezdése által a 134.  §  (1)-(2)  és  (5)-(6)bekezdése   alkalmazását  kizáró  rendelkezés  alapján   –   azáltalános szabályoktól, amelyek közül az indítványozó kizárólaga   kiadás   előtti  közlés  rövid  (három  napos)  határidejétsérelmezte. A    szabadság   kiadása   időpontjának   –   a   munkavállalómeghallgatása  utáni  –  meghatározása  a  munkáltató   döntésihatalmát,  rendelkezési jogát jeleníti meg,  ami  a  munkáltatószámára   lehetőséget   ad  arra,  hogy   a   munka   megfelelőszervezéséről,   a   folyamatos  működésről  gondoskodjék,   ésfoglalkoztatási kötelezettségét teljesíthesse. Ez a  korlátozásönmagában   nem   minősíthető  szükségtelennek,   a   szabadságigénybevételével kapcsolatos jog munkavállaló általi  korlátlangyakorlása   ugyanis   a   munkáltatók   folyamatos   működésétlehetetleníthetné   el,  ezáltal  az   Alkotmány   9.   §   (1)bekezdéséből   származó  alkotmányos  elv   érvényesülését,   apiacgazdaság működőképességét veszélyeztetné. Lényeges, hogy  atámadott  rendelkezés más (kölcsönvevő) munkáltató(k)  aktuálismunkaerő-igénye(i)  kielégítése  érdekében  szervezett,   ennélfogva  speciális foglalkoztatási formában érvényesül,  amelybennem  ritka,  hogy  a – határozott vagy akár határozatlan  időrelétesített   –  jogviszony  csak  pár  nap,  hét   vagy   hónapidőtartamban áll fenn. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdésének különösszabálya a munkavállalónak a szabadság kiadásáról való előzetestájékoztatását valóban igen rövid határidővel írja elő, a rövididőtartamban fennálló jogviszonyok esetében azonban, amikor  isa   munkaviszony  fennállásához  időarányosan  kötött,  így   amunkavállalót megillető csupán néhány nap szabadság kivételét amunkaviszony megszűnése tenné lehetetlenné, éppen ez a  szabályad   lehetőséget  a  szabadság  természetbeni  igénybevételére,ezáltal   az   érintett  munkavállaló  pihenéshez   való   jogaérvényesülésére. A támadott szabály tehát ezekben az  esetekbena  kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók Alkotmány70/B.  § (4) bekezdésében szabályozott, a fizetett szabadsághozvaló alkotmányos alapjoga érvényesülését szolgálja, ezért az  akorlátozás,  amit az igénybevétel előtti, minimum  három  naposközlés  jelent, szükségesnek tekinthető. Más a helyzet azonban,ha a kölcsönzésre létesített munkaviszony hosszabb időtartambanáll  fenn,  így  az  adott munkáltatónál  természetben  igénybevehető   szabadság  is  nagyobb  mértékű.  Ilyenkor  a   kiadásidőpontja  közlésének a szabadság igénybevétele előtt legkésőbbhárom  napra szorítása a rendszeres fizetett szabadsághoz  valójog gyakorlását aránytalanul korlátozza, mert a szabadság általbiztosított szabadidő – családi vagy más közösségben való, akárönálló  – eltöltésének tervezhetőségét lehetetleníti el, egybenmegfosztja  a  munkavállalót  attól  a  lehetőségtől,  hogy   apihenés,  regenerálódás különböző előzetes  szervezést  igénylőformáinak igénybevételéről megfelelő időben gondoskodjék.  Ezendifferenciálatlan szabályozás az alapjog-korlátozással  szembentámasztott, a legenyhébb eszköz alkalmazása követelményének nemfelel  meg, ami a fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalansérelméhez vezethet, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/N.  §(1)  bekezdése  második  mondatát  megsemmisítette.  Mivel   azAlkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres  fizetettszabadsághoz való jog nem tartozik a korlátozhatatlan alapjogokközé,  továbbá  mert a vizsgált rendelkezés megsemmisítésére  anorma    differenciálatlan   volta   miatt   került   sor,    atörvényhozónak   lehetősége  van  az   Alkotmány   8.   §   (2)bekezdésének  megfelelő  szabályozás  kialakítására.  Ezért  azAlkotmánybíróság  úgy ítélte meg, hogy – figyelemmel  az  Abtv.43.  § (4) bekezdésére – a jogbiztonság követelménye a vizsgáltrendelkezés   jövőre   nézve  történő   megsemmisítését   tesziindokolttá.  Az  új szabályozás megalkotását szükségessé  teszitovábbá,  hogy  az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének indítványokkalnem  érintett,  az  Mt.  134. § (5)  bekezdése  alkalmazását  amunkaerő-kölcsönzés  esetén  kizáró  szabály  folytán  az   Mt.általános  szabálya  (amely  a szabadság  kiadása  időpontjánakközlését  a kezdete előtt legkésőbb egy hónappal írja elő)  nemirvényesülhet. 5.  Az  egyik indítványozó – az Alkotmány 70/A. (3)  bekezdéseés  a  70/B. § (1)-(3) bekezdései sérelmét állítva  –  Mt.  XI.fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítése iránti kérelmetis    előterjesztett,    amelyet   a    kölcsönzés    keretébenfoglalkoztatott   munkavállalók  és   a   kölcsönvevő   közöttijogviszony  hiányával és a kölcsönzött munkavállalók  bérigényeérvényesítési nehézségeivel indokolt. Az   Alkotmány  70/B.  §  (1)  bekezdése  szerint   a   MagyarKöztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a  munka  és  afoglalkozás  szabad  megválasztásához. Az  Alkotmánybíróság  az500/B/1994.  AB határozatában értelmezte az Alkotmány  70/B.  §(1)    bekezdését:   „A   munka   és   a   foglalkozás   szabadmegválasztásához  fűződő alapjog pedig magában  foglalja  annaknegatív   oldalát   is:   alapjogot  arra,   hogy   senki   nemkényszeríthető   olyan  munkáltatóval  munkaviszonyba,   akivelmunkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akivel munkátvégezni egyáltalán nem akar.” (ABH 1995, 699, 701.) A  munkateljesítésnek  az  Mt. XI.  fejezetében  szabályozott,kölcsönzéses  formában való vállalása – még ha az a  jogalanyokelhelyezkedési  esélyei által behatárolt,  s  a  munkaerő-piacilehetőségekhez igazodóan korlátozott mértékű is –  végső  soronaz   érintettek   szabad  elhatározásán  alapul;   a   támadottszabályozás  a más foglalkoztatási formákban és keretek  közötttörténő munkavállalást nem gátolja. Ezért az Alkotmány 70/B.  §(1)  bekezdésének  sérelme nem merül fel. A munkaerő-kölcsönzésjogintézményének  alkotmányellenessége –  figyelemmel  a  jelenhatározat indokolása III. 2.1. pontjában kifejtettekre is –  azAlkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdésével való ellentét miatt  semállapítható  meg.  Az Alkotmánybíróság megállapította  továbbá,hogy   a   fenti   körben   felhozott   problémák   a   pozitívdiszkriminációs   jogalkotással  nem  hozhatók   összefüggésbe.Mindezekre    tekintettel   az   Mt.   teljes   XI.    fejezetealkotmányellenességének  megállapítására  és   megsemmisítéséreirányuló indítványt elutasította. A  határozatnak a Magyar Közlönyben való közzététele az  Abtv.41. §-án alapul.                       Dr. Paczolay Péter                  az Alkotmánybíróság elnöke          Dr. Balogh Elemér      Dr. Bragyova András          előadó alkotmánybíró         alkotmánybíró          Dr. Kiss László           Dr. Kovács Péter          alkotmánybíró                alkotmánybíró          Dr. Lenkovics Barnabás    Dr. Lévay Miklós          alkotmánybíró                alkotmánybíró                     Dr. Trócsányi László                         alkotmánybíró **.** |

Az űrlap alja