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

|  |  |
| --- | --- |
| **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 utólagos vizsgálatára,  mulasztásban  megnyilvánuló  alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványok, valamint folyamatban lévő ügyben    alkalmazandó    jogszabály    alkotmányellenességének megállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghozta a következő                           határozatot:  1.    Az    Alkotmánybíróság   megállapítja,   hogy   a   Munka Törvénykönyvéről  szóló 1992. évi XXII. törvény  193/P.  §  (1) bekezdése  „86/A.  §-96.  §-ai”  szövegrészéből  a   90.   §-ra vonatkozó  rendelkezés  alkotmányellenes,  ezért  azt  a  jelen határozat 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,  a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.” Az  alkotmányellenes jogszabályi rendelkezés a Pécsi  Munkaügyi Bíróság  előtt  6.  M  1856/2004. szám alatt  folyamatban  lévő perben nem alkalmazható.  2.    Az    Alkotmánybíróság   megállapítja,   hogy   a   Munka Törvénykönyvéről  szóló 1992. évi XXII. törvény  193/N.  §  (1) bekezdés  második  mondata alkotmányellenes,  ezért  azt  2009. október    31.    napjával   megsemmisíti.   A    megsemmisítés következtében  a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.  évi  XXII. törvény  193/N.  §  (1) bekezdése a következő  szöveggel  marad hatályban: „Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot  –  eltérő megállapodás hiányában – a  kölcsönvevő, egyébként  a  kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a  kölcsönvevő csak  rendkívül  indokolt  esetben  változtathatja  meg,  és  a munkavállalónak   az  ezzel  összefüggésben  felmerült   kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.”  3. Az Alkotmánybíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény Munkaerő-kölcsönzés című XI. fejezete, valamint a 193/E.  §-193/H. §-ai, 193/J. § (4) és (6) bekezdése, 193/K.  § (3) bekezdése és 193/M. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítására  és megsemmisítésére, valamint  a  mulasztásban megnyilvánuló    alkotmánysértés    megállapítására    irányuló indítványt elutasítja.  Az  Alkotmánybíróság  ezt  a határozatát  a  Magyar  Közlönyben közzéteszi.                             Indokolás                               I.  1.  Az  Alkotmánybíróságon több indítványozó  kezdeményezte  a Munka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi  XXII.  törvény   (a továbbiakban:     Mt.)     munkaerő-kölcsönzésre      vonatkozó rendelkezései     alkotmányossági     felülvizsgálatát.     Egy indítványozó  szakszervezeti szövetség az Mt.-nek a  „Munkaerő- kölcsönzés”  címet  viselő XI. fejezete  és  az  abban  foglalt egyes, 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   megsemmisítését kérte.  Előzetesen utalt arra, hogy a kifogásolt  jogintézményt bevezető,  a  Munka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi  XXII. törvény,     valamint    az    ezzel    összefüggő    törvények jogharmonizációs  célú  módosításáról  szóló  2001.  évi   XVI. törvény   (a   továbbiakban:  Módtv.)  javaslatának  indokolása tévesen  hivatkozik  –  a  támadott szabályozás  megalkotásának szükségességét  alátámasztandó – a  96/71/EK  és  a  91/383/EGK irányelvekre; felhívta továbbá a figyelmet arra,  hogy  az  Mt. XI.  fejezete „szinte az összes témában a többi munkavállalóhoz képest  a munkavállaló számára hátrányosabban rendelkezik”.  Az Mt.   193/E.  §-193/H.  §-ait  az  indítványozó  „a  munkabérre vonatkozó 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  közötti munkaszerződésben  csupán a munkavállaló  személyi  alapbérének meghatározását  írja  elő, s nem rögzíti, hogy  a  munkavállaló bére  a  kölcsönvevőnél „hogyan alakul”, illetve hogy  „hol  és hogyan  kell  szabályozni a kölcsönvevőnél végzett  munkáért  a kölcsönvevő   fizetési  kötelezettségét”,  továbbá   mert   nem érthető,  hogy  az  Mt. 193. § (3) bekezdés c)  pontja  alapján milyen  bérelemekről kell tájékoztatást adni  a  munkáltatónak. Sérelmezi,  hogy  a kölcsönvevő által a kölcsönadónak  fizetett összeg   feltételeire  és  nagyságára  a  feleknek   nem   kell megállapodást kötniük, s hogy ennek nincs kihatása a kölcsönadó által  a  munkavállalónak fizetett bérre,  erre  vonatkozóan  a munkáltatói  oldalon álló feleknek még közlési  kötelezettségük sincs,  ezért  sérül  az Alkotmány 70/B.  §  (3)  bekezdése  és kétségessé  válik  az  Mt. 160. §-ában  előírt,  a  munkabérről részletes  írásbeli elszámolás adására vonatkozó  kötelezettség érvényesülése. Az indítványozó szerint kétséges  az  Mt.-nek  a munka    díjazására   vonatkozó   VII.   fejezetében    foglalt rendelkezések  érvényesülése is,  mert  az  Mt.  193/E.  §  (3) bekezdése   a   munkabérre   vonatkozóan   nem   írja   elő   a kölcsönvevőnél  irányadó  rendelkezések  alkalmazását,  és  nem tudható  az  sem,  hogy  a  kölcsönvevőnél  hatályos  kollektív szerződés  és  egyéb bérszabályzatok érvényesek-e  a  kölcsönbe adott  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 idő előírására,  ezzel  a jogviszony megszüntetése  tekintetében  a munkáltató  számára  is  előnyösebb  feltétel  biztosítására  a kölcsönzéses  foglalkoztatás  ideiglenes  jellege   nem   adhat alapot.  Az indítványozó szerint az Mt. 193/J. § (6) bekezdése, amely    lehetőséget   ad   arra,   hogy   a   felek   írásbeli megállapodásban   eltérjenek  attól  a  szabálytól,   amely   a felmondási   idő   alatt   kötelezővé  teszi   a   munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli mentesítését, sérti az Mt. 93. §  (1)  bekezdésében foglalt „általános jogelvet”, ilyen jogról az  Mt.  8.  §  (2)  bekezdése  szerint  lemondani  sem  lehet, kényszerhelyzetbe hozza a munkavállalót, továbbá  az  Alkotmány 70/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  az Alkotmány  66. § (1) bekezdésével és a 70A. § (1)  bekezdésével ellentétesnek,  amelyben  kizárja  az  Mt.  90.  §-ban  foglalt felmondási  tilalmak és korlátozások alkalmazását  a  munkaerő- kölcsönzés   keretében  foglalkoztatott   munkavállalókra:   az „antiszociális”   szabály   bevezetését   a   törvényhozó   nem indokolta, a szabályozással érintett körnek az Alkotmány 66.  § (1) bekezdésében írt egyenjogúságra vonatkozó joga is sérül.  A 193/K.  §  (3)  bekezdése az Mt. – nem létező, az  indítványozó által  feltehetően  elírás  folytán  megjelölt  –  70.  §   (1) bekezdése  által tiltott diszkriminációt valósít meg  a  „többi munkavállalóval  szemben”, mert az Mt. 96. §-ában  foglaltaktól eltérően,  kevésbé  szigorú  kritériumok  alapján  okot  ad   a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetésére. Az   Mt.  193/M.  §  (2)  bekezdése  szintén  a  diszkrimináció tilalmába  ütközik,  mert nincs törvényes indok  arra,  hogy  a jogellenes  munkaviszony  megszüntetés jogkövetkezményeként  az Mt. 100. § (4) bekezdésétől eltérő, kisebb mértékű átlagkereset fizetésére  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  való ellentét  kapcsán  állítja:  a szabadság  kiadása  időpontjának munkavállalóval  való előzetes közlését e szabály  három  napra rövidíti,   amely   megfosztja  a   munkavállalókat   attól   a lehetőségtől,  hogy  a szabadságot a családon  belül  megfelelő előrelátással tervezhessék. Az indítványozó az Mt. XI. fejezete valamennyi  rendelkezése megsemmisítésére irányuló kérelmét  az Alkotmány  70/A.  (3)  bekezdése és 70/B. §  (1)–(3)  bekezdése sérelme  kapcsán a következő indokokra alapítja. A munkavállaló a  kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, így ha  a kölcsönbeadó  nem tesz eleget bérfizetési kötelezettségének,  a jogszabály  még az egyetemlegesség szintjén sem biztosít  jogot arra, hogy igényét a kölcsönvevővel szemben érvényesítse,  ahol a  munkát teljesítette, s ahol annak eredménye jelentkezett;  a támadott  szabályok visszaélésszerű alkalmazása, a kölcsönbeadó és  kölcsönvevő  összejátszása  eredményeként  a  munkavállalók bérigényüket  nem  tudják  érvényesíteni.  Ezt  a  problémát  a munkaerő-kölcsönzési  és  a  magán-munkaközvetítői  tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről  szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a továbbiakban:  R.)  6.  § (2)  bekezdése  sem  oldotta  meg,  a  kölcsönzési  tevékenység folytatásához   szükséges,   vagyoni   biztosítékként   letétbe helyezendő  pénzösszeg  ugyanis annak  alacsony  mértéke  miatt alkalmatlan a kívánt cél elérésére. Az indítványozó jogszabály- szerkesztési  és a normatartalom értelmezhetősége szempontjából kifogásolja   az  R.  6.  §  (2)  bekezdését  is,   e   szabály alkotmányossági   vizsgálatára  és  megsemmisítésére   irányuló indítványt azonban nem terjesztett elő, érvelésével a munkaerő- kölcsönzés    keretében    foglalkoztatottak    munkabér-igénye érvényesíthetőségének  nehézségeit  kívánta  alátámasztani.  Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése sérelmét az indítványozó az Mt. tételesen  megjelölt  rendelkezései  megsemmisítésére  irányuló kérelmében foglaltakkal azonos indokok alapján állította.   Az  Alkotmánybírósághoz  fordult  a  Pécsi  Munkaügyi  Bíróság bírája  is,  aki  –  az  előtte  6.  M  1856/2004.  szám  alatt folyamatban  lévő,  munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása  iránti per felfüggesztésével  egyidejűleg  –  az Alkotmánybíróságról   szóló  1989.  évi   XXXII.   törvény   (a továbbiakban:  Abtv.)  38.  §-a alapján  kezdeményezte  az  Mt. 193/P.    §    (1)   bekezdésébe   foglalt   azon   rendelkezés megsemmisítését, amely szerint a munkaerő-kölcsönzés  keretében történő  foglalkoztatás esetén az Mt. 90.  §  (1)  bekezdésének rendelkezései   nem   alkalmazhatók.  Az   Alkotmánybíróság   a kezdeményezést  úgy  értelmezte, hogy  az  magában  foglalja  a támadott  szabálynak  az adott perben való alkalmazási  tilalma kimondását is. A bírói kezdeményezés alapjául szolgáló ügyben a – veszélyeztetett terhességére tekintettel – 2004. szeptember 1- től  táppénzes  állományban  lévő felperes  munkaerő-kölcsönzés céljából   létesített  határozatlan  idejű   munkaviszonyát   a munkáltató  2004.  november  17-én  kelt  rendes  felmondásával megszüntette. A munkáltató a felmondást arra alapította, hogy a kölcsönvevő  értesítése  szerint a  felperes  huzamosabb  ideje táppénzen tartózkodik, ezáltal a termelés munkáját hátráltatja, munkaköri feladatait nem tudja ellátni, s hivatkozott arra  is, hogy  az  Mt. 193/P. §-a értelmében kölcsönzött munkaerőre  nem vonatkozik  az Mt. 90. §-ban meghatározott felmondási  tilalom. Az   indítványozó  bíró  szerint  a  támadott  rendelkezés   az Alkotmány  70/A.  §-ába  ütközik,  mert  a  munkaerő-kölcsönzés keretében   foglalkoztatottak   hátrányos   megkülönböztetésben részesülnek   azokkal   szemben,   akik   nem   ezen   atipikus jogviszonyban  állnak  határozatlan  idejű  alkalmazásban.   Az indítványozó – bemutatva az Mt. 90. §-ának alkalmazási körét  – utal arra, hogy a felmondási védelem időszakaként meghatározott életkörülmények,  események  az Alkotmány  egyéb  rendelkezései által 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  lelki egészséghez  való  jogot, a 70/E. § (1) bekezdése  a  szociális biztonsághoz való jogot. Az Mt. 90. § (1) bekezdése b),  d)  és f)  pontja  vonatkozásában az Alkotmány  66.  §  (2)  bekezdése rögzíti,  hogy  a Magyar Köztársaságban az anyáknak  a  gyermek születése  előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és  védelmet kell nyújtani, a (3) bekezdés pedig, hogy a  munka végzése során a nők védelmét külön szabályok is biztosítják. Az Alkotmány  67. § (1) bekezdése rögzíti, hogy minden  gyermeknek joga  van a családja, az állam és a társadalom részéről arra  a védelemre, és gondoskodásra, amely megfelelő testi, szellemi és erkölcsi   fejlődéséhez  szükséges.”  A  fentiek   alapján   az indítványozó  – a diszkrimináció tilalma mellett  –  az  általa idézett  alkotmányi rendelkezésekkel is ellentétesnek tartja  a támadott rendelkezést. Kifejti továbbá, hogy az Mt. 90.  §  (1) bekezdésében   foglalt  rendelkezések   a   munkáltató   szabad felmondási   jogát  korlátozó  törvényi  rendelkezések   körébe tartoznak,  amely  törvényi megszorítások  mindig  kivételesnek tekintendők  a  szabad felmondás jogának generális  alapelvéhez képest,   ezen   alapelvvel  szemben  azonban  a  munkavállalók alkotmányos  jogait védő rendelkezések indokoltak. A  munkaerő- kölcsönzés  –  törvényi indokolásban kiemelt –  sajátosságainak figyelembe   vételével  sem  tartja  indokoltnak  a  munkáltató felmondási    lehetőségének   korlátját   jelentő   rendelkezés mellőzését,  az  érintett  munkavállalói  kör  tekintetében  az eltérésnek   nincs   kellő   súlyú   alkotmányos   indoka.    A megkülönböztetés nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, az elérni  kívánt  cél (a fokozott rugalmasság) és az  alkalmazott eszköz  (a  felmondási védelem mellőzése) „nem állnak egymással ésszerű arányban”, s nem alapozzák meg az eltérő bánásmódot  az atipikus  jogviszonyra  vonatkozó sajátosságok  sem.  Így  „nem lehet  indokolt,  hogy  –  a bíróság előtt  folyó  jelen  peres eljárás  felperesi pozíciójában álló – terhes  munkavállaló  az Alkotmány   66.  §  (2)  és  (3)  bekezdéseiben,  67.   §   (1) bekezdésében  és  a 70/D. § (1) bekezdésében biztosított  jogai amiatt szenvedjenek csorbát, mert munkaerő-kölcsönzés keretében is  nem  klasszikus munkaviszony keretén belül alkalmazzák”.  A felmentési    védelemnek   a   munkaerő-kölcsönzés    keretében alkalmazottakra   való   fenntartása   indokolt,   a    nagyobb munkabiztonság  jogpolitikai követelményei ez esetben  is  fenn kell,   hogy   álljanak.  Megemlíti   továbbá,   hogy   –   bár indítványozói  jogosultsággal e  körben  nem  rendelkezik  –  a támadott szabályt több nemzetközi szerződéssel is ellentétesnek véli  (így a 2004. évi CX. törvénnyel kihirdetett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által elfogadott, a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. számú  Egyezmény 11.   Cikkébe,   valamint  a  2004.  évi  CXI.  törvény   által kihirdetett,  az anyaság védelméről szóló 183. számú  Egyezmény 8. cikkének rendelkezéseibe is).   Egy  további  indítványozó  utólagos normakontrollra  irányuló indítványában  az  Alkotmány  66.  §  (2)  bekezdése  sérelmére hivatkozva  kezdeményezte az Mt. 193/P. §  (1)  bekezdése  azon rendelkezése    alkotmányellenességének    megállapítását    és megsemmisítését, amely – az Mt. 86/A. §–96. §-ai alkalmazásának a  munkaerő-kölcsönzésre való kizárásával – az Mt.  90.  §  (1) bekezdés  e)  pontjában  írt felmondási tilalmakat  nem  engedi érvényesülni  a  kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya  rendes felmondással  való megszüntetése esetén. Indítványában  vázolta saját  esetét, miszerint munkáltatója előbb „átjelentette”  egy munkaerő-kölcsönző  céghez, majd onnan  visszakölcsönözte,  ezt követően pedig, amikor is a GYES igénylése mellett kívánt volna munkába  állni, nem „vették vissza”, továbbá arra  hivatkozott, hogy  a  GYES-en lévő személyek védelmére vonatkozó  szabálynak érvényesülnie      kellene     a      kölcsönzés      keretében foglalkoztatottakra is.   2.   Az   Alkotmánybíróság  az  indítványokat  azok   részbeni tartalmi   azonosságára  tekintettel  –   az   Alkotmánybíróság ideiglenes ügyrendjéről és annak közzétételéről szóló, többször módosított 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  az utólagos normakontrollra irányuló indítványokkal érintett egyes rendelkezéseket az indítványok benyújtását követően több ízben, legutóbb  a  Munka  Törvénykönyvéről  szóló  1992.  évi   XXII. törvény,    valamint   egyéb   munkaügyi    tárgyú    törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvényben (a továbbiakban: Mtm1.),  majd  az  egyes  munkaügyi tárgyú  és  más  kapcsolódó törvények  módosításáról szóló 2007.  évi  XIX.  törvényben  (a továbbiakban:  Mtm2.)  módosította.  Mivel  a  módosítások   az indítványokban  felvetett  problémákat  –  a  jelen   határozat indokolása III. 2.2. pontjában bemutatottak szerint – csak  kis részben   érintették,  az  Alkotmánybíróság  a  vizsgálatot   a jelenleg hatályos rendelkezésekre nézve folytatta le.   4.  Az Alkotmánybíróság eljárása során – álláspontja kifejtése végett   –  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,  demokratikus jogállam.”  „66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a  nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.  (2)  A  Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek  születése előtt  és  után  külön  rendelkezések  szerint  támogatást   és védelmet kell nyújtani.  (3)  A  munka végzése során a nők és a fiatalok védelmét külön szabályok is biztosítják.”   „67. § (1) A Magyar Köztársaságban minden gyermeknek joga  van a  családja, az állam és a társadalom részéről arra a védelemre és gondoskodásra, amely a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges.”   „70/A.  §  (1)  A  Magyar Köztársaság biztosítja  a  területén tartózkodó  minden  személy  számára  az  emberi,  illetve   az állampolgári  jogokat,  bármely  megkülönböztetés,  nevezetesen faj,  szín,  nem, nyelv, vallás, politikai vagy  más  vélemény, nemzeti  vagy  társadalmi  származás, vagyoni,  születési  vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.  (2)   Az   embereknek  az  (1)  bekezdés  szerinti   bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.  (3)  A  Magyar  Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását  az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó  intézkedésekkel  is segíti.”   „70/B.  § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga  van  a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.  (2)     Az    egyenlő    munkáért    mindenkinek,    bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.  (3)  Minden  dolgozónak  joga van  olyan  jövedelemhez,  amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.  (4)  Mindenkinek  joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz  és  a rendszeres fizetett szabadsághoz.”   „70/D. § (1) A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk  van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.”   „70/E.  § (1) A Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk  van a   szociális   biztonsághoz;  öregség,  betegség,  rokkantság, özvegység,   árvaság   és   önhibájukon   kívül   bekövetkezett munkanélküliség  esetén a megélhetésükhöz  szükséges  ellátásra jogosultak.”  2. Az Mt. indítványokkal érintett rendelkezései:                      A munkaerő-kölcsönzés  „193/B.  § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés  céljából létesített  munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.  (2)   A   külön   jogszabály  szerinti  alkalmi  munkavállalói könyvvel  munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.   193/C. § E törvény alkalmazásában  a)   munkaerő-kölcsönzés:  az  olyan   tevékenység,   amelynek keretében   a   kölcsönbeadó   a   vele   kölcsönzés   céljából munkaviszonyban    álló   munkavállalót   ellenérték    fejében munkavégzésre   a  kölcsönvevőnek  átengedi  (a   továbbiakban: kölcsönzés);  b)  kölcsönbeadó:  az  a  munkáltató, aki  a  vele  kölcsönzés céljából   munkaviszonyban  álló  munkavállalót  munkavégzésre, kölcsönzés  keretében a kölcsönvevőnek átengedi és  munkáltatói jogait,  illetve  kötelezettségeit a  kölcsönvevővel  megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);  c)  kölcsönvevő:  az a munkáltató, aki a kölcsönzés  keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói  jogait, illetve    kötelezettségeit    a   kölcsönbeadóval    megosztva gyakorolja.   193/D.  §  (1)  Kölcsönbeadó csak az a belföldi  székhelyű,  a tagok   korlátolt  felelősségével  működő  gazdasági  társaság, közhasznú  társaság vagy – a vele tagsági viszonyban  nem  álló munkavállaló   vonatkozásában  –  szövetkezet  lehet,   amelyik megfelel  az  e  törvényben,  illetve  az  egyéb  jogszabályban foglalt  feltételeknek,  és  az  állami  foglalkoztatási  szerv nyilvántartásba vette.   (2) Tilos munkavállaló kölcsönzése:  a)    jogszabály   által   meghatározott   tilalomba    ütköző munkavégzésre,  b)   a  kölcsönvevő  olyan  munkahelyén,  illetve  telephelyén történő  munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot  megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve  c)  ha  a  kölcsönvevőnél  a munkavállaló  munkaviszonya  –  a munkáltató   működésével  összefüggő  okra   alapozott   rendes felmondásával,  illetve  a  próbaidő  alatt  azonnali   hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.  (3)  A  kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a  jogok gyakorlása  és  a  kötelezettségek  teljesítése  során  köteles együttműködni.  (4)   A   kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevő  között   létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat  a jogokat,  amelyek  a  munkavállalót e  törvény,  illetőleg  más jogszabály alapján megilletik.  (5)  A  kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál  történő munkavégzésre nem kötelezheti.  (6)  Az  (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen  eltérni nem lehet.   193/E.  §  (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó  között létrejött olyan megállapodás, amely  a)  a  munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése  után  a kölcsönvevővel   való  jogviszony  létesítési   tilalmat   vagy korlátozást ír elő;  b)  alapján  a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára  díjazást (közvetítési  díjat)  kell fizetni, ha a  kölcsönvevővel  kíván jogviszonyt létesíteni.   (2)  A  kölcsönzés  során a munkáltatót megillető  jogokat  és kötelezettségeket   a   kölcsönbeadó   és   a   kölcsönvevő   – megállapodásuk  szerint – megosztva gyakorolja. A  munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó  gyakorolhatja, a  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  jognyilatkozatot  a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.   (3)  A  munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó  munkarendre, munkaidőre,   pihenőidőre   vonatkozó   rendelkezéseket    kell alkalmazni.   (4)  Ha  a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre,  a munkaszerződés   nem  módosítható  annak  érdekében,   hogy   a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.   193/F.  § (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem  érinti,  ha  a  kölcsönvevő a kölcsönbeadónak  járó  díjat esedékességekor nem fizette meg.   (2)  A  kölcsönbeadót  terheli  a  munkaviszonnyal  összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől  eltérően a  kölcsönvevőt  terhelik  a 193/G.  §  (1)  bekezdése  alapján létrejött  megállapodásban  foglalt,  a  kölcsönvevő  által   a munkavállaló  részére  nyújtott  juttatásokkal  összefüggő,   a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.   (3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.        A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony  193/G.   §  (1)  A  kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevő   közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia  kell legalább:  a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,  b) a munkavégzés helyét,  c) az elvégzendő munka jellegét,  d)  természetbeni  munkabér,  illetve  juttatás  esetén  –  ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését.  A  kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról,  hogy a   természetbeni   munkabért,  illetve  a   165-165/A.   §-ban szabályozott    szociális   juttatásokat    (a    továbbiakban: közvetlenül    adott   szociális   juttatás)   a   munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.   (2)   Az   (1)   bekezdésben   meghatározott   megállapodásban foglaltakon  túl a kölcsönvevő írásban köteles  tájékoztatni  a kölcsönbeadót:  a) az irányadó munkarendről,  b)  a  munkáltatói  jogkört  gyakorló  személy  megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],  c)  a  munkabérfizetés  alapjául  szolgáló  adatok  közlésének módjáról és határidejéről,  d)  az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá  e)   minden   olyan   körülményről,   amely   a   munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.   (3)  Eltérő  megállapodás hiányában a  kölcsönbeadó  viseli  a foglalkoztatással   kapcsolatos   jogszabályban   meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a  munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját.  A  kölcsönbeadó  a kölcsönvevő  kérése  esetén  köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig  a)  az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató  és a  kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási  jogviszony kezdetéről szóló, állami  adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint  b)   a  külön  jogszabály  szerinti  kölcsönbeadóként  történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát a kölcsönvevő részére átadni.   (4)  A  kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában –  köteles legkésőbb   a  tárgyhónapot  követő  hónap  ötödik  napjáig   a kölcsönbeadóval   közölni  mindazokat  az   adatokat,   amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig  történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a  hónap  közben  szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó  munkában töltött   napot  követő  három  munkanapon  belül   köteles   a munkabérfizetéshez,  valamint  a  193/F.  §  (2)   bekezdésében szereplő  kötelezettsége teljesítéséhez  szükséges  adatokat  a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)-(10)   bekezdésének  alkalmazása   esetén   a   kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát  végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.   (5)  A  munkavégzés  időtartama alatt  a  kölcsönvevő  minősül munkáltatónak  a) a munkavállaló munkavédelmére,  b)   a   nők,   a   fiatal   munkavállalók,   a   megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,  c) az egyenlő bánásmód követelményére,  d) a munkavégzésre,  e) a munkakör átadás-átvételére,  f)  a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,  g)  az  (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a   természetbeni   munkabér,  valamint  a  közvetlenül   adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.   (6)  A  193/H.  §  (9)-(10)  bekezdésébe  foglalt  rendelkezés alkalmazása   érdekében   a  kölcsönbeadó   –   a   kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni  különösen  a munkavállaló  szakképzettségéről  és szakmai tapasztalatairól.   (7)  Semmis  a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között  létrejött megállapodás,   ha   a   felek  a  106.  §   (1)   bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.   (8)   Ha   a   kölcsönvevőnél  történő  munkavégzés  tényleges megkezdéséig  a)  a  kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve  az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy  b)  a  kölcsönbeadó  nem köt a 193/H. § (1) bekezdés  szerinti munkaszerződést, a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a  munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.   (9)  A  (8)  bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor  a)  munkavégzési  helynek az (1) bekezdés b)  pontja  szerinti helyet,  b)   munkakörnek   és   személyi  alapbérnek   a   kölcsönzött munkavállalónak  a 193/H. § (1) bekezdés b)-c)  pontja  alapján meghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni.   (10)  A  (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) 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 egységnél azonos   munkakört  betöltő  munkavállalók  személyi   alapbére mértékének,  azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában  a kölcsönvevő  tevékenysége  szerinti  ágazatban,  a  kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.   (11)   A  (8)  bekezdés  a)-b)  pontjában  foglaltak  együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.   (12)  A  (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha  a  munkaviszony időtartama  a  (8)  bekezdés szerint  nem  határozható  meg,  a munkaviszonyt 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   kell állapodniuk  a)  abban,  hogy  a  munkaszerződés  vagy  a  távmunkát  végző foglalkoztatására  irányuló munkaszerződés kölcsönzés  céljából jön 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  vételi számát,  valamint  a  munkavállaló és a  kölcsönbeadó  lényeges adatait is.   (3)   A   munkáltató  –  ha  a  munkaszerződés  nem  tartalmaz tájékoztatást   –   legkésőbb  a  munkaszerződés   megkötésétől számított két héten belül, ezen túlmenően a c) pont szerint,  a (9)  vagy  (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított  két  héten  belül köteles  a  munkavállalót  írásban tájékoztatni  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  és kiadásának, illetve  g)    a    jogviszony   megszüntetésének   e   fejezet   által meghatározott szabályairól,  h)  a  kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó  felmondási idő megállapításának szabályairól,  i)  a  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá  j)  arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.   (4)  A  (3)  bekezdés c), d), f) és h) pontjában,  valamint  a 76/A.  §  (1)  bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály,   illetve   a  kölcsönbeadóra   kiterjedő   hatályú kollektív  szerződés  rendelkezésére történő  hivatkozással  is megadható.   (5)   A   kölcsönbeadó  megnevezésének,  lényeges   adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a  kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon  belül  köteles írásban tájékoztatni  a  munkavállalót. Ettől  eltérően  a munkaviszonyra vonatkozó szabály  módosítása esetén   a   (4)   bekezdés  rendelkezéseit  kell   megfelelően alkalmazni.   (6)    A   (3)   bekezdésben   meghatározott   kötelezettségen túlmenően,  a  kölcsönbeadó köteles – legkésőbb  a  munkavégzés tényleges   megkezdése   előtt   –   írásban   tájékoztatni   a munkavállalót az alábbiakról:  a)  a  kölcsönvevő  neve,  székhelye,  telephelye,  cégjegyzék száma,   vagy   ha  ez  utóbbi  adat  helyett  jogszabály   más nyilvántartási formát ír elő, ennek a száma;  b)  a  kölcsönvevőnél  mely szerv vagy  személy  gyakorolja  a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört;  c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;  d)  a  munkarendre,  a  munkaidőre  és  pihenőidőre  vonatkozó szabályok;  e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.   (7)  Ha  a  kölcsönbeadó  a munkaviszony  fennállása  alatt  a munkavállaló  foglalkoztatását nem  biztosítja  folyamatosan  – eltérő   megállapodás   hiányában  –  legkésőbb   a   következő munkavégzés   megkezdése  előtt  negyvennyolc  órával   köteles közölni 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  akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.   (9)  A  kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. §  rendelkezéseit kell  megfelelően  alkalmazni a kölcsönvevővel  munkaviszonyban álló,  valamint  a  kölcsönzött munkavállaló  vonatkozásában  a személyi  alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli  munkavégzésért járó   díjazás,   továbbá   az  ügyelet,   készenlét   díjazása tekintetében, ha  a)  a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama  a 183 napot meghaladja, vagy  b)   a   kölcsönzött  munkavállaló  a  kölcsönvevőnél  történő munkavégzés  megkezdésének  időpontját  megelőző  két  évben  a kölcsönvevőnél  –  kölcsönzés alapján – összesen  legalább  183 napot   dolgozott.  Ha  a  kölcsönvevőnél  kölcsönzés   alapján munkavégzéssel  töltött  összeszámított  időtartam   az   újabb kölcsönzés  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   kölcsönvevővel munkaviszonyban  álló,  valamint  a  kölcsönzött   munkavállaló vonatkozásában, ha  a)   a   határozott   időre   szóló   kölcsönzés   esetén    a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a  két évet, vagy  b)   a   határozatlan   időre  szóló   kölcsönzés   esetén   a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.   (11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni  a kölcsönzött     munkavállalóra,    ha     munkaviszonyára     a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.   (12)   A   (9)-(10)  bekezdés  alkalmazásakor  a   munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség  alóli mentesülés időtartama. Ettől  eltérően,  a fizetés nélküli szabadság – a 138. § (5) bekezdésben és a  139. §-ban  foglaltak kivételével – akkor nem érinti  a  munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc  munkanapot  nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy  a munkavégzési   kötelezettség   alóli   mentesülés   megszűnését követően   a   munkavállaló  munkáját  annál  a  kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.   (13)  A  (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a  kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti  a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását  megelőző  két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.   (14)  A  (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen  eltérni nem lehet.                   A munkaviszony megszüntetése  193/I.  §  (1)  A kölcsönzés céljából létesített  munkaviszony megszüntethető:  a) közös megegyezéssel,  b) felmondással,  c) azonnali hatályú felmondással,  d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.   (2)  A  munkaviszony  megszüntetésére  irányuló  nyilatkozatot mrásba kell foglalni.   193/J.   §   (1)   A  határozatlan  időtartamú   munkaviszonyt felmondással   mind   a  kölcsönbeadó,  mind   a   munkavállaló megszüntetheti.   (2)  A  felmondást  a  kölcsönbeadónak  indokolnia  kell.   Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.  Vita   esetén   a   felmondás   indokolásának   valóságát   és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.   (3)  A  kölcsönbeadó  felmondással  akkor  szüntetheti  meg  a munkaviszonyt, ha  a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,  b)    a   munkavállaló   munkaköri   feladatainak   ellátására alkalmatlan,  c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani  a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy  d)  a  megszüntetésre  a  kölcsönbeadó működésével  összefüggő okból kerül sor.   (4)  A  felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a  munkaviszony időtartama  eléri a háromszázhatvanöt napot, a  felmondási  idő mértéke harminc napra emelkedik.   (5)  Ha  a  kölcsönbeadó és a munkavállaló között a  felmondás közlését   megelőző   két  éven  belül  többször   került   sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából  ezek időtartamát össze kell számítani.   (6)  A  kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén –  a  felek eltérő  írásbeli  megállapodása hiányában –  a  felmondási  idő tartama   alatt   a   munkavállaló  mentesül   a   munkavégzési kötelezettsége   alól.  A  felmentési  időre  a   munkavállalót átlagkeresete illeti meg.   193/K.  §  (1)  A  határozott  és  a  határozatlan  időtartamú munkaviszonyt    azonnali   hatályú   felmondással    mind    a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.   (2)  A  munkavállaló  akkor szüntetheti meg  azonnali  hatályú felmondással  a  munkaviszonyt,  ha  a  kölcsönbeadó   vagy   a kölcsönvevő   súlyosan  megszegte  a  munkaviszonyra   vagy   a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.   (3)  A  kölcsönbeadó  akkor szüntetheti meg  azonnali  hatályú felmondással    a   munkaviszonyt,   ha   a   munkavállaló    a munkaviszonyból   eredő   lényeges  kötelezettségeit   vétkesen megszegi.   (4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén,  az erről  szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e  tényre történő  hivatkozással,  azonnali  hatályú  felmondással  –   a határozat  kézhezvételétől  számított  hatvan  napon  belül   – köteles  a  munkavállaló  munkaviszonyát  megszüntetni.  Ha   a kölcsönbeadó 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)  bekezdésben meghatározott  kivétellel  –  az okról  való  tudomásszerzéstől számított  tizenöt  napon  belül,  legfeljebb  azonban  az   ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A  kölcsönvevő  által  közölt ok alapján  az  azonnali  hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes   magatartásáról   a  tudomásszerzéstől   számított   öt munkanapon  belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót.  Ebben az  esetben  az azonnali hatályú felmondás gyakorlására  nyitva álló   tizenöt   napos   határidő  az   írásbeli   tájékoztatás kézhezvételétől számít.   (7)  Ha  a  munkaviszonyt  azonnali  hatályú  felmondással   a kölcsönbeadó  a  (4) bekezdésben meghatározott  okból  szünteti meg,  vagy  az  azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló gyakorolja,  a  kölcsönbeadó  köteles  a  munkavállaló  számára megfizetni   a   193/J.   §   (4)  bekezdésében   meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.   (8)  Azonnali  hatályú felmondás esetén a felmondás  szabályai nem alkalmazhatók.   193/L.   §   A  munkaviszony  megszűnésekor,  megszüntetésekor legkésőbb  az  utolsó  munkában töltött napot  követő  –  ha  a munkavállaló  a jognyilatkozat közlését, a közös  megegyezéssel történő   megszüntetésről  szóló  megállapodás  megkötését,   a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett   munkát,  a  jognyilatkozat  közlésétől,   illetve   a munkaviszony  megszűnésétől, megszüntetésétől  számított  –  öt napon  belül  köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót  megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti   díjazást,  egyéb  járandóságát  kifizetni,  valamint kiadni   a   munkaviszonyra  vonatkozó  szabályban   és   egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.              A munkaviszony jogellenes megszüntetése  193/M.   §   (1)   A  munkaviszony,  ha  azt  a   kölcsönbeadó jogellenesen  szüntette  meg,  a  jogellenességet   megállapító bírósági  határozat  jogerőre  emelkedése  napján  szűnik  meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.   (2)  Jogellenes  megszüntetés esetén a bíróság a  munkavállaló kérelmére  –  az  eset összes körülményeinek, így  különösen  a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével  –  a munkavállaló     legalább    egyhavi,    legfeljebb     hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére  kötelezheti  a kölcsönbeadót.   (3)  Jogellenes  megszüntetés  esetén  meg  kell  téríteni   a munkavállaló   elmaradt  munkabérét,  egyéb  járandóságát,   és felmerült  kárát.  Nem  kell megtéríteni a  munkabérnek,  egyéb járandóságnak,  illetve  kárnak azt  a  részét,  ami  máshonnan megtérült.   (4)  Ha  a munkavállaló munkaviszonya nem felmondással  került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon  túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.   (5)  A  határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén  – a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően  –  a bíróság a munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában  a munkaviszonyból  még hátralévő időre járó,  legfeljebb  azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.                         Szabadság kiadása  193/N.  §  (1)  Kölcsönzés  keretében  történő  foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot – eltérő megállapodás  hiányában –  a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. A szabadság kiadásának    időpontját   a   munkavállalóval    –    előzetes meghallgatása után – legkésőbb a szabadság kezdete előtt  három nappal  közölni kell. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt  esetben  változtathatja meg, és a munkavállalónak  az ezzel   összefüggésben  felmerült  kárát,  illetve   költségeit köteles megtéríteni.   (2)  Az  alapszabadság legalább egynegyedét – a foglalkoztatás első három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban  kell  kiadni.  A  munkavállalónak  erre   vonatkozó igényét  a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal  be kell jelentenie.                      Kártérítési felelősség  193/O.  § (1) Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében  kárt okoz   a  kölcsönvevőnek,  az  alkalmazott  károkozásáért  való felelősség    szabályait    kell    alkalmazni    [a    Polgári Törvénykönyvről  szóló  1959.  évi  IV.  törvény  348.  §   (1) bekezdése].   (2)  A  munkavégzés során a munkavállalónak okozott  kárért  a kölcsönvevő  és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel  (Mt.  174- 187. §).   (3)  Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de  a (2)  bekezdésben  foglaltakon kívül  –  nem  a  foglalkoztatása során,  vagy  azzal  összefüggésben –  éri  kár,  a  munkáltató kártérítési  felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a 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) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §- a,  a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.   (2)  A  kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében  foglalkoztatott munkavállalók  létszámáról és foglalkoztatási  feltételeiről  a nála  működő  üzemi tanácsot, illetve képviselettel  rendelkező szakszervezetet   rendszeresen,  de  legalább   félévente   egy alkalommal tájékoztatnia kell.   (3)  A  kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e  törvény 83/A.  §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak, 117-129/A.  §-ainak,  valamint – a  193/G.  §  (1)  bekezdésben foglalt  megállapodás esetén a természetbeni munkabér,  illetve juttatás  vonatkozásában – 193/G. §-a (4) bekezdésének  és  (5) bekezdése    g)   pontjának   alkalmazásakor   munkáltatón    a kölcsönvevőt kell érteni.   (4)   E   törvény   106/A-106/B.  §-ainak  alkalmazása   során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.”                               III.  Az indítványok részben megalapozottak.  1.  Az Alkotmánybíróság az Mt. támadott rendelkezései tartalmi vizsgálata előtt áttekintette a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás   kialakulásának   körülményeit   és   a   hatályos szabályozás  néhány  – az indítványok elbírálása  szempontjából lényeges  –  jellemzőjét. A munkavállalók kölcsönzés  keretében történő   foglalkoztatására  Magyarországon  már   a   támadott szabályozás  bevezetése előtt is lehetőség volt: az  Mt.  2001. július  1-jét megelőzően hatályos 106. §-a szerinti  kirendelés alapján,  más  munkáltatónál történő  ideiglenes  munkavégzésre visszterhesen    (a   munkáltatók   közötti   ilyen    tartalmú megállapodás  alapján) is sor kerülhetett. A  kirendelés  ezen, korábbi  szabályozás szerinti intézménye alkalmazásával  számos gazdálkodó     szervezet     folytatott    munkaerő-kölcsönzési tevékenységet,    esetenként   –   bejelentés,   járulékfizetés teljesítésének  elmulasztásával,  saját  korábbi   munkavállaló visszakölcsönzése  révén – illegális, illetve  a  munkavállalói érdekeket  jelentősen  sértő,  visszaélésszerű  foglalkoztatást megvalósítva.  Az Mt. Harmadik részének „A munkaerő-kölcsönzés” címet viselő XI. fejezetét a Módtv. 23. §-a iktatta a törvénybe 2001. július 1-jei hatállyal. A jogintézmény megalkotására –  a törvényjavaslathoz     fűzött     indokolás      szerint      – foglalkoztatáspolitikai célok érvényesítése és az európai uniós jogharmonizációs    kötelezettségek   (a    munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokat is  tartalmazó „A munkavállalók szolgáltatások nyújtása  esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a  Tanács 96/71/EK   irányelve”,   valamint  „A  határozott   időtartamra foglalkoztatott,   illetve   az   ideiglenes   munkaszerződéses munkavállalók  munkahelyi biztonságának  és  egészségvédelmének javítására  irányuló  intézkedések  kiegészítéséről  szóló,   a Tanács 91/383/EGK irányelve”) teljesítése céljából került  sor. A  Módtv.-vel a törvényhozó a munkahelyen kívüli, illetve a más munkáltatónál  történő munkavégzésre vonatkozó  szabályozást  – részben   a   korábban  kialakult  gyakorlat  intézményesítése, részben  a  kölcsönzött munkavállalók védelme és a  hivatkozott irányelveknek való megfelelés érdekében – átalakította.  A  más munkáltatónál   való  munkavégzésre  ezt  követően   egyrészről ideiglenesen,  a  munkáltatók között  ellenszolgáltatás  nélkül létrejött  megállapodások (az Mt. 106. §-a szerint,  az  azonos tulajdonosi  körbe  tartozó munkáltatóhoz történő,  korlátozott időtartamú   kirendelés;   az   Mt.   150.   §-a   szerint,   a foglalkoztatási kötelezettségét működési körében  felmerült  ok miatt  átmenetileg teljesíteni nem tudó munkáltató  kötelezése) alapján,  másrészről  a  kifejezetten más  munkáltatóknál  való foglalkoztatást  biztosító, a munkáltatók  visszterhes  polgári jogi  megállapodását  is  feltételező munkaerő-kölcsönzés  (Mt. 193/C.  §  szerint  olyan  tevékenység,  amelynek  keretében  a kölcsönbeadó  a  vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban  álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi)   keretében   kerülhetett  sor.   A   törvényjavaslat indokolása szerint a munkaerő-kölcsönzés intézményesítését  (az európai  uniós  jogharmonizációs  kötelezettségek  teljesítésén túl)  a  korábbi szabályozás alapján kialakult  –  több  ponton problémás  –  gyakorlat,  és az annak  alapján  elterjedt  jogi konstrukciók gyakorisága indokolta, amely az Mt. és a Ptk. (ti. a  Polgári  Törvénykönyvről szóló  1959.  évi  IV.  törvény;  a továbbiakban: Ptk.) rendelkezései alkalmazásával,  munkaviszony és  polgári jogi jogviszony létrehozásával, munkaerő-kölcsönzés útján    próbálja   megoldani   a   foglalkoztatást    mindazon területeken,  ahol  a  munkaerő-igény időszakosan  jelentkezik. Időszakos,   alkalmi   munkaerőre   az   egyes   munkáltatóknál elsősorban  helyettesítés, a tervezetten  felüli  megrendelések teljesítése,   illetve   szezonális   csúcsidőkben   jelentkező átmeneti   munkaerő-igények  kielégítése  céljából   mutatkozik szükséglet     (jellemzően    fizikai     és     adminisztratív munkakörökben),  nem  zárható  ki  azonban  az  ilyen  formában történő   tartós   foglalkoztatás  sem.  A  jogalanyi   oldalon jelentkező  három  pólus  és  a  munkavégzés  jellegéből  adódó fokozottabb  rugalmasság iránti igény  miatt  a  munkavégzésre, illetve  foglalkoztatásra  az általánostól  eltérő  körülmények között  kerül  sor,  az ezzel kapcsolatban  jelentkező  sajátos igényeket  azonban a hatályos munkajogi szabályozás  nem  tudja kielégíteni.  Ezért olyan speciális szabályozásra van  szükség, amely  alkalmas a munkáltatók és munkavállalók jogos  gazdasági érdekeinek     összehangolására,    valamint    az     ”állandó munkaviszonyban” állókhoz képest kiszolgáltatottabb  helyzetben lévő  kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelmét megfelelően biztosító garanciák megteremtésére.   A  munkaerő-kölcsönzés  jogintézménye létrehozásával  tehát  a törvényhozó egy hárompólusú jogviszonyon alapuló – az Mt.-nek a más  munkáltató  keretében történő ideiglenes  foglalkoztatásra alkalmazott  megoldásaitól jelentős  eltéréseket  mutató  –  új foglalkoztatási forma jogi kereteit kívánta megteremteni, amely a     korábbi    visszaélések    („feketemunka”,    kölcsönzött munkavállalókat érő hátrányok) visszaszorítása és kiküszöbölése érdekében  számos garanciális elemet tartalmaz. A  kölcsönzéses foglalkoztatás a „háromszereplős” konstrukció miatt  jelentősen különbözik  a „klasszikus” időszakos foglalkoztatási formáktól, az  alkalmi munkavégzéstől, a határozott idejű munkaszerződésen alapuló  és  a  részmunka-idős munkavégzéstől is.  A  munkaerő- kölcsönzés  során  a  – határozott vagy határozatlan  időre  is létesíthető  – munkajogviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között  jön  létre (a munkavállaló és a kölcsönvevő nem  állnak szerződéses  kapcsolatban),  mégpedig  kifejezetten   munkaerő- kölcsönzés céljából, míg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári  jogi  jogviszony  létesül,  amelyre  részben  a  Ptk., részben az Mt. szabályai irányadók. A Módtv. 1. §-a egyidejűleg ennek  megfelelően módosította az Mt. 1. §-át: az Mt.  Harmadik rész  XI. fejezetének hatályát „az ott meghatározottak szerint” kiterjesztette a Ptk. szabályain alapuló jogviszonyra is, amely munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó  és  a  kölcsönvevő között jön létre. (Szintén 2001. július 1-vel lépett hatályba – a  Módtv. felhatalmazása alapján megalkotott – R. is,  amely  a munkaerő-kölcsönzési  tevékenységet  folytatók  nyilvántartásba vételéről  és a tevékenység folytatásának további feltételeiről rendelkezik.)   A   Ptk.  a  munkaerő  kölcsönzésére   irányuló szerződést nem nevesíti; a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő  közti jogviszony  elemeit viszont az Mt. Harmadik rész  XI.  fejezete külön  alcím  alatt,  részletesen  szabályozza  (193/G.  §).  E jogviszonyban  –  az  Mt. kölcsönbeadó-definícióját  tartalmazó 193/C.    §   b)   pontjából   kiindulva   –   a   kölcsönbeadó főkötelezettsége,    hogy    a   vele    kölcsönzés    céljából munkaviszonyban    álló    munkavállalót    munkavégzésre     a kölcsönvevőnek  átengedje. A szerződésben specifikálni  kell  a kölcsönzés  időtartamát, a munkavégzés  helyét,  az  elvégzendő munka  jellegét  [193/G.  §  (1) bekezdés].  Ezzel  összhangban alakította  ki  a  törvényhozó az Mt.-ben a kölcsönbeadó  és  a munkavállaló   közötti  munkajogviszony   létesítésének   –   a munkaszerződés  szükséges  tartalmi elemeit  rögzítő  általános rendelkezésétől    részben   eltérő    –    szabályozását:    a munkaszerződésben  (munkakör helyett) a munkavégzés  jellegében is  megegyezhetnek  a felek, a munkavégzés  helye  tekintetében pedig  a munkáltatót csupán tájékoztatási kötelezettség terheli [Mt.  76.  §  (5)  bekezdés, 193/H. § (1) bekezdés].  Munkaerő- kölcsönzés esetén a munkavállaló tényleges foglalkoztatására  a kölcsönvevőnél   kerül   sor;   a   munkáltatói   jogokat    és kötelezettségeket  a  kölcsönbeadó  és  a   kölcsönvevő   –   a törvényben  meghatározottaknak, illetve ahol azt  a  törvény  a köztük   lévő   megállapodásra  bízza,  az  abban  foglaltaknak megfelelően  –  megosztva gyakorolja, illetve  teljesíti.  Ezek közül  a  munkajogviszony megszüntetését,  a  munkabér-fizetést (ide  nem  értve  a  természetbeni  munkabért  és  a  szociális juttatásokat),   a   munkaviszonnyal  összefüggő,   munkáltatót terhelő  bejelentési,  bevallási,  stb.  kötelezettségeket   és jogosultságokat   a  törvényhozó  eltérést   nem   engedően   a kölcsönbeadóhoz   telepítette,  míg   másokat   (jellemzően   a tényleges   foglalkoztatáshoz,  munkaszervezéshez   közvetlenül kapcsolódókat) a kölcsönbevevőre.   A fentiek alapján megállapítható, hogy a törvényhozó a Módtv.- ben  a  tipikustól eltérő foglalkoztatási forma  jogi  kereteit teremtette   meg,   amelynek  sajátosságát  –   a   hagyományos munkajogviszonyhoz  képest – egyrészről a  jogi  konstrukcióban szereplő három fél jelenléte, az azok közötti kettős jogviszony fennállása, a munkajogviszony szempontjából pedig a  jogviszony létesítésének  speciális célja (a munkavállaló alkalmazására  a munkáltatóval   e  célra  polgári  jogi  jogviszonyt   létesítő harmadik    személy   munkáltató   időszakos    munkaerő-igénye kielégítése  érdekében kerül sor), valamint a munkáltató  és  a tényleges    foglalkoztató    személyének    elválása,    ehhez kapcsolódóan a munkáltatói jogok és kötelezettségek  megoszlása adja.  Megállapítható  továbbá az is, hogy  munkaerő-kölcsönzés céljából   létesített  munkajogviszonyra   vonatkozó   joganyag alapvetően az általános munkajogi szabályok és elvek mentén,  a foglalkoztatási  konstrukció speciális jellemzőire  tekintettel került   kialakításra:  a  munkavállaló   és   a   kölcsönbeadó munkáltató  között létrejött munkajogviszonyra a Mt.  generális szabályai  akkor  irányadók,  ha a  XI.  fejezet  rendelkezései azoktól  eltérő,  különös rendelkezéseket nem fogalmaznak  meg, illetve  az  Mt. 193/P. § (1) bekezdésének tételes  felsorolása azt 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   állító indítványt bírálta el.   Az  Alkotmány  mind a diszkrimináció általános tilalmát,  mind az  egyenlő  munkáért  egyenlő bér elvét  és  a  végzett  munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való  jogot alkotmányos    alapjogként   rögzíti.    Az    Alkotmánybíróság gyakorlatában az Alkotmány 70/B. §-a helyes értelme szerint  az általános  diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A.  §-nak  a munka  világára vonatkoztatott konkretizálása. [137/B/1991.  AB határozat, 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  az Alkotmány  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  más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy   egyéb  helyzet  szerinti  különbségtétel  nélkül  minden személyt  megilletnek. Következetesen érvényesített álláspontja szerint  a  diszkrimináció  tilalma elsősorban  az  alkotmányos alapjogok terén tett megkülönböztetésekre terjed ki.  Abban  az esetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jog tekintetében      történt,      az      eltérő      szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg,  ha  az  az  emberi méltósághoz  való  jogot sérti. Az Alkotmánybíróság  ez  utóbbi körben  viszont  kizárólag  akkor ítéli  alkotmányellenesnek  a jogalanyok   közötti   megkülönböztetést,   ha   a    jogalkotó önkényesen,  ésszerű  indok nélkül tett különbséget  az  azonos szabályozási  körbe  tartozó jogalanyok között.  [9/1990.  (IV. 25.)  AB  határozat,  ABH 1990, 46, 48.; 21/1990.  (X.  4.)  AB határozat,  ABH  1990,  73,  77-78.;  61/1992.  (XI.  20.)   AB határozat,  ABH  1992,  280,  282.;  35/1994.  (VI.   24.)   AB határozat, ABH 1994, 197, 203.]   Az  Alkotmánybíróság azt is kimondta, hogy a  megkülönböztetés tilalma nem jelenti azt, hogy minden megkülönböztetés tilos,  a tilalom  arra  vonatkozik, hogy a jognak mindenkit  egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, vagyis az emberi méltóság  alapjogán  nem eshet csorba, azonos  tisztelettel  és körültekintéssel,   az   egyéni   szempontok   azonos   mértékű figyelembe  vételével kell a jogosultságok  és  a  kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. [9/1990. (IV.  25.)  AB határozat, ABH 1990, 46, 48.] A diszkrimináció tilalmából tehát nem  következik  az, hogy az állam – a különböző élethelyzetben lévőkre tekintettel – ne különböztethetne, feltéve, hogy  ezzel az  alkotmányos  követelményeket nem sérti. Az Alkotmánybíróság szerint  az állam joga – és bizonyos körben kötelessége  is  –, hogy  a  jogalkotás  során figyelembe vegye az  emberek  között ténylegesen  meglévő  különbségeket.  [61/1992.  (XI.  20.)  AB határozat,  ABH  1992,  280,  282.;  74/1995.  (XII.  15.)   AB határozat, ABH 1995, 369, 373-374.]   Az  Mt.  193/E. §-193/H. §-ai a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodásának jogi korlátai, a munkáltatói jogok gyakorlása, a  „hagyományos”  (nem  munkaerő-kölcsönzés  keretében  történő foglalkoztatásra létesített) munkaviszony munkaerő-kölcsönzésre irányuló  jogviszonnyá alakításának tilalma, a kölcsönbeadó  és kölcsönvevő,  illetve a kölcsönbeadó és a munkavállaló  közötti jogviszony létrehozása és annak egyes lényeges elemei tárgyában rendelkeznek,  s  rögzítik  a munkavállalót  megillető  díjazás különös  szabályait  is.  Az  indítványozó  e  szabályokat   „a munkabérre   vonatkozó  normatartalom  hiánya   miatt”   tartja alkotmányellenesnek,  mert  a  törvény  a  munkavállaló  és   a kölcsönbeadó közötti munkaszerződésben csak a személyi  alapbér meghatározását  írja elő, a kölcsönvevőtől  –  a  nála  végzett munkáért – „járó” bérről nem rendelkezik; a kölcsönadó által  a kölcsönvevőnek   fizetett  „összegre”  a  feleknek   nem   kell megállapodást   kötniük,  s  hogy  ennek   nincs   kihatása   a munkavállaló  bérére  (e tekintetben még  tájékoztatásra  sincs joga),  ami  kétségessé  teszi  a munkabér  részletes  írásbeli elszámolására  vonatkozó kötelezettség érvényesülését.  Hasonló okból  állítja  az indítványozó az Mt. 193/E. §  (3)  bekezdése kapcsán  az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdés sérelmét: kétségessé teszi  az  Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó  VII.  fejezete rendelkezései  érvényesülését, mert a bérezés tekintetében  nem írja  elő  a kölcsönvevőnél irányadó, jogszabályban,  kollektív szerződésben,    munkáltatói    bérszabályzatokban    megjelenő rendelkezések alkalmazását.   2.1.  Az  Alkotmánybíróság  megállapította,  hogy  a  vizsgált szabályok közül az Mt. 193/H. § (1) bekezdés b) pontja  az  Mt. 76.  §  (5)  bekezdésével azonosan írja  elő  a  munkaszerződés szükséges tartalmi elemeként a feleknek a munkavállaló személyi alapbérében   való  megállapodását,  a  további   bérelemek   a „hagyományos”  munkaviszonyban is  csupán  lehetséges  tartalmi elemei  a  munkaszerződésnek. E tekintetben tehát a kölcsönzött munkavállalók  hátrányos megkülönböztetése  nem  merül  fel.  A további  szabályok  valóban  nem tartalmazzák  az  indítványozó által   hiányolt   rendelkezéseket:  a  kölcsönvevőtől   „járó” díjazásról nem szólnak, s nem érvényesülnek teljesen azonosan a kölcsönbevevőnél  munkaviszonyban álló, az általános  szabályok alapján   foglalkoztatott  munkavállalók  bérezésére  vonatkozó szabályok  sem.  Mivel  az  indítványozó  ezzel  összefüggésben kifejezetten  a  normatartalom  hiányára  alapozva  állítja  az alkotmányellenesség  fennállását,  az  Alkotmánybíróság  –   az indítvány  tartalmának megfelelően – mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség fennállását vizsgálta.   Az    Alkotmánybíróságnak    a   mulasztásban    megnyilvánuló alkotmányellenesség  megállapítására  vonatkozó  hatáskörét  az Abtv.  49. §-a szabályozza. Eszerint mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megállapítására akkor kerülhet  sor,  ha  a jogalkotó   szerv   a  jogszabályi  felhatalmazásból   származó jogalkotói  feladatát elmulasztotta, és ezzel  alkotmányellenes helyzetet   idézett  elő.  Az  Abtv.  és  az   Alkotmánybíróság gyakorlata     alapján     a     mulasztásban     megnyilvánuló alkotmányellenesség  megállapításának  két  együttes  feltétele van:  a  jogalkotó  jogszabályi felhatalmazáson  alapuló,  vagy feltétlen  jogszabályi rendezést igénylő  kérdésben  jogalkotói kötelezettségének   nem   tesz   eleget,   és   a    jogalkotói kötelezettség  elmulasztásának  eredményeként  alkotmányellenes helyzet  keletkezik.  Az Alkotmánybíróság  irányadó  gyakorlata szerint  a jogalkotó szerv jogalkotási kötelezettségét  konkrét jogszabályi felhatalmazás hiányában is köteles teljesíteni,  ha az alkotmányellenes helyzet – a jogi szabályozás iránti igény – annak  következtében állt elő, hogy az állam  jogszabályi  úton beavatkozott   bizonyos   életviszonyokba,   és   ezáltal    az állampolgárok  egy  csoportját megfosztotta  alkotmányos  jogai érvényesítésének  a  lehetőségétől.  [22/1990.  (X.   16.)   AB határozat,  ABH  1990,  83, 86.] Az Alkotmánybíróság  akkor  is mulasztásban  megnyilvánuló alkotmányellenességet állapít  meg, alapjog   érvényesüléséhez  szükséges   jogszabályi   garanciák hiányoznak.  [37/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH  1992,  227, 232.]    Az    Alkotmánybíróság   mulasztásban    megnyilvánuló alkotmánysértést  nemcsak  akkor  állapít  meg,  ha  az   adott tárgykörre  vonatkozóan semmilyen szabály nincs [35/1992.  (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 204, 205.], hanem akkor is, ha  az adott szabályozási koncepción belül az Alkotmányból levezethető tartalmú jogszabályi rendelkezés hiányzik. [22/1995. (III.  1.) AB  határozat,  ABH  1995, 108. 113.;  29/1997.  (IV.  29.)  AB határozat,   ABH   1997,  122,  128.]  A  szabályozás   hiányos tartalmából   eredő   alkotmánysértő  mulasztás   megállapítása esetében   is   a  mulasztás  vagy  a  kifejezett   jogszabályi felhatalmazáson  nyugvó,  vagy  ennek  hiányában,  a  feltétlen jogszabályi    rendezést   igénylő   jogalkotói   kötelezettség elmulasztásán  kell,  hogy alapuljon. [4/1999.  (III.  31.)  AB határozat, ABH 1999, 52, 57.]   Az  Alkotmánybíróság a jelen határozata indokolásának III.  1. pontjában  már  rámutatott  a vizsgált  foglalkoztatási  forma, illetve     a     munkaerő-kölcsönzés    céljából    létesített munkajogviszony  atipikus voltát alátámasztó sajátosságokra.  E szabályozási  konstrukcióban  a foglalkoztatás  három  jogalany részvételével, két jogviszony alapján valósul meg. A jogalanyok közül  a munkavállaló és a munkaerejét kölcsönbevevő, tényleges foglalkoztatást    biztosító   munkáltató    között    –    bár kapcsolatuknak  a  munkavégzés,  foglalkoztatás   szempontjából releváns  elemeit  szabályozza  a  törvény  –  nem  jön   létre szerződéses  jogviszony. A kölcsönbeadó és kölcsönbevevő  közti polgári  jogi  megállapodásnak lényeges  eleme  a  kölcsönbeadó szolgáltatásáért  járó  ellenérték (kölcsönzési  díj)  kikötése [193/C.  §  a) pont, 193/G. § (1) bekezdés], amely  több  fajta szolgáltatás    ellentételezésére    szolgál,    így    magában foglal(hat)ja     a     megfelelő    munkaerő     toborzásának, kiválasztásának,  a munkabér költségének, az adminisztrációval, munkaerő-gazdálkodással    járó    terhek     és     kockázatok átvállalásának,  valamint  egyéb szolgáltatásoknak  (pl.  rövid határidőn belüli teljesítés) ellentételezését is; a díj mértéke a  felek  polgári jogi megállapodásának függvénye.  A  vizsgált konstrukcióban a törvényhozó a munkabér fizetési  és  az  ehhez kapcsolódó   levonási,   befizetési,  adatszolgáltatási,   stb. kötelezettségeket   eltérést  nem   engedően   a   kölcsönbeadó munkáltatóra  telepítette,  aki e  kötelezettségének  akkor  is köteles    eleget   tenni,   ha   a   munkavállaló    tényleges foglalkoztatását – kikölcsönzés révén – nem tudja  biztosítani. (A  törvény az Mtm. nyomán 2007. április 1-jétől módot ad arra, hogy  a természetbeni munkabért a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő megállapodása   alapján  a  munkavállalónak   a   kölcsönbevevő szolgáltassa,  amely esetben a kölcsönvevőt terhelik  az  ahhoz kapcsolt  kötelezettségek.)  A  törvény  –  a  bérezést  érintő speciális  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  való hozzájutását  garanciális  rendelkezés  által  is   biztosítani kívánja:  kimondja, hogy a kölcsönbeadónak járó díj  késedelmes kifizetése a munkabér-fizetési kötelezettséget nem befolyásolja [193/F.  §  (1)  bekezdés]. A 193/P. §  (1)  bekezdése  az  Mt. Harmadik   rész   „A   munka  díjazása”  című   VII.   fejezete rendelkezései   közül  két  szabályt  jelöl  meg,   amelyet   a kölcsönzött munkavállalókra nem enged alkalmazni: a 150. §  (1) bekezdését  (amelynek alapján a munkavállalók a  foglalkoztatás munkáltató  működési  körében  felmerült  ok  miatti   átmeneti ellehetetlenülése   miatt   más   munkáltatónál    kötelezhetők munkavégzésre),  valamint  a 155. §  (1)  bekezdésének  második mondatát  (ami az egy hónapnál rövidebb munkaviszony  esetén  a munkabért a munkaviszony végén rendeli kifizetni).   Az  Alkotmánybíróság megítélése szerint az Alkotmány  70/B.  § (3)     bekezdését     sértő     mulasztásban     megnyilvánuló alkotmányellenesség  fennállása nem  állapítható  meg  azon  az alapon,  hogy  törvény  nem  írja elő  a  kölcsönzés  keretében foglalkoztatott munkavállalók bérének a kölcsönzési díjhoz való igazítását.   A  végzett  munka  mennyiségének  és  minőségének megfelelő jövedelemhez való jog érvényesülésének nem feltétele, hogy a kölcsönbeadó munkaerő-kölcsönzési tevékenységéért kapott díjazása,  vagy  annak  bérköltség-eleme mérceként  szolgáljon, illetve   befolyást  gyakoroljon  a  kölcsönzött   munkavállaló bérére. Az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalót megillető  bér mértéke  –  az  Alkotmány  70/B.  §  (2)  és  (3)  bekezdésében foglaltak,  az  e rendelkezéseket konkretizáló,  illetve  egyéb jogszabályok [Mt., az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról  szóló  2003. évi  CXXV.  törvény,  a  kötelező legkisebb  munkabér  (minimálbér)  és  a  garantált  bérminimum megállapításáról  szóló 321/2008. (XII.  29.)  Korm.  rendelet, stb.],   valamint  munkaviszonyra  vonatkozó  egyéb   szabályok (kollektív  szerződések)  keretei  között  –  a  felek   szabad megállapodására tartozó kérdés, e tekintetben  (és  ez  igaz  a munkaerő-kölcsönzésre  létesített  polgári  jogi   jogviszonyon alapuló  díjazásra is) az Alkotmánybíróság által a piacgazdaság lényegi   elemének   tekintett   szerződési   szabadság    elve érvényesül.  [13/1990. (VI. 18.) AB határozat,  ABH  1990,  54, 55.]  Tény,  hogy  a  munkajogban – a polgári  jog  szerződéses viszonyai  szabályozásával összevetésben, a  munkajogviszonyban álló    felek   egyenlőtlen   helyzetéből   fakadó    hátrányok kiegyenlítése okán – a szerződési szabadság szűkebb körben  jut érvényre. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben emlékeztet a 256/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  függő munka  speciális, közjogi elemekkel átszőtt szabályozása,  azon jogviszonyoké, amelyekben a jogviszonyban álló  felek  közül  a munkavállaló  a  kötelem másik alanyával  szemben  gazdaságilag lényegesen gyengébb, kiszolgáltatott helyzetben van, mint a más részére  történő  munkavégzést  szabályozó  klasszikus  polgári jogviszonyokban (vállalkozás, megbízás) álló, munkateljesítésre szerződő  jogalanyok.  Ennek megfelelően  a  munkajogviszonyban álló  felek  közti  egyensúlyi helyzet megteremtése  érdekében, alapvetően  a munkavállalók szociális biztonságát elősegítendő, a  munkajogi  szabályozásban számos jogintézmény  korlátozza  a munkáltató  döntési hatalmát, vagy ír elő a munkáltató  számára többlet-gondoskodási kötelezettséget.” (ABK 2008. május,  811.) Hasonló indokokon (valamint gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai, stb.  megfontolásokon)  alapul, hogy az  állami  beavatkozás  a bérszabályozás területén is szélesebb körű, mint a polgári  jog munkavégzésre irányuló jogviszonyai alapján kikötött  díjazások meghatározásánál  irányadó  szabályozásban.  A   törvényhozónak azonban nem áll fenn az Alkotmány 70/B. § (3) bekezdéséből,  és az Alkotmány más rendelkezéseiből származóan sem kötelezettsége arra,    hogy   a   munkaerő-kölcsönzés   céljából   létesített munkajogviszonyban álló felek bérmegállapodásának a kölcsönzési díjjal összefüggésben állítson korlátokat.   Nem   sérti  a  végzett  munka  mennyiségének  és  minőségének megfelelő  jövedelemhez való jogot az  sem,  hogy  a  munkabér- fizetést    a   törvényhozó   úgy   tette   a   munkavállalóval munkajogviszonyban  álló  munkáltató kötelezettségévé,  hogy  a kölcsönbevevő  bérfizetési kötelezettséget  nem  írta  elő  egy sorban   (egyetemlegesen)  a  kölcsönbeadó  munkáltatóval.   Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a bérigény érvényesítésének szabályozása  kapcsolatban  áll  az  Alkotmány  70/B.   §   (3) bekezdésével, a végzett munkáért járó (a munka mennyiségének és minőségének  megfelelő) jövedelemhez való jog érvényesülésével. A  munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök   megválasztásában  azonban  a  törvényhozó   nagyfokú szabadsággal  rendelkezik. Kétségtelen,  hogy  az  indítványozó által   kívánt   szabályozás   a  munkavállalók   bérhez   való hozzájutásának   esélyeit   jelentős   mértékben   növelné;   a törvényhozó  nincs  elzárva attól, hogy e  cél  érdekében  –  a foglalkoztatás tényén alapuló, faktuális viszonyra  tekintettel – a kölcsönvevőre is kötelezettségeket rójon. Az idegen, azaz a munkajogviszonyon   kívül   álló  munkáltató   közreműködésével megvalósuló  foglalkoztatás esetén sem alkotmányos  követelmény azonban   az,   hogy   a  munkateljesítés   ellentételezése   a munkavállaló foglalkoztatásában részt vevő mindkét jogalany  (a munkáltató  és a tényleges foglalkoztató) egyidejű  bevonásával (fizetési kötelezettsége előírásával) történjék.   Az  egyenlő  munkáért  egyenlő bér  elvének  sérelme  a  fenti problémákkal   (a  munkaerő  „átengedéséért”  fizetett   összeg bérezésre    gyakorolt    hatása,   egyetemleges    bérfizetési kötelezettség) összefüggésben nem vizsgálható, tekintve, hogy a törvény   az  idegen  munkáltatónál  való  foglalkoztatás   más eseteiben a munkáltatók közötti megállapodás ingyenességét írja elő,  a  bérfizetést illetően pedig nem helyezi a munkáltatókat többes   kötelezetti  pozícióba.  A  kölcsönzött  munkavállalók bérezésére    vonatkozó    szabályozás    értelmezésével     és alkalmazásával, valamint a kölcsönzési díj adott munkavállalóra vonatkozó  bérelemeire  vonatkozó –  a  munkavállalók  béralku- pozícióját  erősítő  – információk megismerésével  kapcsolatban felvetett   problémák  pedig  nem  hozhatók  összefüggésbe   az Alkotmány    felhívott    rendelkezéseivel.    Megjegyzi     az Alkotmánybíróság  –  ahogyan  azt  a  35/1991.  (VI.  20.)   AB határozatában (ABH 1991, 175, 176.) kifejtette –, hogy két vagy több   törvényi  rendelkezés  valóságos  vagy  vélt  kollíziója folytán  előálló értelmezési nehézség magábanvéve nem  elegendő feltétele  az  alkotmányellenesség megállapításának.  Az  ilyen esetleges  kollíziót jogszabály-értelmezéssel  kell  feloldani, vagyis  az  a  jogalkalmazó bíróság és nem az  Alkotmánybíróság hatáskörébe    tartozik.    A    fentiekre    tekintettel    az Alkotmánybíróság  –  az  indítványozó  által  felhozott   érvek alapján  – a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség  és az    Mt.    193/E.   §-193/H.   §-ai   alkotmányellenességének megállapítására sem látott alapot.   2.2.  Az  indítványozó  az Mt. 193/E. §  (3)  bekezdésének  az Alkotmány  70/A. § (1) bekezdésével és a 70/B.  §  (2)  és  (3) bekezdésével   való   ellentétét  amiatt  állította,   mert   a kölcsönzött  munkavállalóra nézve nem írja elő a kölcsönvevőnél foglalkoztatott  munkavállalók  bérezésére  irányadó  szabályok alkalmazását  (csupán  a  munkarendre, munkaidőre,  pihenőidőre vonatkozó  rendelkezésekét).  A  diszkrimináció  tilalmának   a kölcsönzés  keretében,  illetve a  hagyományos  keretek  között foglalkoztatott  munkavállalók bérezésében való  érvényesülését hiányoló  kifogást  az Alkotmánybíróság –  tartalma  alapján  – szintén    mulasztásban    megnyilvánuló    alkotmányellenesség megállapítására irányuló indítványként bírálta el.   2.2.1.  Az  egyenlő bánásmód követelményének –  a  kölcsönvevő által  alkalmazott  és  a kölcsönzés keretében  foglalkoztatott munkavállalók  munka- és foglalkoztatási feltételeiben  való  – érvényesülése   (annak   köre  és  terjedelme,   a   derogációs lehetőségek iránya és időtartama) számos kérdést vetett fel  az Európai  Unió  jogalkotásában  is.  A  munkaerő-kölcsönzés   az Európai   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 –  a már  említett,  a  munkaerő-kölcsönzést is érintő  irányelveken túlmenően,  a  munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság  közötti egyensúly  megteremtése,  a kölcsönzött  munkavállalók  védelme érdekében   –   felmerült   az  eltérő  tagállami   szabályozás egységesítésének   szükségessége.   A   jogalkotási    folyamat eredményeként   2008.  december  5-én  került  kihirdetésre   a munkaerő-kölcsönzés  keretében  történő  munkavégzésről   szóló 2008.  november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és  tanácsi irányelv (a továbbiakban: Irányelv), amely a tagállamok által – törvényi,  rendeleti,  közigazgatási  rendelkezések  elfogadása révén,   vagy  a  szociális  partnerek  közötti  megállapodások biztosításával    –    2011.   december    5-ig    teljesítendő minimumkövetelményeket határozza meg. Az 1.  Cikk  az  Irányelv személyi     hatályát    a    munkaerő-kölcsönzőkkel     kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló azon munkavállalókra    terjeszti   ki,   akiket    a    kölcsönvevő vállalkozásoknál   való  ideiglenes,   az   adott   vállalkozás felügyelete  és irányítása melletti munkavégzésre  kölcsönöznek ki. A 2. Cikk az Irányelv megalkotása céljaként rögzíti, hogy – a  munkahely-teremtéshez  és  a  rugalmas  munkavégzési  formák kialakításához   való   hozzájárulás  érdekében   –   megfelelő kereteket kíván teremteni a munkaerő-kölcsönzés alapján történő munkavégzés    igénybevételéhez,    mindezt    a    kölcsönzött munkavállalók   védelmének   biztosítása   és   a   munkavégzés minőségének  javítása,  az  5.  Cikkben  meghatározott  egyenlő bánásmód   alapelvének   a  kölcsönzött  munkavállalókra   való alkalmazása   és  a  munkaerő-kölcsönzők  munkáltatóként   való elismerése   révén.   A   II.   fejezetben,   a   „Munka-    és foglalkoztatási feltételek” cím, az „Egyenlő bánásmód alapelve” alcím    alatt    kimondja   továbbá,   hogy   a    kölcsönzött munkavállalókra  vonatkozó alapvető  munka  és  foglalkoztatási feltételeknek    a    kölcsönvevőnél    töltött    kikölcsönzés időtartamára legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha az adott  állás  betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette  volna  fel  őket  [5. Cikk (1)  bekezdés].  Az  Irányelv alapvető  munka-  és  foglalkoztatási feltételeknek  tekinti  a törvényben,    rendeletben,   közigazgatási   rendelkezésekben, kollektív  szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő  vállalkozásnál hatályban  lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított   feltételeket:  a  munkaidő  hossza,   túlmunka, szünetek,    pihenőidő,   éjszakai   munka,   szabadságok    és munkaszüneti napok, valamint a fizetés területén [3.  Cikk  (1) bekezdés f) pont]. Az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazását az 5.  Cikk  (1)  bekezdése  kifejezetten  előírja  a  kölcsönvevő vállalkozásnál  érvényben levő – többek között –  az  állapotos nők  és  szoptató anyák védelmére, valamint a  nők  és  férfiak közötti   egyenlő  bánásmódra  vonatkozó  szabályok   betartása vonatkozásában    a    törvényi,    rendeleti,    közigazgatási rendelkezésekben,   kollektív  szerződésekben   és/vagy   egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint. Az 5.  Cikk (2)  bekezdése  a fizetés tekintetében lehetővé teszi,  hogy  a tagállamok   –   a  szociális  partnerekkel  való  konzultációt követően    –   az   alapelv   alkalmazása   alól   mentességet biztosítsanak, amennyiben a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel   rendelkező   kölcsönzött   munkavállaló   a kikölcsönzések közötti időszakban is kap fizetést. Az  5.  Cikk nevesíti azokat az eseteket is, amelyek fennállása alapot adhat a  tagállamoknak a fentiektől eltérő szabályok, illetve türelmi idő  megállapítására. Az Irányelv tehát az –  alkalmazásában  – alapvető  munka-  és  foglalkoztatási feltételekre  vonatkozóan írja  elő  általános érvénnyel (a kölcsönvevőnél  alkalmazásban álló  munkavállalókkal való összevetésben) az egyenlő  bánásmód követelményének   érvényesülését,   amely   alól   a    fizetés tekintetében lehetőséget ad a tagállamoknak a derogációra, ha a kölcsönbeadó munkáltatóval tartósan fennálló jogviszonyokban  a kölcsönzött  munkavállaló  bérezése  a  kikölcsönzések  közötti időszakban   (a   tényleges   foglalkoztatás   hiányában)    is biztosított.   2.2.2.    Az   Alkotmánybíróság   megállapította,   hogy    az indítványozó  által  a  jelen ügyben  felvetett  probléma  csak részben   áll   fenn,  a  törvényhozó  ugyanis   az   indítvány benyújtását  követően  a kölcsönzött munkavállalók  bérének  és egyéb  juttatásainak  a  kölcsönvevővel  munkaviszonyban   álló munkavállalók   béréhez  közelítését  szolgáló  rendelkezéseket vezetett  be: az Mtm1. 21. §-ával kiegészítette, majd az  Mtm2. 8.  §-ában módosította az Mt. 193/H. §-át. E módosítások nyomán a jelenleg hatályos szabályozás [193/H. § (9)-(14) bekezdés] az Mt.   142/A.   §-ában  meghatározott  egyenlő  bánásmód   elvét fokozatosan   juttatja   érvényre   a   kölcsönzés    keretében foglalkoztatott munkavállalók díjazásában. [Ez  utóbbi  szabály az   egyenlő,   illetve   egyenlő  értékűnek   elismert   munka díjazásának   meghatározása  során   tiltja   a   munkavállalók indokolatlan   megkülönböztetését,  rögzíti  a  munka   egyenlő értékének megállapításánál irányadó szempontokat: különösen  az elvégzett  munka  természetének, minőségének, mennyiségének,  a munkakörülményeknek,  a  szükséges  szakképzettségnek,  fizikai vagy szellemi erőfeszítésnek, tapasztalatnak és felelősségnek a figyelembe vételét írja elő. E rendelkezés munkabér alatt  érti a  munkaviszony  alapján  közvetlenül  vagy  közvetve  nyújtott pénzbeli  és  természetbeni (szociális) juttatásokat,  valamint előírja  az  egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését  a munkaköri  besoroláson  vagy  teljesítményen  alapuló  munkabér megállapításánál  is.] A foglalkoztatás kezdeti  időszakában  a munkáltatót   nem   kötelezi   a   törvény   a   kölcsönvevőnél munkaviszonyban   álló   munkavállalók   díjazására   vonatkozó szabályok  figyelembe  vételére. Ha  a  kölcsönvevőnél  történő folyamatos munkavégzés viszonylag hosszabb tartamú (a 183 napot meghaladja, vagy ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben kölcsönzés  alapján összesen legalább 183 napot  dolgozott),  a törvény    a   személyi   alapbér,   műszakpótlék,   rendkívüli munkavégzésért  járó  díjazás terén,  valamint  az  ügyelet  és készenlét    díjazásában   teszi   kötelezővé   a    kölcsönzés időtartamára   az   Mt.  142/A.  §-a  rendelkezései   megfelelő alkalmazását. A következő „lépcsőben” a törvény a  munkaviszony ennél hosszabb időtartamára tekintettel – ha a kölcsönvevőnél a folyamatos  munkavégzés időtartama határozott idejű  kölcsönzés esetén a két évet, határozatlan idejűnél az egy évet meghaladja –  már  valamennyi (közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és  természetbeni, szociális) juttatást illetően előírja az Mt. 142/A.    §-a    szerint   meghatározott    egyenlő    bánásmód követelményének érvényesülését a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló  és  a  kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában.  A  fenti rendelkezésektől  eltérést  csak  abban  az  esetben  enged   a törvényhozó,  ha  a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára  a kölcsönbeadónál   ennél  kedvezőbb  feltételek   irányadók;   e szabályok  érvényesülését – az Mt. 193/H.  §  (3)  bekezdés  c) pontja  és  a  193/G.  § (4) bekezdése Mtm.  általi  módosítása nyomán  –  a  különböző  bérelemekre és juttatásokra  vonatkozó tájékoztatási  kötelezettségek  előírásával  is   elő   kívánta segíteni.   Az  indítványozó  különböző munkáltatók (vállalkozások)  által alkalmazott,  ám  ugyanazon munkáltatónál (a  kölcsönbevevőnél) foglalkoztatott     munkavállalók    bérezésének     lehetséges különbözőségét sérelmezi az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdése alapján. Ezért – figyelemmel a törvény fenti módosításaira is – az  Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett választ  adnia, sérül-e  az  egyenlő  munkáért  egyenlő  bérezés  és  a   munka mennyiségének  és minőségének megfelelő bérezés  elve  azáltal, hogy  a  törvény nem írja elő általános érvénnyel,  hanem  –  a kölcsönzés   időtartama   alapján  –   csak   korlátozottan   a kölcsönzött    munkavállalókra   vonatkozóan   a    kölcsönvevő munkáltatónál   munkaviszonyban   állók   bérezésére   irányadó szabályok alkalmazását.   Az  Alkotmánybíróság a 137/B/1991. AB határozatában (ABH 1992, 456,  459.)  tette  először azt a – későbbi  határozataiban  is megerősített  [43/B/1992. AB határozat, ABH  1994,  744,  745.; 1060/B/1993. AB határozat, ABH 1997, 770, 771.; 361/B/1994, ABH 1996,  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  értelmezhető úgy,    hogy    bármely   munkáltatónál   alkalmazott    minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kellene kapnia.  Ha az  „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak  alkotmányos joga van  a  vállalkozás  gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért  azonos  bérre, ez a gazdasági  verseny  szabadságának alkotmányos  tételét  sértené,  eredményét  tekintve  pedig   a piacgazdaságot    tenné    működésképtelenné.    A    különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági  versenynek ugyanis  egyik fontos tényezője. Az Alkotmány 70/B.  §-a  ezért helyes  értelme  szerint  az általános  diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó   70/A.  §-nak  a  munka  világára  vonatkoztatott konkretizálása.   Az   Alkotmánybíróság   több    határozatában kifejtette  azt is, hogy az Alkotmány 70/B. § (2)  bekezdéséből nem  következik az, hogy az „egyenlő munkáért” kifejezés  olyan megegyező   jellemzőkkel  meghatározott,  munkavégzés   jellegű tevékenységeket  foglalna  magában,  amelyekért  a   jogviszony személyi  és tárgyi körülményeitől függetlenül, minden  esetben azonos  mértékű szolgáltatás (munkabér) járna. Az  Alkotmány  e rendelkezése  az azonos tárgyi tulajdonságokkal  meghatározható munkavégzésekért  az  eltérő mértékű díjazás  kikötésének  vagy éppen  előírásának jogszabályi lehetőségét nem gátolja,  ha  az tiltott  megkülönböztetést nem valósít  meg.  (1060/B/1993.  AB határozat, ABH 1997, 770, 771.)   Az    Alkotmánybíróság   álláspontjának   kialakítása    során figyelemmel  volt  arra, hogy a kölcsönvevővel  munkaviszonyban álló    és   a   kölcsönzött   munkavállalók   foglalkoztatása, munkavégzése   mely  pontokon  mutat  hasonlóságokat,   illetve eltéréseket.  A  „klasszikus”, vagyis  az  általános  szabályok szerint  létesített  munkajogviszony  jellemzően  hosszú  távú, bizalmi   viszonyon  alapuló  együttműködést  jelentő,   tartós szerződéses   kapcsolat.   A   munkajogviszonyt   főszabályként határozatlan   időre  hozzák  létre  a  felek   úgy,   hogy   a munkaszolgáltatás   teljesítését  a   munkaszerződésben   a   – különböző  munkatevékenységeket magában foglaló –  munkakör  és munkahely meghatározásával specifikálják; a munkateljesítésre a jogviszonyban álló másik fél részére, annak szoros  irányítása, felügyelete  és  ellenőrzése  alatt,  az  általa  megszervezett keretek  között,  és gazdasági érdekeihez igazodóan  kerül  sor mindaddig,  amíg a foglalkoztatás az adott munkáltató  működési körében  biztosított.  A kétpólusú jogviszonyban  a  munkáltató foglalkoztatási lehetőségei, ehhez kapcsolódóan a munkavállalók betanításához,  képzéséhez  és  a  jogviszonyok  hosszabb  távú fenntartásához fűződő érdekei kiszámíthatóbbak, tervezhetőbbek; e  jogviszonyokban a bérezés a munkáltató számára erős ösztönző eszköz  a megfelelő munkát végző munkavállalók megtartására.  A kölcsönzésre létesített munkajogviszony a felek között  kevésbé kötött  és  a  hagyományostól számos  ponton  eltérő  munkajogi kapcsolatot  eredményez.  A  munkaszerződésnek  nem   szükséges tartalmi eleme a munkavégzés helye, a munkaszolgáltatás  tárgya pedig  munkakör megjelölése helyett a munkavégzés jellege útján is  meghatározható. Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezve a  jogintézmény  rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése  harmadik  személy  (idegen)  munkáltató   időszakos munkaerő-igénye  kielégítése érdekében történik  (a  kölcsönzés időtartamát    a    kölcsönbeadó   és    kölcsönvevő    közötti megállapodásban  kötelező  rögzíteni).  Ez  a  gyakorlatban   a munkavállalók  konkrét  munkákra  való  toborzását,  szezonális munkákra,  meghatározott  projektek  végrehajtására,  határidős feladatok   elvégzésében  való  közreműködésre,   meghatározott időtartamban  speciális szakértelmet igénylő munkákra,  vagy  a munkából időlegesen (betegség, szabadság, gyermekvállalás, stb. miatt)   kieső  munkavállalók  átmeneti,  rövidebb  vagy   akár hosszabb  távú pótlására, helyettesítésére történő,  ideiglenes jellegű, tipikusan határozott idejű alkalmazását jelenti. Ez  a munkajogviszony  az  általános  szabályok  alapján  létesített, „klasszikus”, kétoldalú munkajogviszonyokhoz képest speciális a munkavégzés   megszervezésének,  a   tényleges   foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának módozatában is. A munkáltatói jogosultságokat   és  kötelezettségeket  a  törvényhozó   –   a foglalkoztatás  különböző mozzanatainak alapulvételével  –  két jogalany (kölcsönbeadó és kölcsönbevevő) között osztotta meg, a főkötelezettségek   közül   a   munkateljesítésért   járó   bér szolgáltatását  és  a  munkavállaló  munkával  való   ellátását különböző  munkáltatókhoz  telepítette  (s  ehhez  kapcsolódóan határozta  meg a munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek „irányát” is). Lényeges eltérés, hogy a kölcsönbeadó munkáltató fő  tevékenysége  és  kötelezettsége a kölcsönzésre  szerződött munkavállalója  (különböző) más munkáltatóknál  való  időszakos foglalkoztatása      megszervezésére,      valamint       olyan munkaszolgáltatás   ellenértékének  a  megfizetésére   irányul, amelyet  a  munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott idegen    munkáltatónál   teljesít.   A   munkaerő-kölcsönzésre létesített  munkajogviszonyban ezért  a  munkavállaló  munkával való  ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége  kevésbé kiszámítható,   hiszen   azt  mindig  a  munkáltató   működési- rendelkezési  körén  kívül  eső  tényezők  határozzák  meg.   E körülmény  a  kölcsönzésre szerződött  munkavállalók  által  is ismert,  a  kölcsönzéses foglalkoztatást  ennek  megfelelően  a különböző      tevékenységekben,     illetve      munkahelyeken munkatapasztalatot  szerezni  kívánó,  a  munkaerő-piacra  való fokozatos  visszatérés érdekében, vagy bármely más  okból  (pl. tanulás   mellett)  az  átmeneti,  rugalmas   keretek   közötti munkalehetőséget kereső, valamint a munkakeresésben  segítséget igénylő és a hagyományos keretek között elhelyezkedni nem tudó, (szakképzetlen,  a  munkaerőpiacról egyéb  ok  miatt  kiszorult személyek) 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    tárgyi tulajdonságokkal  meghatározható  munkát  végző   munkavállalók esetében  tette  lehetővé eltérő mértékű díjazás  kikötését.  E lehetőség  korlátozott, a törvényhozó – a korábban bemutatottak szerint – differenciált, a foglalkoztatás időtartamához igazodó szabályozást alkotott: annak kezdeti szakaszában nem írja  elő, később a szűkebb értelemben vett bérre (személyi alapbérre,  és a  törvényben  nevesített,  a munkavégzés  különös  körülményei folytán  fizetendő bérjuttatásokra), majd valamennyi juttatásra vonatkozóan  kötelezővé teszi a kölcsönvevőnél  munkaviszonyban álló  munkavállalók  bérezésére irányadó  szabályok  figyelembe vételét.   A   vizsgált   munkavállalói  csoportok  a  munkajogviszonyból származó,   magához   a  munkavégzés  teljesítéséhez   szorosan kapcsolódó  főbb jogosultságok és kötelezettségek szempontjából valóban   nem   mutatnak  lényeges  különbségeket,   amennyiben tényleges    foglalkoztatásukra   egyező    feltételekkel    és körülmények  között, akár rövidebb időre vagy tartósan,  azonos képzettséget,   szaktudást,   gyakorlatot,   stb.   feltételező munkakörben, illetve feladatok elláttatása érdekben kerül  sor. A  munkáltató  személyének különbözőségében  megjelenő  eltérés ezért  önmagában  nem zárhatja ki az egyébként  egyenlő  munkát végző    munkavállalók   bérezésében   jelentkező   különbségek vizsgálatát.   Ez   utóbbi  munkavállalók  eltérő   bérezésének lehetőségét     alkotmányosan    a    munkáltató    (alkalmazó) vállalkozások    személyében   jelentkező    eltérés    és    a munkajogviszonyok  létesítésének részben  eltérő  rendeltetése, ebből   eredően  a  foglalkoztatási  konstrukció  különbözősége együttesen teremti meg.   Az   Alkotmánybíróság  az  Alkotmány  70/B.  §  (2)   és   (3) bekezdéséből      származó,     mulasztásban      megnyilvánuló alkotmányellenesség  fennállását nem találta  megállapíthatónak amiatt,  hogy  a  törvényhozó  nem  tette  kötelezővé,  hogy  a kölcsönzött munkavállalók bérezésére a mindenkori munkavégzésük helyén  (kölcsönbevevő  munkáltatóknál)  munkaviszonyban   álló munkavállalók bérezésére irányadó, a kölcsönbeadó munkáltatóhoz képest kedvezőbb szabályok időkorlát nélkül, mindenben azonosan érvényesüljenek. Az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdésében  foglalt egyenlő  munkáért  egyenlő  bér  elve  a  munkavállalóknak   az Alkotmány  70/A.  § (1) bekezdésében felsorolt  tulajdonságaik, illetve  státuszuk  alapján  való,  a  munkavégzéstől  teljesen független  körülményeken alapuló megkülönböztetését tilalmazza, nem   zárja   ki  azonban  azt,  hogy  jogszabály,  vagy   akár közvetlenül  a  munkáltató a munkavállalás,  a  munkateljesítés szempontjából    objektív   és   releváns   tényezők    alapján differenciáljon  a  munkavállalók között.  Ehhez  hasonlóan  az Alkotmány  70/B.  §  (3) bekezdése alapján  az  alkotmányossági vizsgálat  arra irányul, hogy az ugyanazon munkamennyiséget  és minőséget produkáló munkavállalók minden, a munkateljesítésükön kívül eső szempont alapján azonos javadalmazáshoz jussanak.  Az Alkotmány  70/B.  §  (2)  és  (3)  bekezdéséből  fakadóan   nem követelmény   azonban,  hogy  a  kölcsönzés   keretében   való, időszakos  foglalkoztatásra szerződő munkavállalók – amennyiben az  számukra  (a kölcsönbeadó munkáltatóval kötött szerződésben és    a    munkáltatóra   irányadó   munkaviszonyra   vonatkozó szabályokban foglaltaknál) kedvezőbb –, a bérezést illetően már a   foglalkoztatásuk  kezdeti  szakaszában   a   kölcsönvevőnél munkaviszonyban állókkal azonos feltételrendszerbe  kerüljenek. A  kifogásolt szabályozás különböző munkáltatók (vállalkozások) által,  és – a foglalkoztatás megszervezésének-megvalósításának különböző   módozatára   figyelemmel   kialakított   –   eltérő foglalkoztatási   konstrukcióban   alkalmazott    munkavállalók bérezésében  engedi az egyébként azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható    munkák   eltérő   bérezését,    mégpedig    a foglalkoztatás   viszonylag  rövid,  kezdeti   szakaszában.   A sérelmezett  megkülönböztetés tehát  az  alkalmazó  munkáltatók személyének    különbözőségén,    a    foglalkoztatás    eltérő rendeltetésén  és  feltételrendszerén,  ehhez  kapcsolódóan   a munkavállalók   olyan  egyéb  helyzetén  alapul,   amelybe   az érintettek   –   rugalmas  foglalkoztatásuk  iránti   igényeik, munkaerő-piaci    elhelyezkedési    esélyeik,    munkavállalási lehetőségeik  által  befolyásoltan, de  –  végső  soron  szabad választásuk eredményeként kerülnek. A vizsgált jogalanyok egyéb helyzetén  alapuló, a bérezésükben lehetővé tett különbségtétel ezért nem valósít meg tiltott diszkriminációt és – ugyanezen ok miatt  – nem valósítja meg a munka mennyiségének és minőségének megfelelő    bérezés   elvének   sérelmét   sem,    ezért    az Alkotmánybíróság  az Alkotmány 70/B. § (2) és (3)  bekezdésével összefüggő,  mulasztásban  megnyilvánuló  alkotmányellenességet sérelmező indítványt elutasította.   3.   A   továbbiakban   az  Alkotmánybíróság   a   kölcsönzött munkavállalók    munkaviszonya    megszüntetésére     vonatkozó szabályoknak  [Mt. 193/J. § (4) és (6) bekezdés, 193/K.  §  (3) bekezdés,  193/M.  §  (2)  bekezdés,  193/P.  §  (1)  bekezdés] alkotmányellenességét  állító  indítványokat  bírálta   el.   E szabályokat  az  indítványozók az általános  szabályok  szerint (nem   munkaerő-kölcsönzésre)   létesített   munkajogviszonyban állókra  irányadó  szabályokkal  összehasonlításban  vélik   az Alkotmány  70/A. § (1) bekezdésébe ütközőnek, a  193/P.  §  (1) bekezdésének  az Mt. 90. §-a alkalmazását kizáró  rendelkezését ezen  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  megszüntetésének módozatai  és  annak részletszabályai több ponton  eltérnek  az általános szabályokban foglaltaktól. Így pl. nincs lehetőség  a határozott idejű jogviszony munkáltató általi, az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti megszüntetésére; a rendes felmondásra alapot adó  okok konkrétabban kerültek meghatározásra; a munkáltató  a nyugdíjas  munkavállaló  felmondását is  köteles  megindokolni; eltér  a felmondási és a munkavégzés alóli mentesítési  idő,  a súlyos  szerződésszegés  miatti megszüntetés  feltételeinek  és okainak,   a   jogellenes   megszüntetés   jogkövetkezményeinek szabályozása,   nem  érvényesülnek  a  felmondási   tilalmakra, korlátozásokra,   a   csoportos   létszámcsökkentésre   és    a végkielégítésre   vonatkozó  szabályok,   stb.   E   körben   a törvényhozó  egyes esetekben a munkavállalókra nézve  kedvezőbb szabályokat alkotott, megállapítható azonban, hogy e szabályok, és  különösen  az  indítványokkal  támadott  rendelkezések,   a munkajogviszonyok felbontását – az általános szabályok  alapján létrehozott jogviszonyokhoz képest – egyszerűbben, a munkáltató szabad  felmondási jogát összességében kevésbé korlátozó módon, a  megszüntetéshez enyhébb kötelezettségeket  kapcsolva  teszik lehetővé.   3.1.  Az  Mt.  194/J.  §  (4) bekezdése a  határozatlan  idejű munkaviszony  felmondással  történő  megszüntetése   esetén   a felmondási idő mértékét főszabályként tizenöt napban  határozza meg. Ha a munkaviszony időtartama a felmondás közlését megelőző két  évben  összességében  (akár több munkaviszony  létesítése, illetve fennállása alapján) eléri a háromszázhatvanöt napot,  a felmondási  idő  harminc  nap.  A  193/J.  §  (6)  bekezdése  a kölcsönbeadó   felmondása  esetén  a  felmondási   idő   teljes tartamára  mentesíti a munkavállalót munkavégzési kötelezettség alól,  e  szabálytól a felek megállapodása  alapján  engedi  az eltérést;   a   felmentési  időre  a  munkáltató   átlagkereset fizetésére köteles.   A    felmondási    idő    jellemzően    tartós    jogviszonyok megszüntetéséhez  kapcsolódó jogintézmény, amelynek  elsődleges célja,   hogy   a  felek  a  jogviszony  számukra  megnyugtató, érdekeiknek   megfelelő  lezárásához  szükséges  cselekményeket elvégezhessék   és   a   megszűnéssel   összefüggő    különböző változásokra   megfelelő  időben  felkészülhessenek.   Az   Mt. szabályozásában   a   felmondási  idő  a   határozatlan   idejű jogviszonyok egyoldalú felbontásához, a felmondási  idő  alatti felmentési,  vagy munkavégzési kötelezettség alóli  mentesítési idő  a  jogviszony munkáltató általi felmondásához  kapcsolódik (kivételt    csupán    a   súlyos   szerződésszegések    miatti megszüntetések  képeznek);  a  felmondási  idő   tehát   –   fő funkcióját tekintve – a munkáltató számára a megfelelő munkaerő pótlására,   a   munkavállalónak  a   létfenntartást   szolgáló jövedelemszerzés      feltételeinek     újrateremtésére,      a munkakeresésre biztosít megfelelő időt.   Az  Mt.  193/J.  (4)  és  (6) bekezdése a  határozatlan  idejű munkajogviszonyban álló jogalanyokat megillető  felmondási  idő mértéke  meghatározásának  és  a munkavégzés  alóli  mentesítés szabályozásában  mutat  –  az  általános  szabályokhoz   mérten részben   kedvezőbb,   részben   kedvezőtlenebb   „irányú”    – eltéréseket.  Hátrányként  értékelhető,  hogy   a   törvény   a felmondási időnek a munkaviszonyban töltött évek számától függő fokozatos  emelkedését  nem írja elő. Hátrányként  értékeli  az indítványozó, hogy – diszpozitív szabály alapján ugyan, de –  a munkáltató  felmondása esetén kizárható a munkáltató felmentési idő (munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés) biztosítására vonatkozó  kötelezettsége. Kedvezőbb viszont, hogy – figyelembe véve  az  Mt.  13.  § (3) bekezdését, amely a Harmadik  részben meghatározott   szabályoktól  (ha   a   törvény   másként   nem rendelkezik) a munkavállalóra kedvezőbb feltételekkel engedi  a feleknek  az eltérést – a munkaerő-kölcsönzésnél nem érvényesül a felmondási idő felső határára vonatkozó megállapodási korlát, vagy  hogy a munkavállaló főszabályként a felmondási idő teljes tartamára  mentesül  a  munkavégzési  kötelezettség  alól,  nem érvényesül továbbá az Mt. 93. § (3) bekezdésében írt korlátozás sem  (amely  szerint a felmentési idő alatt átlagkeresetre  nem jogosult  a  munkavállaló arra az időre, amely alatt munkabérre nem lenne jogosult).   Az  Mt.  193/K.  §-a a munkajogviszony súlyos  szerződésszegés miatti,  azonnali hatályú megszüntetésének feltételeit  az  Mt. 96.  §-ban  foglalt rendkívüli felmondástól  a  felmondási  jog gyakorlására alapot adó okok és a határidő tekintetében némileg eltérően  szabályozza; az egyik indítványozó  a  193/K.  §  (3) bekezdésében szereplő, a felmondás okában kimutatható  eltérést véli alkotmányellenesnek. Az Mt. 96. §-ának kógens rendelkezése mindkét  fél  számára akkor teszi lehetővé az azonnali  hatályú megszüntetést eredményező rendkívüli felmondást, ha a másik fél a)   a   munkaviszonyból   származó  lényeges   kötelezettségét szándékosan  vagy  súlyos  gondatlansággal  jelentős  mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely  a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt.  193/K.  § megoldása  ehhez  képest „aszimmetrikus” és  más  tényállásokon alapul: a munkavállalót mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő súlyos szabályszegése (a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó   szabályok,   illetve  a  felek   között   létrejött megállapodás   megszegése)  miatt,  míg   a   kölcsönbeadót   a munkavállaló  munkaviszonyból  eredő  lényeges  kötelezettségei vétkes  megszegése esetén jogosítja a megszüntetésre; ezen  túl az   azonnali   hatályú  felmondásra  a  törvény   kötelezi   a kölcsönbeadót,  ha  a  nyilvántartásból  jogerős   határozattal törlésre  került. A támadott rendelkezés tehát  –  hasonlóan  a felmondási  idő  szabályozásához – egyes  elemeiben  szigorúbb, másokban    azonban    enyhébb    az    általános    szabályban meghatározottakhoz képest: a jogviszony a munkavállaló lényeges kötelezettségszegése  miatt  akkor  is  megszüntethető,  ha  az jelentős mértékűnek nem minősíthető és/vagy gondatlansága  csak enyhe  fokú, nem ad viszont lehetőséget a törvény a  96.  §  b) pontjában foglalt ok miatti megszüntetésre.   Részben  eltérnek a munkaviszony munkáltató általi  jogellenes megszüntetésének  jogkövetkezményei  is  az  Mt.   100.   §-ban foglaltaktól. Az egyik indítványozó ezek közül a 193/M.  §  (2) bekezdését  tartja  diszkriminatívnak, mert  a  munkavállaló  a jogellenes   megszüntetés   esetén  az   általános   szabályban meghatározott   kerethez  képest  (kettő   és   tizenkét   havi átlagkereset),   minimum  egy,  maximum  hathavi   átlagkereset összegében jogosult – a jogellenes megszüntetés körülményeihez, különösen a jogsértés és annak következményei súlyához  mért  – átalánykártérítés-jellegű kifizetésre.   3.2.   Az   Alkotmánybíróság  a  fentiekben   ismertetettekkel azonos, illetve hasonló munkajogi intézmények, így a felmondási okok    törvényi   meghatározása,   a   munkáltató   indokolási kötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági  vizsgálata során  –  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  a munkáltatót  és  a  munkavállalót  egyaránt  megillető   szabad felmondás  joga  az  a  kiinduló pont, amelyhez  viszonyítottan vizsgálni  lehet azokat a törvényi rendelkezéseket,  amelyek  a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák,  illetőleg azokat  a  jogtechnikai megoldásokat, amelyeket a  jogalkotó  e körben  alkalmazott.  Az Mt. a munkaviszony  szabad  felmondása alapelvéhez képest a munkavállalók javára számos ponton  eltér. E  szabályok  –  igazodva  az  egyes munkavállalói  csoportokat jellemző  sajátosságokhoz  – azok tágabb  vagy  szűkebb  körére terjednek  ki,  illetőleg a munkáltatói  felmondás  lehetőségét különböző   mértékben  korlátozzák.  A  munkáltatói  felmondást korlátozó  törvényi  rendelkezések azonban mindig  kivételesnek tekintendők  a  szabad felmondás jogának generális  alapelvéhez képest.  (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  az Alkotmánybíróság   olyan,   a   munkavállalók   többletvédelmét szolgáló  kedvezmény-szabályként értelmezte,  amelyre  senkinek nincs Alkotmányon alapuló joga, a munkaviszony megszüntetését a munkáltató  számára  nehezítő feltételek  előírásánál  és  azok megváltoztatásánál  ezért a jogalkotót  széleskörű  mérlegelési jog illeti meg. (ABH 2007, 1224, 1228.) Az Alkotmánybíróság  az 549/B/1999. AB határozatában a munkaviszony munkavállaló általi jogellenes    megszüntetése    jogkövetkezményeit    szabályozó rendelkezések alkotmányossági vizsgálata során rámutatott  arra is,    hogy    „A    jogalkotó   a   különféle   szerződésszegő magatartásokhoz    fűzött   szankciók    meghatározásában,    a szerződések    jogellenes   felbontásától   való   visszatartás érdekében  alkalmazott  megoldások  kiválasztásában,  és  ennek során a fizetési kötelezettség mértéke meghatározásában is – az Alkotmány keretei között – széles körű mérlegelési szabadsággal rendelkezik.”  (ABH  2007, 1190, 1208.) Az  Alkotmánybíróság  e határozatában  tekintetbe vette a 620/B/1998. AB  határozatában (ABH   2005,   780,  787.)  foglalt,  a  kártérítéstől   eltérő szerződésszegési    jogkövetkezményeket   előíró    jogszabályi rendelkezések   vizsgálata  során   tett   megállapítását:   „A jogszabályban    meghatározott    mérték    tekintetében     az Alkotmánybíróság  az  Alkotmánybíróság kialakult  gyakorlatának megfelelően  akkor  állapít  meg  alkotmányellenességet,  ha  a mérték    meghatározása   diszkriminatív   vagy   nyilvánvalóan eltúlzott  nagyságú (772/B/1990. AB határozat, ABH  1991,  519, 522.; 126/B/1999. AB határozat, ABH 2001, 1048, 1052.)”.   Az     Alkotmánybíróság     idézett    határozataiban     tett megállapításai  a jelen ügyben is irányadók: a felmondási  idő, ezen  belül  a munkavégzés alóli mentesítés, a felmondásnak  az arra   alapot   adó  okok  jogszabályi  meghatározásával   való korlátozása,  és  a  szerződésszegés  következményeinek  anyagi kompenzációja,  mint  az  Alkotmányból  nem  levezethető  jogok szabályozásában a jogalkotó nagyfokú szabadsággal  rendelkezik; döntési  szabadságának  az  Alkotmány  rendelkezései,   pl.   a diszkriminációtilalom  szabnak  korlátot.  Az   indítványok   a diszkriminációtilalom      megsértését      állították.      Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint az  alapjognak  nem minősülő  egyéb  jogra vonatkozó, személyek  közötti  hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható  meg,  ha  a  sérelem összefüggésben  áll  valamely alapjoggal,   végső   soron   az  emberi   méltóság   általános személyiségi   jogával   és   a  megkülönböztetésnek,   illetve korlátozásnak  nincs  tárgyilagos mérlegelés  szerinti  ésszerű indoka, vagyis önkényes. [35/1994. (VI. 24.) AB határozat,  ABH 1994, 197, 200.]   Az  Alkotmánybíróság  megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében     foglalkoztatott     munkavállalók     jogviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei  nem adnak   alapot  a  támadott  szabályok  alkotmányellenességének megállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult  ki,  hogy  a törvényhozó   az   Mt.  külön  fejezetében  foglalt   szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és  a  munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a  kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen –    általuk    is   igényelt,   de   legalábbis    ismert    – feltételrendszerben vállalják a munkát. A kölcsönzéses formában való  foglalkoztatás  – a korábban már bemutatottak  szerint  – mindig   függ  különböző  más  (idegen)  munkáltatók   aktuális munkaerőigényétől, ezért az hosszabb távon kevésbé  tervezhető, a  kölcsönbeadó  munkáltató munkaszervezési  lehetőségei  jóval korlátozottabbak,   a  munkával  való  ellátási   kötelezettség teljesíthetősége   kevésbé  kiszámítható.   A   törvényhozó   e körülményeket  tekintetbe  véve állapította  meg  a  jogviszony megszüntetésének indítványokkal érintett különös szabályait is. A   munkajogviszony  megszüntetését  könnyítő,  a  munkáltatóra enyhébb   kötelezettségeket  hárító,  a   felmondási-felmentési időre,  és  a  megszüntetés egyéb feltételeire  vonatkozó  –  a foglalkoztatás     megvalósításának-megvalósulásának     eltérő módozatához,    a    kölcsönbeadó    munkáltató     korlátozott foglalkoztatási   lehetőségeihez   igazodóan   kialakított    – speciális szabályozás ezért ésszerű indokokon alapul,  így  nem sérti  az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését. Az Alkotmánybíróság az Mt. 193/J. § (6) bekezdésével kapcsolatban felhozott érvelés alapján  utal  továbbá  a  42/1996. (X.  9.)  AB  határozatában rögzítettekre,  miszerint „diszpozitív  szabály  meghatározása, vagyis  annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely  a szerződő    felek   eltérő   megállapodása   hiányában    kerül alkalmazásra  (…)  általában  már nem  alkotmányossági  kérdés, hanem   a   törvényhozó  szabadságába  és  szabad   mérlegelési jogkörébe   tartozik.   Ennek  során  a  törvényhozó   szabadon mérlegelhet   olyan   célszerűségi,   érdekvédelmi,   technikai illetőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkal kapcsolatosak,  feltéve,  hogy  azok  nem  állnak  kifejezetten ellentétben 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 irányuló indítványt elutasította.   3.3.  Az Alkotmánybíróság a továbbiakban az Mt. 193/P.  §  (1) bekezdése  részbeni alkotmányellenességét állító  indítványokat vizsgálta meg. Az Mt. 90. § (1) bekezdése a munkáltató  számára a   munkavállaló,  a  munkavállaló  gyermeke  és   más   közeli hozzátartozója  betegségéhez, a gyermekvállaláshoz,  a  gyermek születéséhez, csecsemők, kisgyermekek gondozásához, ápolásához, valamint  állampolgári  kötelezettségek  teljesítéséhez  kötődő tényállások megvalósulása esetén, a törvény által meghatározott idők  alatt  tiltja  a  munkaviszony rendes  felmondással  való megszüntetését.  A tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a   munkáltató   működésével,  a  munkavállaló   képességeivel, munkaviszonnyal   kapcsolatos  magatartásával   összefüggő   ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik (így nem gátolja a súlyos   szerződésszegés  miatti,  vagy   a   próbaidő   alatti megszüntetést). A felmondási védelem a következő időtartamokban áll  fenn:  a)  betegség  miatti keresőképtelenség,  legfeljebb azonban  a  betegszabadság lejártát követő egy év,  továbbá  az üzemi    baleset   vagy   foglalkozási   megbetegedés    miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, b)  beteg gyermek  ápolására  táppénzes állományba  helyezés,  c)  közeli hozzátartozó  otthoni  ápolása vagy gondozása  céljából  kapott fizetés  nélküli szabadság (139. §), d) külön törvény  szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1)  bekezdés],  e) gyermek ápolása, illetve gondozása  céljára kapott  fizetés  nélküli szabadságnak [138.  §  (5)  bekezdés], illetve  a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele   nélkül   is   –   a   gyermekgondozási   segély folyósításának, f) sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak  a behívóparancs,  polgári  szolgálatnak a teljesítésre  vonatkozó felhívás  kézhezvételétől számított, g) külön törvény  szerinti rehabilitációs   járadékban   részesülő   személy   esetén    a keresőképtelenség  teljes időtartama. A  felsorolt  tilalmak  a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra – az  Mt.-nek  az indítványozók által több alkotmányi rendelkezés sérelme  miatt  alkotmányellenesnek  tartott  –  193/P.  §  (1) bekezdésének   „86/A-96.   §-ai”   szövegrésze   folytán    nem alkalmazhatók.  Erről  a kölcsönbeadó a  munkaszerződésben,  de legkésőbb  a  munkaszerződés megkötésétől számított  két  héten belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót.   3.4. Az Alkotmány 66. § (1) bekezdése biztosítja a férfiak  és nők   egyenjogúságát  minden  polgári  és  politikai,  valamint gazdasági,   szociális  és  kulturális  jog  tekintetében.   Az Alkotmány  66. § (2) bekezdése az anyáknak a gyermek  születése előtti  és  utáni támogatását és védelmét „külön rendelkezések” szerint teszi kötelezővé, a (3) bekezdés pedig – szintén  külön szabályok  által – a nők és fiatalok védelmének biztosítását  a munka végzése során írja elő.   Az    Alkotmánybíróság    –    munkaköri    ártalmak    miatti korkedvezményre való jogosultság vizsgálata során –  a  7/1998. (III. 18.) AB határozatában (ABH 1998, 417, 419.) értelmezte az Alkotmány 66. § (1) és (3) bekezdését. „Az Alkotmány (…) a  nők védelme  érdekében pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására ad felhatalmazást. Ez az alkotmányi felhatalmazás nyilvánvalóan  a  férfiak  és a nők  természeti,  biológiai  és fizikai  különbözőségéből adódó eltérések elismerésén alapszik. A  nők biológiai adottságai, különösen az anyaság biológiai  és pszichikai  dimenziója,  továbbá a  nők  kisebb  fizikai  ereje folytán  bizonyos környezeti ártalmakra hamarabb  és  súlyosabb következményekkel  reagálnak. Ugyanaz a  tevékenység,  amely  a férfi  számára egészségkárosodáshoz nem vezet, a nő  egészségét károsíthatja. Mindezekre a természeti adottságokra  figyelemmel alkotmányosan indokolt, hogy a jogalkotó a korkedvezményre való jogosultság    meghatározásánál   a   nők    javára    bizonyos preferenciákat, pozitív diszkriminációt tartalmazó  szabályokat állapít  meg.” Erre tekintettel nem állapított alkotmánysértést az Alkotmánybíróság amiatt, hogy a vizsgált szabály a szervezet fokozott igénybevételével járó, illetve az egészségre különösen ártalmas  munkakört betöltő nőket rövidebb idő után jogosította korkedvezményre,  mint  a férfiakat, az  Alkotmány  66.  §  (1) bekezdése  és  a  70/A.  § (1) bekezdése alapján  alkotmányosan indokolhatatlannak  ítélte  azonban a  férfiak  korkedvezményre való  jogosultságból való teljes kizárását,  tekintve,  hogy  a korkedvezményre   alapot   adó   különös   egészségi    ártalom (porbelégzés, zaj, stb.) azonos munkakör betöltése (tevékenység végzése) alapján a férfiakat és nőket egyformán érinti.   3.4.1.   Az  Mt.  támadott  szabálya  az  általános  szabályok szerint létesített munkajogviszonyban állókra irányadó, az  Mt. 90.  §-ban  írt  felmondási tilalmakat a  munkaerő-kölcsönzésre létesített  munkaviszonyban zárja ki. A  kizáró  rendelkezés  a munkavállalók  között nem tesz különbséget annak alapján,  hogy azok   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,  a gyermeket  váró  és  gyermeket  szült  nők  számára  a  gyermek születése  előtti  és  utáni időre  vonatkozóan  ír  elő  külön támogatást és védelmet. Az Alkotmány e rendelkezése – hasonlóan az  Alkotmány  66.  §  (1)  és  (3) bekezdésének  az  Abh3.-ban kifejtett értelmezésével – a várandós nők és a gyermekes  anyák számára    pozitív    diszkriminációt   tartalmazó    szabályok kialakítására    ad    alkotmányi    felhatalmazást,     időben viszonylagosan   –   a   szülés   időpontjához   igazodóan    – behatároltan.   Ebből  következően  az   anyák   a   különleges támogatásra   és  védelemre,  állapotukra  és   az   anyasággal összefüggő  feladataikra  tekintettel  tarthatnak   igényt,   a gyermekvállalásra,  a gyermek fogadására  és  a  szülésre  való felkészülés,  az ebből adódó változásokhoz való  alkalmazkodás, az   anyasággal  kapcsolatos  gondozási,  a  gyermek  megfelelő fejlődésének  biztosítását igénylő feladataik, kötelezettségeik ellátása érdekében, egyben kiküszöbölendő azokat a hátrányokat, amelyek az anyai szerepvállalásból fakadhatnak. A támogatás  és védelem  módját,  konkrét  érvényesülési  körét,  formáját  nem rögzíti  az Alkotmány 66. § (2) bekezdése, a kiemelt  támogatás és   védelem  így  az  anyákat  minden  olyan  területen   (pl. egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megilleti, amelyeken a gyermekvállalás miatt az Alkotmány által védendőnek és   támogatandónak  rendelt  állapotuk  alatti  időszakban  (a gyermek  születése  előtt  és után) másokhoz  képest  hátrányos helyzetbe  kerülhetnek (tipikusan ilyen  pl.  a  munkaerő-piaci távollét).  Az Alkotmány fenti rendelkezése tehát  –  részeként annak  a komplex védelemnek, amelyet az Alkotmány a gyermekjogi és  családvédelmi rendelkezései által (Alkotmány 15. §,  16.  § 67.   §),   a  gyermekek  egészséges  fejlődésének  biztosítása érdekében  ír elő – a nőket a gyermekvállalással összefüggésben érő  (és  közvetetten  a  gyermekek  megfelelő  fejlődésére  is kiható),    potenciálisan    bekövetkező    negatív     hatások kiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra ad felhatalmazást.   Azt,  hogy a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk  miatt különös védelmet igényelnek, az  Európai  Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogi tárgyú jogalkotás is elismerte. A Tanács 92/85/EGK Irányelve  a várandós,   gyermekágyas,  szoptató  munkavállalók   munkahelyi biztonságának   és   egészségvédelmének   javítását    ösztönző intézkedések  bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére, a  terhességre,  a szoptatásra káros hatással járó,  kockázatot jelentő    tényezők   kiküszöbölésére   (ennek   érdekében    a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti  módosítására, biztonságot,  egészséget  veszélyeztető  expozíció  kizárására, szülési  szabadság,  elbocsátás  elleni  védelem  biztosítására stb.)  kötelezi  a  tagállamokat  (utóbbi  körben  elismerve  a tagállamok  jogalkotói szabadságát a munkavállalók  állapotával össze  nem  függő rendkívüli esetekre vonatkozóan). Az  Európai Közösségek Bírósága már korábban kimondta, hogy a várandós vagy gyermekágyas  nők jogai terén a férfiak és a nők  egyenlőségére vonatkozó  közösségi szabályok célja a női  munkavállalóknak  a szülés  előtti  és után való védelme (lásd a C  –  191/03.  sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pont). A hátrányos  megkülönböztetés tilalmának  elve,  és  különösen  a 76/207  Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5.  Cikkének  (1) bekezdése  alapján  a nők elbocsátással szembeni  védelmét  nem csak  a  szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. Az ilyen elbocsátás csak nőket érinthet, tehát  közvetlen,  nemen alapuló hátrányos  megkülönböztetésnek minősül  (lásd pl. a C – 394/96. sz. Brown-ügyben 1998.  június 30-án hozott ítélet 24-27. pont, a McKenna-ügyben hozott ítélet 47. pont).   A  nőknek  a  terhességük, terhességgel összefüggő betegségük, illetve   az   ezzel   összefüggő  „elérhetetlenségük”   miatti elbocsátása  kérdésében  az Európai  Közösségek  Bírósága  több ítéletében  is  állást foglalt. Ennek során  kimondta:  arra  a kockázatra    tekintettel,   hogy   az   esetleges   elbocsátás veszélyeztetheti   a  várandós,  gyermekágyas   vagy   szoptató munkavállaló  pszichikai és fizikai helyzetét,  ideértve  annak különösen  súlyos  kockázatát, hogy a női  munkavállaló  önként szakítja  meg  terhességét, biztosít a  közösségi  jogalkotó  a 92/85  irányelv  10. cikke alapján különös  védelmet  a  nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő 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-én hozott ítélet 26. pont, stb.).   Az   anyák   és   a  gyermekek  védelmét  szolgáló   jogállami kötelezettségeket  fogalmaz meg az 1976.  évi  9.  törvényerejű rendelettel  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   gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani,  amely  idő  alatt  a  dolgozó  anyáknak  fizetett szabadságot,      vagy      megfelelő     társadalombiztosítási szolgáltatásokkal  együtt  járó szabadságot  kell  biztosítani. Hasonló  intézkedési kötelezettségeket fogalmaz  meg  a  részes államok  számára  a Magyarországon az 1999. évi  C.  törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. Cikke, amely „A  dolgozó nők  védelemhez való joga” cím alatt a gyermek születése  előtt és   utáni   szabadság  mellett  a  szoptató  anyák   munkaidő- kedvezménye  biztosítását,  a  szülési  szabadság  idejére  eső felmondás  megtiltását, a veszélyes, fáradságos,  egészségtelen munkákból származó különböző ártalmak kiküszöbölését írja  elő. Még   konkrétabb   követelményeket  határoz  meg   az   anyaság védelméről szóló – a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35.  ülésszakán  elfogadott 103. számú Egyezményét  módosító  – Nemzetközi  Munkaügyi  Szervezet  Általános  Konferenciája  88. ülésszakán  elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183. számú Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezmény a  terhes és szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségére ártalmas   munkavégzés  elleni  védelmét,   szülési   szabadság biztosítását,  a terhességből vagy a szülésből adódó  betegség, komplikáció  esetén  külön  szabadság,  e  szabadságok   alatti pénzbeli  juttatás  nyújtását,  a  terhesség,  valamint   azzal vsszefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő  munkába állás utáni – a tagállamok által meghatározott időszakon belüli –  időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és  annak következményével  vagy  a  szoptatással  összefüggő  ok  miatti megszakítása  tilalmát,  a szoptatással  kapcsolatos  munkaidő- kedvezmények biztosítását, stb. írja elő.   Az  Alkotmány  66.  § (2) bekezdése ugyanakkor  a  hivatkozott európai  uniós,  nemzetközi emberi  jogi  és  munkajogi  tárgyú jogalkotáshoz  képest  szélesebb körben  és  kevésbé  konkrétan határozza meg az anyáknak a gyermek születése előtti  és  utáni támogatását  és  védelmét szolgáló állami kötelezettségeket:  a fokozott    gondoskodási    kötelezettség    teljesíthető     a társadalombiztosítás  rendszerében, a szociális  ellátórendszer intézményei   keretében  nyújtott  pénzbeli  és   természetbeni ellátások,    szolgáltatások,   juttatások   feltételrendszerét meghatározó  jogalkotás,  továbbá a  munkavégzéshez  kapcsolódó kötelezettségeket    enyhítő,    a    foglalkoztatáshoz    való hozzáférést,  a  munkaerő-piacra  való  visszatérést  könnyítő, előnyben  részesítést előíró, az érintett jogalanyok gazdasági, szociális biztonságát növelő és egészségvédelmét szolgáló külön intézkedések   által  (így  a  foglalkoztatás   területén   pl. felmondási védelem előírásával is).   3.4.3.  Az  Alkotmány  66.  § (3)  bekezdéséből  a  nők  és  a fiatalok  védelmére  vonatkozóan  –  az  Alkotmány  66.  §  (2) bekezdéséhez  viszonyítva – speciális követelmények  származnak külön  jogszabályok  megalkotására:  a  kiemelt  védelemnek  az Alkotmány  által kijelölt tárgykörben, a „munka végzése  során” kell érvényesülnie. Ez az alkotmányi rendelkezés – az Abh3.-ban kifejtetteknek  megfelelően a nők (és  a  fiatalok),  mint  ún. sérülékeny   foglalkoztatotti  csoportokba  tartozó  jogalanyok alkati,  természeti  (biológiai  és  fizikai)  különbözőségéből adódó  eltérések  elismerésén alapszik,  nők  esetében  magában foglalva   az   anyaságnak  a  nő  életrendjére,   szervezetére gyakorolt  biológiai,  pszichikai,  szociológiai  hatásait,  és azoknak  a  különböző  munkatevékenységek  folytatásával   való összefüggéseit,  következményeit  is.  A  jogalkotót  ezért  az Alkotmány 66. § (3) bekezdése a munka világára, ezen belül is a munkavégzésre  vonatkozó szabályalkotásban a nők (és  fiatalok) számára  –  az  e  tulajdonságukra, abból eredő sajátosságaikra visszavezethető  hátrányokat kiküszöbölendő –  többletvédelmet, kedvezményeket,    előnyöket   biztosító   intézkedésekre,    a munkavégzéssel  általában járó fizikai,  pszichés  megterhelést könnyítő,   ártalmakat  megelőző  vagy  csökkentő   (munkajogi, foglalkozás-egészségügyi,   munkavédelmi,   szociális   tárgyú) rendelkezések meghozatalára kötelezi.   Az  Alkotmány  fenti  rendelkezései összefüggésben  állnak  az Alkotmány  70/A.  § (3) bekezdésével, amely szerint  „A  Magyar Köztársaság      a     jogegyenlőség     megvalósulását      az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó  intézkedésekkel  is segíti”. Az Alkotmány 66. § (2) bekezdése az Alkotmány 70/A.  § (3) bekezdésében foglalt esélyegyenlőség elvét konkretizálja  a gyermeket  vállaló nőkre, kisgyermekes anyákra,  a  66.  §  (3) bekezdése  pedig a munkát vállaló nőkre, amely elv  alapján  az állam  a különböző társadalmi csoportok esélyeinek egyenlőségét jogszabályok és állami intézkedések rendszere révén biztosítja, illetőleg   járul  hozzá  az  egyenlőtlenségek  csökkentéséhez. [725/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 663, 664.; 553/B/1994.  AB határozat, ABH 1997, 773, 783.]   3.4.4.  Az  Alkotmány  67.  §  (1)  bekezdése  minden  gyermek számára biztosítja a jogot a családja, az állam és a társadalom részéről  arra a védelemre és gondoskodásra, amely a  megfelelő testi,  szellemi  és  erkölcsi fejlődéséhez  szükséges.  Ez  az alkotmányi  rendelkezés  „a  gyermek  alapvető  jogairól  szól, egyidejűleg  a  család  (szülők),  az  állam  és  a  társadalom alapvető kötelezettségeit megszabva” (995/B/1990. AB határozat, ABH   1993,   524,   525.),  egyben  a  jogalkotó   alkotmányos kötelezettségét  határozza meg a gyermek  megfelelő  fejlődését biztosító feltételek megteremtésére. Az Alkotmánybíróság  –  az Alkotmány   15.  §-a,  16.  §-a  és  a  67.  §  (1)   bekezdése összefüggéseit figyelembe véve – több határozatában rámutatott, hogy  e rendelkezések az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozzák  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.   AB határozat,  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.    AB határozatában   –   méltányolhatónak   tekinthető    lakásigény kielégítése  feltételeinek vizsgálata  során  –  értelmezte  az Alkotmány  67.  §  (1)  bekezdését. Határozatában  –  idézve  a 731/B/1995. AB határozatában foglaltakat – megállapította, hogy „kedvezményes,   támogatott   lakásszerzésre    nézve    alanyi jogosultságok, illetőleg meghatározott, konkrét lakástámogatási formák   kialakítása   és  biztosítása   nem   következik.   Az alkotmányos   intézményvédelem,  az  ifjúság   létbiztonságának biztosítása, érdekeinek védelme, a gyermekek testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséről való gondoskodás a legkülönbözőbb  állami kötelezettségteljesítésekben  nyilvánul  meg.  Kétségkívül  ide sorolható  a  családok,  fiatalok  lakáshoz  jutásának   állami segítése is. Ennek formája, módja, még kevésbé pedig mértéke  a vonatkozó  alkotmányi rendelkezésekből azonban nem  következik. (…)  Az alkotmányos követelmény az, hogy az állam gondoskodása, segítése   és   védelme   nem  eshet  a  vonatkozó   alkotmányi rendelkezésekben meghatározott minimális szint alá. (…)  Alanyi jogok  híján  a jogalkotói szabadságnak az önkényesség  tilalma szab határt.” (ABH 2007, 2544, 2547.)   3.4.5.      A     munkajogi     szabályozásban     kialakított felmondásvédelmi 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   kötelezettség teljesítését  segíti elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekes anyák  számára  a  gyermek  születése  előtti  és  utáni  időre vonatkozóan,  így  a  terhesség,  szülési  szabadság  alatt,  a szülést követő három hónapban többletvédelmet biztosít az anyák állapotára  és a gyermek megfelelő fejlődésére is  kiható  azon lehetséges  hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony  felbontása miatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadhatnak. Az Mt.  a felmondásvédelmi  szabályok  által  kiemelt  védelmet  biztosít továbbá  a gyermekes anyák számára a gyermek születését  követő hosszabb   (akár  évekig  tartó)  időszakokra  is,  a   gyermek gondozása, nevelése, beteg gyermek ápolása érdekében. Ez utóbbi rendelkezések megalkotására a törvényhozónak az Alkotmány 66. § (2)-(3)  bekezdésében  adott, pozitív  diszkriminációt  jelentő jogalkotásra  való  felhatalmazása  alapján  és  a  67.  §  (1) bekezdéséből   eredő   állami  intézményvédelmi   kötelezettség teljesítése  érdekében került sor. Ez azonban nem jelenti  azt, hogy    az   érintett   jogalanyoknak   az   Alkotmány    fenti rendelkezéseiből  származóan  alkotmányos  alapjoga   lenne   a munkaviszony  megszüntetése  elleni  felmondási  védelemre.  Az Alkotmány által előírt kiemelt támogatás és védelem nem  csupán a    munkaviszonyok   megszüntetésének   felmondási    tilalmak előírásával  történő korlátozásával érhető el, az  teljesíthető egyéb  munkajogi és más jogszabályalkotás útján  is.  A  magyar jogrendben számos szabály található, amely – az Alkotmány fenti rendelkezései  érvényesülése érdekében – a nők,  várandós  nők, kisgyermekes anyák védelmét és támogatását szolgálja, így pl. a terhesgondozásról  szóló 33/1992. (XII.  23.)  NM  rendelet,  a kötelező   egészségbiztosítás  ellátásairól  szóló  1997.   évi LXXXIII. 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, illetve korlátozása,    terhes,    kisgyermekes    nők    munkakörének, munkafeltételeinek módosítása, kiküldetés korlátozása,  szülési szabadság,  szoptatási munkaidő-kedvezmény, stb.) szabályai,  a munkaköri,   szakmai,  illetve  személyi  higiénés  alkalmasság orvosi  vizsgálatáról és véleményezéséről szóló  33/1998.  (VI. 24.)   NM  rendelet,  amely  a  nők  foglalkoztatásánál   külön szempontokat 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   tilalom alkalmazására  az  Mt.  90. § (1) bekezdésében  szereplő  egyéb tényállások   fennállására  tekintettel.  Az   Alkotmánybíróság gyakorlatában  az  Alkotmány 70/D. §-a  „a  legmagasabb  szintű testi  és  lelki egészséghez való jogosultságként meghatározott alkotmányi   követelmény  az  államnak   azt   az   alkotmányos kötelezettségét   jelenti,  hogy  a  nemzetgazdaság   teherbíró képességéhez, az állam és a társadalom lehetőségeihez  igazodva olyan   gazdasági  és  jogi  környezetet  teremtsen,  amely   a legkedvezőbb  feltételeket  biztosítja  a  polgárok  egészséges életmódjához  és  életviteléhez. E  feltételeket  konkretizálja egyebek  között  az  Alkotmány 70/D.  §  (2)  bekezdésében  írt rendelkezés, amely az állam kötelezettségévé teszi a  megfelelő egészségügyi  intézmények  létesítését  és  az  orvosi  ellátás megszervezését. A lehető legmagasabb testi és lelki egészséghez való  jog az Alkotmány 70/D. § (2) bekezdésében foglalt  állami kötelezettségként fogalmazódik meg, amely magában foglalja  azt a kötelezettséget, hogy a törvényhozó a testi és lelki egészség bizonyos  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.)  AB határozat, ABH 2000, 293, 297.]   Az  Alkotmány  70/E.  §-a a szociális  ellátáshoz  való  jogot fogalmazza  meg,  továbbá rögzíti annak szervezeti,  intézményi kereteire     vonatkozó     alapvető    rendelkezéseket.     Az Alkotmánybíróság  gyakorlata szerint az Alkotmány  70/E.  §-ába foglalt rendelkezések általános jelleggel nevesítik az államnak a   polgárok   szociális   biztonsága   tekintetében   fennálló kötelezettségeit.  [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.  AB határozat,  ABK  2006.  január, 15,  17.]  Az  Alkotmánybíróság kimondta  továbbá, hogy „(a)z Alkotmány 70/E. §  (1)  bekezdése szerint  a  szociális  biztonsághoz való jognak  –  magában  az Alkotmányban    kiemelt   –   tartalmi    eleme,    alkotmányos követelménye,  öregség, betegség stb. esetére  a  megélhetéshez szükséges   ellátáshoz   való   jogosultság   biztosítása    és garantálása.  Ezt  az  ellátáshoz  való  jogot   az   állam   a társadalombiztosítás  és a szociális intézményrendszerek  útján valósítja  meg.  (...) Az Alkotmány 70/E.  §  (2)  bekezdésének idézett rendelkezéséből (...) csak az következik, hogy az állam a  polgárok  megélhetéshez  szükséges  ellátáshoz  való  jogaik realizálása   érdekében  társadalombiztosítási   és   szociális intézményi   rendszert  köteles  létrehozni,   fenntartani   és működtetni.” [26/1993. (IV. 29.) AB határozat, ABH  1993,  196, 198-199.]   Ezekből  az  Alkotmányi  rendelkezésekből  nem  következik   a keresőképtelen   beteggé  vált  munkavállalók  számára   alanyi jogosultság arra, hogy a munkaviszonyuk rendes felmondás  útján való megszüntetése korlátozások alá essen. Az Alkotmány 70/D. § (1)  bekezdése,  valamint  a 70/E.  §  (1)  bekezdése  nem  áll alkotmányjogilag  értékelhető összefüggésben,  így  ellentétben sem a munkajog felmondásvédelmi szabályaival.   3.4.7.  A továbbiakban az Alkotmánybíróság az Alkotmány  70/A. §  (1)  bekezdésével kapcsolatos kifogásokat vizsgálta meg.  Az Alkotmánybíróság az Abh1.-ben – többek között –  olyan  szabály alkotmányosságát  vizsgálta  az Alkotmány  70/A.  §-a  alapján, amely  a  nyugdíjasokra nézve kizárta az Mt. 90. §-ában foglalt felmondási  védelmek  érvényesülését.  Az  Alkotmánybíróság   a munkáltatói  felmondás  relatív korlátjaként,  a  munkavállalók közötti pozitív diszkriminációként értékelte az Mt. 90.  §-ában meghatározott  időszakra vonatkozó tilalmakat, a tilalom  által nyújtott  többletvédelem megszüntetésére  pedig  –  figyelemmel arra,  hogy a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei csak  a nyugellátásra való jogosultság eléréséig állnak fenn  – elegendő   oknak  találta,  hogy  az  érintettek   nyugdíjasnak minősülnek.   A   jelen   esetben  az  Alkotmánybíróságnak   arról   kellett döntenie, megvalósít-e alkotmánysértő különbségtételt, hogy  az Mt.  –  szemben  az  általános szabályok hatálya  alá  tartozók jogviszonyával     –     a    munkaerő-kölcsönzés     keretében foglalkoztatott  munkavállalók esetében nem korlátozza  (tiltja meg)   a   munkaviszony  megszüntetését  az  Mt.  90.   §   (1) bekezdésében   meghatározott  időszakokban.  Ennek   során   az Alkotmánybíróság  abból indult ki, hogy a  felmondási  tilalmak határozatlan,      tehát     hosszabb      távra      tervezett munkajogviszonyoknak  a munkáltató általi  rendes  felmondással való   megszüntetésekor  érvényesülnek,  és   olyan   esetekhez kötődnek,  amikor  a  munkavállaló  a  jogviszonyból   származó kötelezettségeit    betegsége,    gyermekvállalása,    gyermeke betegsége,  vagy  közeli hozzátartozója súlyos betegsége  miatt nem  tudja  ellátni.  [Az Mt. 90. § (1) bekezdés  f)  pontjában szereplő  ok vizsgálata a sor- és tartalékos katonai szolgálat, valamint   a   polgári   szolgálat  –  a   Magyar   Köztársaság Alkotmányáról  szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról  szóló 2004.  évi  CIV.  törvény által 2005. január  1-vel  történt  – megszűntetésére tekintettel tárgytalanná vált.] A tilalmak  egy része  a  munkavállaló munkavégzésre képtelen  állapotát  veszi figyelembe, illetve a gyermekvállalás elősegítését célozza, más része  a  várandós nők és anyák fokozott védelmét,  valamint  a gyermekek és más közeli hozzátartozók (beteg házastárs,  szülő, stb.)   irányában   fennálló   gondozási,   ápolási,   nevelési kötelezettségek  ellátását hivatott  biztosítani.  A  tilalomra okot  adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket,  illetve állapotokat   írnak   le,  amelyek   a   munka   világában,   a munkavállalás   terén   hátrányokkal   járnak,   amelyekben   a munkavállalók  kiszolgáltatottsága,  sérülékenysége  fokozottan jelentkezik.  A  védelem arra irányul, hogy  a  munkakötelemből származó  fő  kötelezettség (munkavégzés)  teljesítésében  való időleges,   a   munkavállaló  önhibáján  kívüli   okok   miatti akadályoztatás  ne eredményezze az érintettek számára  munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a  nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során,   egyúttal   kizárja  azokat  a   veszélyeket,   negatív hatásokat,  amelyeket  az elbocsátás a gyermeket  vállaló  nők, anyák  fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A  törvényhozó az  Mt.  90.  §  (1)  bekezdésében tehát  a  munkáltató  szabad felmondási  jogának  korlátozásával  a  munkavállalóknak  az  – említett     okok     miatti     –     sérülékeny,     fokozott kiszolgáltatottságot jelentő helyzetét, állapotát ismerte el, s ítélte  a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek;  ennek  során  részben  az  Alkotmány  66.  §   (1) bekezdésében  írt, a férfiak és nők egyenjogúsága biztosítására vonatkozó  kötelezettségét teljesítendő, részben  az  Alkotmány 70/A.  §  (3) bekezdésén, valamint az Alkotmány 66.  §  (2)-(3) bekezdésén  alapuló, a várandós és gyermekes anyákra  vonatkozó pozitív   diszkriminációt  jelentő  jogalkotási  felhatalmazása körében járt el, figyelembe véve az államnak az Alkotmány 15. §- ából (a család védelmét előíró rendelkezéséből) és az Alkotmány 67.    §    (1)    bekezdéséből    származó    intézményvédelmi kötelezettségeit is.   Megállapítható  továbbá az is, hogy azok  a  különös  védelmet igénylőnek  ítélt  helyzetek  és állapotok,  amelyek  nyomán  a törvényhozó  az  általános  szabályok  szerint  foglalkoztatott munkavállalók  számára pozitív diszkriminációt  alkalmazott,  a kölcsönzésre    létesített    munkajogviszonyokban     ugyanúgy jelentkezhetnek.  Hosszabb távra tervezett, határozatlan  idejű jogviszonyok  létesítésekor  a „hagyományos”  és  a  kölcsönzés keretében  foglalkoztatott munkavállalók számára  is  egyformán látható, vagy nem feltétlenül látható előre, hogy munkájukat az adott munkáltatónál folyamatosan el tudják-e látni, abban –  az Mt.  90.  § (1) bekezdésében meghatározott tényállások jövőbeni megvalósulása  által – akadályoztatva lesznek-e. A  törvényhozó tehát  az  Mt.  támadott  szabályában  a  munkavégzésben   való akadályoztatás   okainak   és   potenciális   következményeinek egyformán     kitett    munkavállalók    között     alkalmazott különbségtételt azzal, hogy az Mt. 90. §-ában foglalt  tilalmak alkalmazását  kizárta  a  kölcsönzés keretében  foglalkoztatott munkavállalók  esetében.  Ezzel  az  állapotuk  miatt  azonosan sérülékeny,   munkaerő-piaci  pozíciójukat  és   elhelyezkedési esélyeiket   illetően   azonos   okok   miatt   kiszolgáltatott helyzetben  lévő  munkavállalók  között  tett  –  alkotmányosan indokolhatatlan   –  különbséget.  A  többletvédelem   kizárása ugyanis ebben az esetben nem támasztható alá sem a kölcsönzéses foglalkoztatás időszakos jellegével, a kölcsönbeadó  munkáltató munkával    való   ellátási   kötelezettsége    kisebb    mérvű tervezhetőségével, korlátozott foglalkoztatási  lehetőségeivel, s  nem  állítható  az  sem, hogy a sérülékeny  élethelyzetekből fakadó     hátrányok    kiegyenlítését    szolgáló,     nagyobb munkabiztonságot   jelentő   kedvezményezés    a    hagyományos jogviszonyban  álló  munkavállalókra nézve  indokoltabb  lenne. Mivel  a  vizsgált  megkülönböztetésnek nem állapítható  meg  a tárgyilagos     mérlegelés     szerinti     ésszerű     indoka, alkotmányellenes   diszkriminációt  valósít   meg,   ezért   az Alkotmánybíróság 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  –  határozata közzétételének    napjával    megsemmisítette.    A    részbeni megsemmisítésre,  valamint a törvényszerkesztés  során  az  Mt. 193/P.  §  (1)  bekezdésében  alkalmazott,  az  Mt.  90.  §-ára vonatkozó  jogtechnikai megoldásra tekintettel  (a  főszabályok alóli    kivételek   visszautalással,   több   egymást   követő rendelkezés   együttes  megjelölésével,  a   legkisebb   és   a legnagyobb  számú §-ok feltüntetésével kerülnek meghatározásra, amelynek folytán a kivétel a közéjük eső számon szereplő §-okra is   vonatkozik)  az  Alkotmánybíróság  megállapította  az  Mt. 193./P.  §  (1) bekezdésének a megsemmisítés követően hatályban maradó szövegét is. A kivétel-szabály megsemmisítése folytán az Mt.  90.  §-a a határozat közzétételének napjától  az  Mt.  XI. fejezetében    szabályozott    foglalkoztatás    esetében    is alkalmazandó.   Az  Abtv.  43.  § (1) bekezdése értelmében az alkotmányellenes jogszabályt  az  Alkotmánybíróság erről szóló  határozatának  a hivatalos   lapban   való  közzététele   napjától   nem   lehet alkalmazni,   a  43.  §  (4)  bekezdése  szerint   azonban   az Alkotmánybíróság a támadott jogszabály konkrét  ügyben  történő alkalmazhatóságáról  a  43. § (1) bekezdésében  meghatározottól eltérően  rendelkezhet, ha ezt a jogbiztonság vagy az  eljárást kezdeményező    különösen   fontos   érdeke    indokolja.    Az alkotmányellenes rendelkezés a veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenség,  ezzel összefüggésben a munkavégzésben  való akadályoztatás  okán  kiadott felmondás jogszerűsége  tárgyában folyó konkrét ügyben való alkalmazási tilalmának kimondását  az eljárás  kezdeményezőjének,  azaz a  konkrét  ügy  felperesének különösen fontos érdeke indokolja, ezért az Alkotmánybíróság az alkotmányellenes rendelkezésnek a Pécsi Munkaügyi Bíróság előtt 6.  M  1856/2004.  szám  alatt  folyamatban  lévő  perben  való alkalmazása tilalmát elrendelte.   4.  Egy  indítványozó – az Alkotmány 70/B. § (4)  bekezdésével és  az  Mt.  nem  létező 70. § (1) bekezdésével  való  ellentét kapcsán  –  kifogásolta  azt is,  hogy  az  Mt.  193/N.  §  (1) bekezdése a szabadság kiadása időpontjának a munkáltató  általi előzetes  közlését három napra rövidíti, ezáltal  megfosztja  a munkavállalókat  attól a lehetőségtől,  hogy  a  szabadságot  a családon belül megfelelő előrelátással szervezhessék.   Az  Alkotmánybíróság  az Alkotmány 70/B.  §  (4)  bekezdésével összefüggésben 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.  (ABH 1992,   493,   494.)   Az  1030/B/2004.  AB  határozatában   az Alkotmánybíróság  a pihenéshez való jogot a munkához  való  jog lényeges   összetevőjeként   értelmezte,   utalt   továbbá   az Alkotmánybíróság több határozatában tett megállapítására, amely szerint  – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésén túlmenően  –  az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez  való jog  konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő.  (ABH  2005, 1307, 1311.) Az Alkotmánybíróság  –  a  fenti határozatokban tett megállapításokra figyelemmel –  a  74/2006. (XII. 15.) AB határozatában (a továbbiakban: Abh3.) a szabadság kiadásának  a  munkáltató általi időbeli korlátozását  lehetővé tévő  olyan  szabályozás  alkotmányosságát  vizsgálta,  amelyek által „kitágított” keretek között – az indítványozók szerint  – már   nem  érvényesülhet,  hanem  egyenesen  ellehetetlenül   a munkavállalók pihenéshez való joga. E határozatban  rögzítette, hogy  „az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése a (…) pihenéshez való jog  mellett  nevesíti a rendszeres fizetett szabadsághoz  való jogot   is.   Az   Alkotmánybíróság  (…)   a   849/B/1992.   AB határozatában  minden munkavégzésre irányuló  jogviszony  közös elemeként   határozta  meg  a  rendszeres  fizetett   szabadság biztosításának kötelezettségét. (ABH 1996, 391, 393.) E jog – a pihenéshez való joghoz hasonlóan – a munkához való jog lényeges összetevője, egyben a pihenéshez való jog egyik aspektusának  a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Sajátossága, hogy tipikusan  a  megélhetést, a létfenntartást szolgáló  jövedelem megszerzése érdekében létesített ún. önállótlan munka végzésére irányuló,  jellemzően  tartós  jogviszonyokban  állók   számára meghatározott  időszakonként  viszonylag  hosszabb   időtartamú szabadságot  jelent  a  munkatevékenység  ellátására   irányuló kötelezettségek   teljesítése   alól   anélkül,   hogy   az   a jogviszonyok   fennállását  érintené.  A  rendszeres   fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog  megvalósulását  szolgálja, célja a rendszeres  munkavégzés során  elhasznált  erőforrások, a fizikai és  szellemi  energia pótlásának,  a  munkavállalók regenerálódásának biztosítása.  E jog alkotmányi szabályozása – a pihenéshez való joghoz képest – konkrétabb   követelményeket  állít  a   törvényhozó   elé.   A pihenéshez   való  jog  garanciáinak  meghatározása   során   a jogalkotó  szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka  világában érvényre   juttatható  többféle  módon   is:   a   munkavégzési kötelezettség  időbeni korlátait (pl. a munkaidőt,  pihenőidőt, valamint   a   különböző  munkaidő-kedvezményeket)  meghatározó szabályok  megalkotásával.  A fizetett  szabadsághoz  való  jog biztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányi előírásból fakadó követelmény, hogy a törvényhozó meghatározott időszakonként visszatérően jogosítsa az Alkotmány 70/B.  §  (1) bekezdésében foglalt munkához való jogot – a tágabb  értelemben vett   –   munkajogviszony  keretében  gyakorló   jogalanyokat. Követelmény  ezen  túl,  hogy a pihenés  érdekében  biztosított szabadidő  díjazott  legyen,  azaz  a  fenti  jogalanyi  kör  a jogviszonyban  töltött  idő  alatt  munkavégzési  kötelezettség hiányában    is    jogosult   legyen   pénzben    meghatározott javadalmazásra.   Az   Alkotmány  70/B.  §   (4)   bekezdésében meghatározott   rendszeres  fizetett  szabadsághoz   való   jog biztosításának     kötelezettsége    nem     jelent     azonban kötelezettséget  arra,  hogy  akár  a  jogosultságot,  akár   a kiadást,  ezáltal  az  igénybevétel lehetőségét  feltétlenül  a naptári év viszonylatában kellene szabályoznia a jogalkotónak.” (ABH 2006, 870, 875-876.)   Az   Alkotmánybíróság   az  Abh3.-ban   rögzítette,   hogy   a rendszeres   fizetett  szabadsághoz  való   jogot   alkotmányos alapjognak tekinti, amelyre irányadó a korlátozás jogalapját és mértékét  meghatározó,  az  Alkotmány  8.  §  (2)  bekezdésében foglalt garanciális szabály, és az ezzel kapcsolatban kimunkált szükségesség-arányosság   teszt.  „Az   Alkotmánybíróságnak   a 6/1998.   (III.   11.)  AB  határozatban  összegezett   állandó gyakorlata  szerint  (ABH 1998, 91, 98-99.),  az  alapvető  jog korlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között, ha  a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése,  illetve az  Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon  nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek  érdekében  okozott  alapjogsérelem  súlya  arányban  áll egymással.” (1234/B/1995. AB határozat, ABH 1999, 524, 530.) Az alapjog  sérelme  megállapítható akkor is,  ha  az  alkalmazott korlátozás  a  cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó  a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt  választotta ki. [20/1990. (X. 4.)  AB  határozat,  ABH 1990, 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 vonatkozóan különös rendelkezéseket nem fogalmaz meg a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra nézve (a szabadságot a  naptári év 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 kiadására vonatkozó  főszabály és az ettől való eltérést engedő  kivétel- szabályok is. A kiadás és a nyilvántartás szabályozása  részben tér  el – az Mt. 193/N. § (1)-(2) bekezdése és a 193/G.  §  (5) bekezdése  által  megállapított különös szabályok,  valamint  a 193/P.  §  (1)  bekezdése által a 134.  §  (1)-(2)  és  (5)-(6) bekezdése   alkalmazását  kizáró  rendelkezés  alapján   –   az általános szabályoktól, amelyek közül az indítványozó kizárólag a   kiadás   előtti  közlés  rövid  (három  napos)  határidejét sérelmezte.   A    szabadság   kiadása   időpontjának   –   a   munkavállaló meghallgatása  utáni  –  meghatározása  a  munkáltató   döntési hatalmát,  rendelkezési jogát jeleníti meg,  ami  a  munkáltató számára   lehetőséget   ad  arra,  hogy   a   munka   megfelelő szervezéséről,   a   folyamatos  működésről  gondoskodjék,   és foglalkoztatási kötelezettségét teljesíthesse. Ez a  korlátozás önmagában   nem   minősíthető  szükségtelennek,   a   szabadság igénybevételével kapcsolatos jog munkavállaló általi  korlátlan gyakorlása   ugyanis   a   munkáltatók   folyamatos   működését lehetetleníthetné   el,  ezáltal  az   Alkotmány   9.   §   (1) bekezdéséből   származó  alkotmányos  elv   érvényesülését,   a piacgazdaság működőképességét veszélyeztetné. Lényeges, hogy  a támadott  rendelkezés más (kölcsönvevő) munkáltató(k)  aktuális munkaerő-igénye(i)  kielégítése  érdekében  szervezett,   ennél fogva  speciális foglalkoztatási formában érvényesül,  amelyben nem  ritka,  hogy  a – határozott vagy akár határozatlan  időre létesített   –  jogviszony  csak  pár  nap,  hét   vagy   hónap időtartamban áll fenn. Az Mt. 193/N. § (1) bekezdésének különös szabálya a munkavállalónak a szabadság kiadásáról való előzetes tájékoztatását valóban igen rövid határidővel írja elő, a rövid időtartamban fennálló jogviszonyok esetében azonban, amikor  is a   munkaviszony  fennállásához  időarányosan  kötött,  így   a munkavállalót megillető csupán néhány nap szabadság kivételét a munkaviszony megszűnése tenné lehetetlenné, éppen ez a  szabály ad   lehetőséget  a  szabadság  természetbeni  igénybevételére, ezáltal   az   érintett  munkavállaló  pihenéshez   való   joga érvényesülésére. A támadott szabály tehát ezekben az  esetekben a  kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók Alkotmány 70/B.  § (4) bekezdésében szabályozott, a fizetett szabadsághoz való alkotmányos alapjoga érvényesülését szolgálja, ezért az  a korlátozás,  amit az igénybevétel előtti, minimum  három  napos közlés  jelent, szükségesnek tekinthető. Más a helyzet azonban, ha a kölcsönzésre létesített munkaviszony hosszabb időtartamban áll  fenn,  így  az  adott munkáltatónál  természetben  igénybe vehető   szabadság  is  nagyobb  mértékű.  Ilyenkor  a   kiadás időpontja  közlésének a szabadság igénybevétele előtt legkésőbb három  napra szorítása a rendszeres fizetett szabadsághoz  való jog gyakorlását aránytalanul korlátozza, mert a szabadság által biztosított szabadidő – családi vagy más közösségben való, akár önálló  – eltöltésének tervezhetőségét lehetetleníti el, egyben megfosztja  a  munkavállalót  attól  a  lehetőségtől,  hogy   a pihenés,  regenerálódás különböző előzetes  szervezést  igénylő formáinak igénybevételéről megfelelő időben gondoskodjék.  Ezen differenciálatlan szabályozás az alapjog-korlátozással  szemben támasztott, a legenyhébb eszköz alkalmazása követelményének nem felel  meg, ami a fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet, ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 193/N.  § (1)  bekezdése  második  mondatát  megsemmisítette.  Mivel   az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres  fizetett szabadsághoz való jog nem tartozik a korlátozhatatlan alapjogok közé,  továbbá  mert a vizsgált rendelkezés megsemmisítésére  a norma    differenciálatlan   volta   miatt   került   sor,    a törvényhozónak   lehetősége  van  az   Alkotmány   8.   §   (2) bekezdésének  megfelelő  szabályozás  kialakítására.  Ezért  az Alkotmánybíróság  úgy ítélte meg, hogy – figyelemmel  az  Abtv. 43.  § (4) bekezdésére – a jogbiztonság követelménye a vizsgált rendelkezés   jövőre   nézve  történő   megsemmisítését   teszi indokolttá.  Az  új szabályozás megalkotását szükségessé  teszi továbbá,  hogy  az Mt. 193/P. § (1) bekezdésének indítványokkal nem  érintett,  az  Mt.  134. § (5)  bekezdése  alkalmazását  a munkaerő-kölcsönzés  esetén  kizáró  szabály  folytán  az   Mt. általános  szabálya  (amely  a szabadság  kiadása  időpontjának közlését  a kezdete előtt legkésőbb egy hónappal írja elő)  nem irvényesülhet.   5.  Az  egyik indítványozó – az Alkotmány 70/A. (3)  bekezdése és  a  70/B. § (1)-(3) bekezdései sérelmét állítva  –  Mt.  XI. fejezete valamennyi rendelkezése megsemmisítése iránti kérelmet is    előterjesztett,    amelyet   a    kölcsönzés    keretében foglalkoztatott   munkavállalók  és   a   kölcsönvevő   közötti jogviszony  hiányával és a kölcsönzött munkavállalók  bérigénye érvényesítési nehézségeivel indokolt.   Az   Alkotmány  70/B.  §  (1)  bekezdése  szerint   a   Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a  munka  és  a foglalkozás  szabad  megválasztásához. Az  Alkotmánybíróság  az 500/B/1994.  AB határozatában értelmezte az Alkotmány  70/B.  § (1)    bekezdését:   „A   munka   és   a   foglalkozás   szabad megválasztásához  fűződő alapjog pedig magában  foglalja  annak negatív   oldalát   is:   alapjogot  arra,   hogy   senki   nem kényszeríthető   olyan  munkáltatóval  munkaviszonyba,   akivel munkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akivel munkát végezni egyáltalán nem akar.” (ABH 1995, 699, 701.)   A  munkateljesítésnek  az  Mt. XI.  fejezetében  szabályozott, kölcsönzéses  formában való vállalása – még ha az a  jogalanyok elhelyezkedési  esélyei által behatárolt,  s  a  munkaerő-piaci lehetőségekhez igazodóan korlátozott mértékű is –  végső  soron az   érintettek   szabad  elhatározásán  alapul;   a   támadott szabályozás  a más foglalkoztatási formákban és keretek  között történő munkavállalást nem gátolja. Ezért az Alkotmány 70/B.  § (1)  bekezdésének  sérelme nem merül fel. A munkaerő-kölcsönzés jogintézményének  alkotmányellenessége –  figyelemmel  a  jelen határozat indokolása III. 2.1. pontjában kifejtettekre is –  az Alkotmány 70/B. § (2)-(3) bekezdésével való ellentét miatt  sem állapítható  meg.  Az Alkotmánybíróság megállapította  továbbá, hogy   a   fenti   körben   felhozott   problémák   a   pozitív diszkriminációs   jogalkotással  nem  hozhatók   összefüggésbe. Mindezekre    tekintettel   az   Mt.   teljes   XI.    fejezete alkotmányellenességének  megállapítására  és   megsemmisítésére irányuló 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