

# **IV. Gazdasági szakjogok**



# MUNKAVISZONY, ÖNFOGLALKOZTATÁS ÉS BIZONYTALAN FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR MUNKAJOGBAN

Gyulavári Tamás\*

A magyar szabályozásban a munkavégzés szabályozásában hagyományosan a munkaviszonyra és az önfoglalkoztatásra épülő bináris modell érvényesül. A munkajogi alapfogalmak (munkaviszony és önfoglalkoztatás) ismertetése után azokat az univerzális jogokat érintem, amelyek a jogviszonytól függetlenül minden munkavégzőt megilletnek. Összességében igyekszem felvázolni a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok magyar rendszerét, annak változásait és tendenciáit.<sup>1</sup>

## 1 A munkaviszony fogalma a magyar munkajogban

A magyar munkajogban hagyományosan problémát jelentett az alapvető fogalmak hiánya. A jogalkotó azt feltételezte az 1992. évi munka törvénykönyv megalkotása során, hogy a munkajogi alapfogalmak jelentése egyértelmű és általánosan elfogadott. A munkajogviszony tartalmát ezért csak az 1992. évi Mt.-ben szétszórta, eklektikus szabályok alapján lehetett megállapítani.<sup>2</sup> Mivel

---

\* Egyetemi tanár, Munkajogi Tanszék. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6497-6529>

<sup>1</sup> A tanulmány jelentős mértékben támaszkodik az alábbi publikációkra: Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 47–67., 104–141. [a továbbiakban: Gyulavári (2014a)] <https://tinyurl.com/yc6hvayv>; Gyulavári Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása: Élet a munkaviszonyon túl*. Akadémiai nagydoktori dolgozat. Budapest, 2024. 77–84.

<sup>2</sup> Kiss György (2001b): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre. In: Ploetz Manfréd – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2001. 204.

a jogalkotás korábban elmulasztotta a munkaviszony fogalmának megalkotását, ezért ezt az űrt a jogalkalmazás során kialakított esetjog töltötte be. Nem véletlen, hogy a jogalkalmazást segítő „puha jog”<sup>3</sup> is erre az esetjogra<sup>4</sup> építve határolta el a munkaviszonyt a polgári jogviszonyoktól.<sup>5</sup> A fentiek alapján komoly előrelépést jelent az alábbi alapfogalmak megalkotása a 2012. évi Mt.-ben: munkaviszony,<sup>6</sup> munkáltató<sup>7</sup> és munkavállaló.<sup>8</sup>

A munkaviszony kritérium-katalógusának kialakítása korábban kizárólag a jogirodalomra és a jogalkalmazásra maradt,<sup>9</sup> de a 2012. évi Mt. fenti meghatározásai segítettek ebben a munkaviszony fogalmának definiálásával. Továbbá a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséről szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv (Minősítési irányelv) adott még korábban jogi tájékoztatást a jogszabály végrehajtásának fő irányára és módszerére, de ennek nem volt kötelező ereje.<sup>10</sup> A Minősítési irányelvnek mégis az adott jelentőséget, hogy az eljáró hatóságok ez alapján minősítették a szerződéseket. A Minősítési irányelvet azonban még a 2012. évi Mt. hatálybalépése előtt hatályon kívül helyezték a dereguláció jegyében.<sup>11</sup>

A munkaviszony minősítése során a Minősítési irányelv és a szakirodalom egy része<sup>12</sup> különbséget tesz elsődleges<sup>13</sup> és másodlagos<sup>14</sup> minősítő jegyek kö-

<sup>3</sup> Ld. a már hatályon kívül került 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.

<sup>4</sup> Az esetjog mellett meg kell még említeni az 1992. évi Mt. 2003. évi módosításával beillesztett 75/A. §-t, amelynek szakmai megítélése meglehetősen ellentmondásos. Dudás Katalin: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In: Rácz Réka – Horváth István: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004. 143–176.

<sup>5</sup> Gyulavári Tamás: *Szürke zóna. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon*. Habilitációs értekezés. ELTE ÁJK, 2010. 29.

<sup>6</sup> 2012. évi Mt. 42. §.

<sup>7</sup> 2012. évi Mt. 33. §.

<sup>8</sup> 2012. évi Mt. 34. § (1) bekezdés.

<sup>9</sup> Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 93.

<sup>10</sup> 1987. évi XI. törvény 55. § (1) bekezdés.

<sup>11</sup> A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX.törvény 47. §-a 2011. január 1-jével hatályon kívül helyezte a jogi iránymutatásokat, így a 7001/2005. FMM-PM irányelvet is.

<sup>12</sup> Ld. pl. Lehoczkyne Kollonay Csilla: *A magyar munkajog I–II*. Budapest, Vincze, 2001.

<sup>13</sup> A Minősítési irányelv alapján az alábbi elsődleges minősítő jegyek közül több minősítő jegy megléte alátámaszthatja a munkaviszony létét: a) a tevékenység jellege, munkakörként történő feladatmeghatározás; b) személyes munkavégzési kötelezettség; c) a munkáltató foglalkoztatási és a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége; d) alá-fölrendeltségi viszony, hierarchia.

<sup>14</sup> A másodlagos minősítő jegyek a következők: a) irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog; b) a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása; c) a munkavégzés

zött. A Minősítési irányelv szerint az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, ha egyértelműen munkaviszony fennállására utalnak. A másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak. Sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló elsődleges minősítő jegyekkel együtt eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését.

Kérdéses, hogy miként lehet működő rendszert alkotni a sokszínű minősítő jegyekből. A bíróságok általános gyakorlata szerint a minősítésnél a munkaviszony minősítő jegyeit egyenként és összességében is vizsgálni és mérlegelni kell. Az értékelés nem egy elem kiemelésével, hanem az eset összes körülményeinek mérlegelésével történik. Az elhatárolási érvek és ellenérvek száma tehát nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik jellegadóan minősíthető a munkavégzés szempontjából.<sup>15</sup> Másként fogalmazva, a munkaviszonyként történő minősítés nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben,<sup>16</sup> hanem általában a munkavégzés összképe az irányadó.<sup>17</sup> Az objektív szempontoktól megszabadított, általános megítélésen alapuló minősítés erőteljesen szubjektív, kiszámíthatatlan és labilis. Bár az egyes kritériumok jelenleg még az esetek jelentős többségében igazolhatók, egyre több olyan foglalkoztatási forma jelenik meg, amelyeknél egyes elemek halványulnak, és olyan kritériumok válnak jellemzővé, amelyek az önálló munkavégzés sajátjai.<sup>18</sup>

A munkaviszony fogalmának európai nemzeti munkajogi szabályaiból kitűnik, hogy a munkaviszony meghatározó, szinte minden más szempontot felülíró sajátossága az alárendeltség, személyes függőség, önállótlan munkavégzés. A munkavállalónak ez az alárendelt pozíciója sok mindenben megnyilvánul, de különösen a munkáltató irányító, ellenőrző, utasítási jogában. Ez az angolszász jogrendszerek „control test”-je. Ezzel szemben a magyar minősítési rendszer

---

helye; d) a munka díjazása; e) a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása; f) biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása; valamint g) az írásbeliség.

<sup>15</sup> Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2007. 144.

<sup>16</sup> A munkaviszonyra jellemző legfontosabb jogok és kötelezettségek bizonyítottsága esetén a munkaszerződés egyes elemeinek a megbízási szerződéssel való azonossága nem teszi lehetővé a munkaviszony helyett megbízásra irányuló jogviszony megállapítását (BH 2006/92).

<sup>17</sup> Radnay József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000/3. 18–21.

<sup>18</sup> Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán: *A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában*. Budapest, OFA–PTE, 2007. 51.

ben nincs a minősítésnek egy, vagy akár több kiszámítható tesztje, hanem az összkép alapján, előre olykor kiszámíthatatlanul, de mindig mérlegelés alapján dönt a bíróság, eseti jelleggel. Ugyanakkor az Európai Bíróságnak a *worker* fogalmára vonatkozó esetjoga újabb kihívás elég fogja állítani a magyar bíróságokat. Ez az uniós esetjog a munkavállaló fogalmának tágabb értelmezésére ad lehetőséget és egyben persze uniós jogi kötelezettséget a magyar jogalkalmazásnak.

## 2. Az önfoglalkoztatás fogalma

A magyar jogban – az uniós joghoz és más nemzeti jogokhoz hasonlóan – nincs meghatározva az önfoglalkoztató fogalma.<sup>19</sup> Ez tehát egy általánosan alkalmazott, de jogi meghatározás nélküli terminológia, amelyet a munkajogban is gyakran használunk. A „self-employed” magyar fogalma körüli bizonytalanságot jól mutatja, hogy mindmáig nem alakult ki egységes fordítása. A munkajogi és foglalkoztatáspolitikai szakirodalomban mára megszilárdult az önfoglalkoztató<sup>20</sup> terminológia használata. Ezzel szemben a szakfordítók gyakran az önálló vállalkozó elnevezéshez ragaszkodnak,<sup>21</sup> míg a magyar jogszabályokban mindkettőre találunk példát (önfoglalkoztató, önálló vállalkozó).<sup>22</sup>

Véleményem szerint az önfoglalkoztatás, önfoglalkoztató terminológia adja vissza leginkább az angol „self-employment”, „self-employed” kifejezések lényegét, és ez is honosodott meg – helyesen – a munkajogi szakirodalomban. A fogalom kapcsán ugyanis arról van szó, hogy az érintett személy nem áll másal munkaviszonyban, nincs alárendeltségi, személyi függőségi viszonyban egy munkáltatóval, illetve gazdaságilag sem függ egy személytől, amire az angol kifejezések is utalnak.<sup>23</sup> A munkavégző személy saját magát foglalkoztatja, a

<sup>19</sup> József Hajdú: Social security protection of the self-employed persons in Hungary. In memoriam Nagy Károly egyetemi tanár, 1932–2001. *Acta Juridica et Politica*, Tomus LXI., Fasciculus 1-26. 2002. 175.

<sup>20</sup> Ld. pl. Dudás Katalin (2004): Önfoglalkoztató – *kényszervállalkozó* – munkavállaló. *Menekülés a munkajog hatálya alól*. In: Nagy László (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004. 143–176; Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. Budapest, MÜM, 1997.; Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001.

<sup>21</sup> Ld. pl. az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendeletének magyar fordítását.

<sup>22</sup> Az 1991. évi IV. törvény 17. §-a önfoglalkoztatásnak, míg az 1998. évi LXXII. törvény önálló vállalkozónak fordította korábban a „self-employed” fogalmat.

<sup>23</sup> Gyulavári (2010) i. m. 38.

maga ura gazdasági értelemben, így fogalmilag kizárt, hogy legyen egy „foglalkoztatója”.

Az önfoglalkoztatás fogalma kifejezetten a jogharmonizáció miatt került napirendre a magyar munkajogban. Éppen ezért az önfoglalkoztatás körébe tartozó jogviszonyok meghatározása nem elvi jellegű, fogalmi kérdés, hanem sokkal inkább a jogharmonizációval összefüggő, jogtechnikai probléma volt. Mindezek után nem meglepő, hogy a munkajogi jogharmonizáció során az önfoglalkoztatás fogalma a szabad mozgásra és a letelepedés szabadságára vonatkozó rendeleteknek való megfeleléssel, valamint a 86/613/EK, egyenlő bánásmódot érintő irányelv átvételének személyi hatályával kapcsolatos vitára egyszerűsödött le.<sup>24</sup>

A jogharmonizáció miatt tehát valóban fontos volt meghatározni azt a személyi kört, amelyet az uniós követelmények teljesítése során önfoglalkoztatónak tekintünk, és erre két megoldás kínálkozott. Az egyik lehetőség az volt, hogy a magyar jog definiálja az önfoglalkoztató fogalmát, és ezt a fogalmat használja valamennyi jogszabályban. A másik lehetőség, hogy nem ad a jog egy általánosan érvényes önfoglalkoztató-fogalmat, hanem az egyes irányelvek harmonizációjakor, külön-külön értelmezzük a vonatkozó szabályozás személyi és tárgyi hatályát. A magyar jogharmonizáció során a második megoldás került alkalmazásra, és az egyéni vállalkozással, valamint a társadalombiztosítási jog munkaviszonyon kívüli biztosított körével azonosították az önfoglalkoztatást. Az önfoglalkoztatók körének jogharmonizációs célú meghatározása tehát pusztán jogtechnikai kérdés, amelynek korlátját nem a munkajogi dogmatika, hanem az uniós jogértelmezés jelenti.

Az uniós szabályok implementálásán túlmutatóan azonban a helyes megközelítés az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerében a tisztán vállalkozóként, polgári jogviszonyokkal munkát végző „vállalkozókat” – így különösen az egyéni vállalkozót – kell önfoglalkoztatónak tekinteni. Ezzel szemben a szürke zónába tartozó – vagyis munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő – jogviszonyok nem az önfoglalkoztatás körébe, hanem a szürke zóna átmeneti jogviszonyai körébe sorolandók.

Álláspontom szerint az önfoglalkoztatás kifejezést meg kell hagyni a tisztán vállalkozói tevékenységet folytató személyekre, akik valóban önmagukat (esetlegesen akár másokat is)<sup>25</sup> foglalkoztatva, mások számára munkát végez-

<sup>24</sup> Kiss (szerk.) i. m. 115–125.

<sup>25</sup> A közösségi jogból ugyanis nem vonható le olyan következtetés, hogy az önfoglalkoztatónak ne lehetnének alkalmazottai.

nek ugyan, de a személyi, gazdasági függőség legalacsonyabb foka, lényegében annak hiánya mellett. Bár minden munkavégzés óhatatlanul és kikerülhetetlenül magával hozza az önállóság korlátozásának bizonyos fokát, de a függőség legalacsonyabb szintjét a tisztán polgári jogi szerződések biztosítják.

### 3. Univerzális munkavállalói jogok

Az egyenlő bánásmód követelménye, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem és a társadalombiztosítás szabályai nem pusztán a munkaviszonyban, hanem azon kívül, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok tágabb körében is érvényesülnek. A magyar jogban tehát már ma is léteznek olyan univerzális jogok, amelyek minden munkavégzőt megilletnek. Az alábbiakban ezek szabályait vizsgálom.

#### 3.1. Az egyenlő bánásmód elvének korlátlan hatálya

Az egyenlő bánásmód követelménye valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban érvényesülő, általános jogelv, ami jóval túlmutat a munkaviszonyokon. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény (Ebktv.)<sup>26</sup> hatályára vonatkozó szabályok meglehetősen bonyolultak.<sup>27</sup> Ez alól kivétel a munkavégzés szabályozása, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét szinte minden jogviszonyban meg kell tartani, a jogviszony jellegétől lényegében függetlenül.<sup>28</sup> Ezt úgy éri el az Ebktv., hogy a hatály meghatározása során kétféle fogalmat alkalmaz: a foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok fogalmát. Az Ebktv. hatálya mindkét jogviszonycsoportra kiterjed, mivel az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy pedig a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.<sup>29</sup>

Az Ebktv. által használt két gyűjtőfogalom lényegében minden munkavégzést magában foglal. Az Ebktv. foglalkoztatási jogviszonynak nevezi a munkajogvi-

<sup>26</sup> 2003. évi CXXV. törvény.

<sup>27</sup> Ebktv. 5–6. §.

<sup>28</sup> Gyulavári Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után. *Esély*, 2007/3: , 4–5.

<sup>29</sup> Ebktv. 5. §

szonyok teljes skáláját, így az Mt. szerinti munkaviszonyt, a Kttv. szerinti közszolgálati tisztviselői jogviszonyt, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyt, valamint az összes szolgálati jogviszonyt (bíróvási, igazságügyi alkalmazotti, ügyészségi, hivatásos, szerződéses szolgálati jogviszonyt, illetve a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt).<sup>30</sup> Ezzel szemben a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony kategóriája foglalja magában az összes többi lehetőséget, így a bedolgozó<sup>31</sup>, vállalkozási, megbízási jogviszonyt, szakcsoport, szövetkezeti tagsági viszonyt, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységet.<sup>32</sup>

Kimaradt azonban az Ebktv. hatálya alá tartozó jogviszonyok felsorolásából a hivatásos nevelőszülői jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony és a tanulószülői jogviszony. Álláspontom szerint emögött nem volt tudatos stratégia, így feltételezhetően véletlenül nem szerepel néhány munkavégzésre irányuló jogviszonytípus a felsorolásból.<sup>33</sup> Ha a jogalkotó valóban a teljes hatályra törekszik, akkor ki lehet egészíteni ezekkel a felsorolást. Gyakorlati jelentősége azonban nem nagyon volna ennek a módosításnak, mivel a gyakorlatban csak az Mt. és a Kjt. hatálya alá tartozók fordulnak jogorvoslatért bírósághoz, de különösen az erre szakosodott Egyenlő Bánásmód Hatósághoz,<sup>34</sup> míg más jogviszonyokban ez a fajta jogérvényesítés egyáltalán nem jellemző.<sup>35</sup>

A széles hatálynak az az indoka, hogy a 2000/43/EK faji irányelvet és a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvet alkalmazni kell valamennyi foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra, beleértve a munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást és általában a foglalkoztatáshoz való hozzájutást.<sup>36</sup> A magyar jog tehát ennek az uniós jogi követelménynek felel meg a fenti szabállyal, hiszen az önfoglalkoztatás magában foglalja a polgári jogi szerződéssel történő munkavégzést.

<sup>30</sup> Gyulavári (2010) i. m. 29–30.

<sup>31</sup> Bár a bedolgozó jogviszony a 2012. július elsejétől hatályos Mt. alapján már munkaviszonynak minősül.

<sup>32</sup> Ebktv. 3. § a)-b) pont.

<sup>33</sup> A szerző az Igazságügyi minisztérium szakértőjeként részt vett az Ebktv. kidolgozásának teljes folyamatában 2001 és 2003 között.

<sup>34</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-én beolvadással megszűnt, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóságaként működik tovább.

<sup>35</sup> Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogát. <https://www.ajbh.hu/ebff-jogesetek> .

<sup>36</sup> A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek 3. cikkének megfogalmazása szerint: „access to employment, to self-employment and to occupation...”

### 3.2. Kiterjesztésre váró munkavédelem

Az egyenlő bánásmód elvénél korlátozottabb a személyi hatálya a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályainak. A munkavédelem alapvető szabályait tartalmazó 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) hatálya kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.<sup>37</sup> Ugyanakkor a szervezett munkavégzésnek minősülő jogviszonyok köre korlátozott,<sup>38</sup> mivel nem minősül szervezett munkavégzésnek az egyéni vállalkozók munkatevékenysége.<sup>39</sup>

Korábban a bedolgozók sem tartoztak a munkavédelmi törvény hatályába, de a bedolgozói jogviszonyra vonatkozó rendelet kötelezte a foglalkoztatót az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei részbeni biztosítására.<sup>40</sup> A bedolgozói jogviszony ma már munkaviszonynak, így szervezett munkavégzésnek minősül.<sup>41</sup> Bár a 2001-ben elfogadott munkavédelmi program célul tűzte a munkavédelmi követelmények kiterjesztését az egyszemélyes vállalkozásokra,<sup>42</sup> lényegében az önfoglalkoztatókra, de az egészséges és biztonságos munkavégzéshez való jog nem vált általánosan érvényesülő, a munkát végzők lehető legszélesebb körét megillető jogosultsággá.<sup>43</sup>

### 3.3. Az önfoglalkoztatók társadalombiztosítási jogai

Minden munkavégző köteles járulékot fizetni, így kötelezően biztosított az egyéni és társas vállalkozó, valamint a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében személyesen munkát végző személy, ha jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát.<sup>44</sup> Az önfoglalkoztatók tehát automatikusan és kötelezően biztosítottá válnak, de ehhez regisztrálniuk kell a társadalombiztosítási szerveknél. Ha ez megtörténik, akkor az önfoglalkoztató mindenféle megkülönböztetés nélkül, valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosulttá válik.

<sup>37</sup> Mvt. 9. § (1) bekezdés.

<sup>38</sup> Mvt. 87. § 9. pont.

<sup>39</sup> Dudás i. m. 167.

<sup>40</sup> 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 15. §.

<sup>41</sup> A 2012. évi Mt. hatálybalépése óta munkaviszony a bedolgozói jogviszony.

<sup>42</sup> 20/2001. (III. 30.) OGY határozat 5.2. a) pontja.

<sup>43</sup> Gyulavári (2010) i. m. 31.

<sup>44</sup> Tbj. 5. §.

Ugyanakkor ennek a teljes körű társadalombiztosítási ellátásnak magas ára van a magyar rendszerben, mind a munkavállalók, mind pedig az önfoglalkoztatók számára. A munkáltatói szociális hozzájárulási adó 2022-ben a bruttó bér 13,5%-a, amelyet a béren felül kell befizetni. A munkavállalónak a bruttó béréből vonnak le további 18,5%-ot, amelyből 10% nyugdíjjárulék, 7% egészségbiztosítási járulék és 1,5% munkaerő-piaci járulék. Az önfoglalkoztatók a munkavállalókkal egyező mértékű járulékot fizetnek, de azt a bevétel (10%-os átalány, vagy tételesen igazolt) költségekkkel csökkentett része után kell fizetni. Ha az önfoglalkoztató biztosítottá válik, akkor ő 7% egészségbiztosítási járulékot, 10% nyugdíjbiztosítási járulékot fizet, míg a megbízó/foglalkoztató terhe a 13,5% szociális hozzájárulási adó és a 1,5% szakképzési hozzájárulás.<sup>45</sup>

A kivételes biztosított státuszok lényege az, hogy a fentiekben leírtaknál lényegesen alacsonyabb a munkavégzés közterhe (adók és járulékok együttesen), de ezzel párhuzamosan az elérhető ellátások köre és színvonala is korlátozott. Ez egy furcsa alku, amelynél fogva az önfoglalkoztatók – jelenlegi és várható – szociális jogokról mondanak le, pillanatnyi nagyobb bevételért cserébe. A két legfontosabb ilyen speciális biztosított, adózási státusz a kisadózó vállalkozások tételes adója (Kata) és az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás (Ekho).

A Kisadózó Vállalkozások Tételes Adója (*kata*)<sup>46</sup> a legnépszerűbb általános közteherviselési forma. A *kata* az általános adózási és járulékfizetési szabályok lényegesen olcsóbb alternatívája, amelyet kifejezetten az önfoglalkoztatók számára találtak ki. Ezt az adózási formát egyéni vállalkozók, egyéni cégek, kizárólag magánszemély taggal rendelkező betéti társaságok és közkereseti társaságok választhatják. Ezek között köztudottan sok az úgynevezett kényszer-vállalkozó. A kisadózó vállalkozás a főállású kisadózó után havi 50 ezer, míg a nem főállású (másodállású, máshol járulékot fizető) kisadózó után havi 25 ezer forint tételes adót fizet 12 millió forint éves jövedelemig. A kisadózók ezen felül teljes mértékben mentesülnek az adóalany gazdasági tevékenységével összefüggő adók és járulékok megfizetése alól.<sup>47</sup>

A Katát fizető főállású önfoglalkoztató (kisadózó) biztosítottnak minősül, a Tbj.-ben és a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott valamennyi ellátásra jogosultságot

<sup>45</sup> *Az önálló tevékenység és az önálló tevékenységből származó jövedelem 2017.* NAV, 2017. [http://www.nav.gov.hu/nav/inf\\_fuz](http://www.nav.gov.hu/nav/inf_fuz).

<sup>46</sup> 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról.

<sup>47</sup> 2012. évi CLXVII. tv. 9. §.

szerezhet. Az ellátások számításának alapja azonban csak havi 90 000 forint, míg magasabb összegű tételes adó fizetése esetén 150 000 forint.<sup>48</sup> Ebből az alacsony számítási alapból viszont az következik, hogy a katás önfoglalkoztató valamennyi pénzbeni ellátása, így különösen a nyugdíja lesz rendkívül alacsony.

Az Egyszerűsített Közteherviselési Hozzájárulás (EKHO)<sup>49</sup> egy régebbi, 2006-ban bevezetett, és személyi hatályát tekintve sokkal korlátozottabb közteherviselési forma. Az EKHO-t választók száma feltételezhetően sokkal alacsonyabb, mint a *kata* esetében,<sup>50</sup> hiszen az előbbit kizárólag a jogszabály által felsorolt tevékenységet folytatók, a médiában dolgozók és a művészek választják.<sup>51</sup> Itt tehát egy marginális adózási formáról van szó, szemben a *katával*. A két forma logikája és szabályozása azonban hasonló, még ha a mértékek el is térnek.

A munkavégző 15% EKHO-t fizet 60 millió forint jövedelemig, míg a kifizető további 20%-ot a teljes bruttó jövedelem alapján (együtt 35% az EKHO). Ezek megfizetésével teljesül a szociális hozzájárulási adó, az összes társadalombiztosítási járulék, valamint a személyi jövedelemadó, tehát valamennyi közteher. Az állami költségvetésbe fizetett EKHO alapján a magánszemély egészségügyi szolgáltatásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, baleseti járadéokra és nyugdíjbiztosítási ellátásra jogosult.<sup>52</sup> Így számos pénzbeni ellátásból ki van zárva: nem jár neki táppénz, gyed, valamint álláskeresői járadék. Továbbá esetükben az öregségi nyugdíj alapja az EKHO alapjának mindössze 61%-a.<sup>53</sup> Így az EKHO alapján biztosított munkavégző pénzbeni ellátásokra általában nem jogosult, míg nyugdíjként nagyon alacsony összegre számíthat. Itt tehát fokozottan érvényesek a *kata* esetében elmondott hátrányok és kockázatok.

#### 4. Bináris rendszer és bizonytalan foglalkoztatás a magyar munkajogban

A magyar munkajog és polgári jog szerint a munkavégzés ugyanis kétféle jogi státuszban történhet: munkavállalóként vagy önfoglalkoztatóként. Ez a rend-

<sup>48</sup> 2012. évi CLXVII. tv. 8–10. §.

<sup>49</sup> 2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.

<sup>50</sup> Sajnos nem állnak rendelkezésre adatok az EKHO-t választó adófizetők számáról.

<sup>51</sup> L.d a 2005. évi CXX. törvény 3. § (3) bekezdésében található felsorolásban.

<sup>52</sup> 2005. évi CXX. törvény 4–8. §.

<sup>53</sup> 1997. évi LXXXI. tv. 22. § (1) bekezdés g) pontja.

szer azt feltételei, hogy ez a két jogi kategória pontosan elhatárolható egymástól. Az elhatárolás, minősítés rendszere azért lényeges, mert ez határozza meg a munkajogi védelemre való jogosultságot, de alapvetően befolyásolja a munkavégzés közterheit is.

Kérdés, hogy a magyar jogszabályokban és joggyakorlatban miként kerül meghatározásra a munkaviszony és az önfoglalkoztatás fogalma. A munkaviszony fogalmának meghatározását és a vitatott jogviszonyok minősítését már a 2012. évi Mt. alapfogalmai segítik. Ugyanakkor továbbra is meghatározó szerepe van – más európai jogrendszerekhez hasonlóan – a bíróságok esetjogának. Itt különösen az a kérdés, hogy kialakult-e az a bírói teszt, amely kiszámíthatóan minősíti a vitatott munkavégzést, mivel erre építhető a színlelt szerződésekkel szembeni védelem.

A munkaviszony után az önfoglalkoztatás meghatározásának problémáival foglalkozom. Mivel az önfoglalkoztatás a jogharmonizáció miatt került a magyar munkajogászok érdeklődésének előterébe, ezért az uniós jogszabályok átvételével kapcsolatos kérdéseket vizsgáltam. Azt a dilemmát is felvetem, hogy ha nem tudjuk pontosan meghatározni az önfoglalkoztató fogalmát, akkor érdemes-e külön jogi fogalmat alkotni erről.

A bizonytalan foglalkoztatási formák a fent leírt munkajogi rendszerben jelennek meg. Az egyszerűsített foglalkoztatás tűnik közülük a legérdekesebbnek és leglényegesebbnek is egyben. Ugyanakkor fel kell tenni azt a kérdést, hogy ha újabb külön státuszok születnek a magyar munkajogban, akkor azok miként hatnak a bináris rendszerre, illetve hogyan lehetne ezeket beilleszteni a létező struktúrába.

Közép- és Kelet-Európában, így Magyarországon – a szocialista rendszerben és a piaczgazdasági átmenet óta változatlanul – a tipikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó, domináns munkajogi kerete. Ebből számos további következtetés vonható le. Mindenekelőtt a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának alapja változatlanul a munka törvénykönyve. Ez a kódex viszont hagyományosan a tipikus munkaviszonyra épül. A tipikus munkaviszony fogalma alatt a határozatlan időre és teljes munkaidőre, munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt értjük, amely egy munkáltatóval jött létre, a munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyén, vagy az általa meghatározott helye(ke)n történik, főként az ő eszközeivel és anyagaival.

Minden más, a tipikus munkaviszonytól eltérő, másként atipikus munkaviszony szabályozását másodlagosnak tekinti a magyar jogalkotó, még ha az uniós jogharmonizáció által állított jogi követelmények átültetése eredményeként részletesebb szabályozást is nyertek ezek a jogviszonytípusok. Ugyanakkor az

atipikus munkaviszonyokra vonatkozó irányelvek átvétele nem hozott érdemi áttörést e típusok használatában, így továbbra sem játszanak jelentős szerepet.

Döntő részben továbbra is tipikus munkaviszony keretében zajlik tehát a munkavégzés, amely sajátosság erőteljesen megkülönbözteti a régiót és benne Magyarországot az Európai Unió nyugat-európai és dél-európai tagállamaitól.<sup>54</sup> Ebben a tekintetben tehát a gazdasági környezet, a hagyományos, megszokott út erősebbnek bizonyult az uniós jogharmonizáció hatásánál, mintegy felülírva azt a gyakorlatban. Álláspontom szerint az atipikus munkaviszonyok elterjedtsége tekintetében a jövőben sem várható változás.

A munkaviszonyon túl viszont szinte kizárólag csak a polgári jogi szerződések állnak a felek rendelkezésére. Ebből viszont az következik, hogy a magyar foglalkoztatási szabályrendszer hagyományos, „vegytisztá” bináris modell.<sup>55</sup> Aki munkaviszonyban dolgozik, annak munkavállalói jogait részletesen szabályozza egy külön kódex, a munka törvénykönyve. A munkaviszonyon kívül munkát végzők pedig valamilyen jogi formában (például magánszemélyként, egyéni vállalkozóként, gazdasági társaság személyes közreműködőjeként), általában polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát. Az ő munkavégzői státuszukat tehát a polgári jog határozza meg, munkavállalói jogok nélkül. Ennek az elvi alapja az, hogy a munkavégzésre irányuló munkavégzés szabályozását a felek egyenrangúságára tekintettel – néhány alapvető szabály rögzítése mellett – lényegében rájuk bizza a jogalkotó.

A felek egyenrangúsága a polgári jogi szerződéseknek csak azt a részét jellemzi, amely tiszta önfoglalkoztatásnak nevezhető. A színlelt önfoglalkoztatók esetében a polgári jogi szabályok alkalmazása jogellenes, mivel a munkajogi szabályok kikerülésére irányul. A gazdaságilag függő munkavégzők esetében viszont csak azért kerül sor – egyébiránt jogszerűen – a polgári jogi szabályok, szerződések alkalmazására, mert nincs is más lehetőség, mint a munkajog, vagy a polgári jog között választani. A két alternatíva közül a felek értelemszerűen az olcsóbbat, a polgári jogot szokták választani. Ilyenkor a jogi kényszer is enyhébb a munkaviszony választása tekintetében, mint a színlelt szerződéseknel,

<sup>54</sup> Gyulavári Tamás (2014c): Trap of the Past: Why Economically Dependent Work is not Regulated in the Member States of Eastern Europe. *European Labour Law Journal*, Vol. 5., No. 3–4. (2014) 267–278.

<sup>55</sup> Itt meg kell azonban említeni a nyugdíjas- és iskolaszövetkezeteket, amelyek pont ellentétes tendenciával oldják ezt a vegyítését. Ezek a jogviszonyok ugyanis nem az önfoglalkoztatókból emelnek ki védelemre egy kört, hanem a korábban munkaviszonyban állókból csinálnak egy Mt.-n kívüli kategóriát, korlátozott garanciákkal. Ezzel a technikával ezekre a jogviszonyokra mondják *ex lege*, hogy ezek nem munkaviszonyok, miközben a teljesítés módja nem változik.

ahol tisztán megállapíthatók a munkaviszony minősítő jegyei. A gazdaságilag függő munkavégzés esetében viszont hiányzik a legfontosabb ismérv, a személyi függőség, alárendeltség, hierarchia, és csak a gazdasági függőség jellemzi a jogviszonyt.

A polgári jogi szerződések tehát rendkívül népszerűek és mindhárom fenti csoport tagjai – valódi önfoglalkoztatók, színlelt önfoglalkoztatók és gazdaságilag függő munkavégzők<sup>56</sup> – használják ezt a szerződéstípust, mivel a munkaviszonynál lényegesen olcsóbb és egyszerűbb a kevesebb kapcsolódó adminisztrációs kötelezettség miatt. Olcsóságának az az oka, hogy a pénzügyi jogalkotás a munkaviszonynál kedvezőbb adózási lehetőségeket vezet be. Teszi ezt annak ellenére, hogy az ILO 198. számú ajánlása kifejezetten arra hívja fel a tagállamokat, hogy „hathatós intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek célja a munkaviszony eltitkolását ösztönző tényezők megszüntetése.”<sup>57</sup> Az alacsonyabb közteher viszont kifejezetten ösztönzi a színlelt önfoglalkoztatást, sőt, annak legfontosabb ösztönzőjét jelenti. Ráadásul mindkét oldalnak egyaránt kedvező, hiszen a munkáltatót alacsonyabb költséggel és a munkavállalót magasabb nettó jövedelemmel díjazza. A színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelemnél marad a törvényi tilalom és a hatósági szankciók.

A harmadik lehetséges munkajogi kategória, a gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása terén nem történt előrelépés a magyar jogban. A munkavállalói jogok lépcsőzetes felépítése (alacsonyabb védelmet biztosító kontraktuális formák megteremtése) csak a munkaviszonyon belül történt meg (lásd például a munkaidős szabályok, munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony szabályainak lazítását). Alig találunk a bináris modellel szakító, úgynevezett harmadik típusú jogviszonyt, amely nem munkaviszony, de nem is önfoglalkoztatás.

Mindezek alapján megállapítható, hogy Magyarországon a bináris modell változatlanul él, valójában annak tiszta formájában. A munkaviszonyokon belül a tipikus munkaviszony továbbra is egyeduralkodó. A munkaviszonyon kívül munkát végzők tábora azonban igencsak heterogén, hiszen abba sorolhatók a valódi önfoglalkoztatók, a színlelt önfoglalkoztatók és a gazdaságilag függő munkavégzők is. Számukra a polgári jogi szerződés az egyetlen kontraktuális lehetőség.

Álláspontom szerint a gazdasági, munkaerő-piaci folyamatok előbb, vagy utóbb ki fogják kényszeríteni a munkavállalói jogok lépcsőzetes biztosítását.

<sup>56</sup> Adalberto Perulli: *Economically dependent work/(parasubordinate (quasi-subordinate) work. employment: legal, social and economic aspects*. European Commission, 2003. 6–29. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20030619/study_en.pdf)

<sup>57</sup> Ld. az ILO 198. sz. ajánlásának 17. pontjában.

Uniós szabályozás hiányában ennek időpontját elsődlegesen az befolyásolja, hogy a munkaerőpiacon milyen arányban vannak jelen az egyes önfoglalkoztatói csoportok.

A magyar munkajog tehát kétféle választ adhat a bizonytalan foglalkoztatás által generált kihívásokra. A jogalkotó kitérít a munkaviszony fogalmát, hogy ezeket az új munkavégzési formákat is bevonja a munkajog hatályába. A munkaviszony szabályozása azonban nem igazán alkalmas ezek fogadására. Éppen ezért jobb megoldásnak tűnik különálló, speciális jogviszonyokat teremteni az egyes bizonytalan foglalkoztatási formákra. Ezzel azonban a munkaviszony egyeduralma jelentősen gyengül.

# A MUNKAVÁLLALÓ FOGALMA A DIGITÁLIS KORBAN

Hős Nikolett\*

## 1. Bevezetés

A digitalizáció robbanásszerű fejlődése, különösen a platform alapú szolgáltatások (mint például az Uber, Wolt vagy Airbnb) térnyerése új kihívásokat támaszt a munkajog hagyományos jogi fogalmaival szemben. A hagyományos munkavégzési formák mellett a digitális infrastruktúrára épülő szolgáltatásnyújtás keretében egyre nagyobb teret nyernek olyan újszerű foglalkoztatási formák, mint például a platform alapú munkavégzés. Ezzel párhuzamosan a jogalkalmazó szervek egyre gyakrabban szembesülnek azzal a problémával, hogy ezen újszerű foglalkoztatási formák esetén a felek közötti kapcsolatrendszer egyes elemei nehezen illeszthetőek be a munkajog által hagyományosan alkalmazott fogalmakba és jogintézményekbe. Az utasítási és ellenőrzési jogkör, az alá-fölé rendeltségi viszony, a munkaidőbeli kötöttségek, a rendelkezésre állási kötelezettség és a munkáltatók foglalkoztatási kötelezettsége, amelyek jelenleg meghatározták a munkavállalói státuszt, nehezen alkalmazhatók az ún. digitális gazdaságban kialakuló foglalkoztatási formákra. A tanulmány célja, hogy elemezze a munkavállaló klasszikus fogalmával szemben a digitális átalakulás által támasztott kihívásokat, valamint elsősorban az uniós jog részéről egyre erőteljesebben jelentkező nyomást e fogalom kitágítására. Egyes vélemények szerint ugyanis a digitális korban a munkavállaló fogalma átfogó újragondolást igényel annak érdekében, hogy a munkajog megfelelő választ tudjon adni a gazdasági és technológiai változásokra.<sup>1</sup>

---

\* Egyetemi adjunktus, Munkajogi Tanszék.

<sup>1</sup> Nicola Countouris – Valerio De Stefano – John Hendy: Social Europe needs a new concept of 'worker'. 2024, április: <https://tinyurl.com/yfxu29vx>

## 2. A munkavállaló fogalmának hagyományos értelmezése

A munkavállaló jogi fogalmának meghatározása hosszú ideje a munkajog alapvető kérdései közé tartozik. A hagyományos munkajogi felfogás szerint a munkavállaló olyan természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez a munkáltató irányítása alatt, rendszeres díjazásért cserébe. A munkáltató egyoldalú utasítási és ellenőrzési jogköréhez kötött alá-fölé rendeltségi viszony és a személyes munkavégzési kötelezettség a munkavállalói státusz legfontosabb kritériumai közé tartoznak.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető dokumentumaiban a munkavállaló fogalma a formális munkaviszonyhoz kötött. Az ILO Munkaviszonyra vonatkozó 198. számú ajánlása szerint a munkáltató hierarchikus szervezetrendszerébe integrált, a munkáltató széleskörű utasítási és ellenőrzése melletti munkavégzés a munkaviszony lényeges indikátorai közé tartozik.<sup>2</sup> A strukturális értelemben vett önálló munkavégzés kritériumának az Európai Unió Bírósága (továbbiakban úgy is, mint Bíróság) által fejlesztett munkavállaló fogalmával<sup>3</sup> kapcsolatban a mai napig központi szerepe van. A Bíróság a Lawrie-Blum ügyben (C-66/85) lefektetett doktrínája szerint a munkaviszony lényegi jellemzője, hogy „valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.”<sup>4</sup>

A magyar munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény, továbbiakban úgy is mint Mt.) 34. § (1) bekezdése alapján munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A 42. § (2) a) és b) pontjai szerint a munkaviszony jellemzője, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A törvény külön hangsúlyozza az alá-fölé rendeltségi viszonyt, a foglalkoztatási kötelezettséget és a rendszeres díjazást, amelyek elhatárolják a munkaviszonyt más munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyoktól, például a megbízási szerződéstől vagy a vállalkozási szerződéstől. A

<sup>2</sup> R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

<sup>3</sup> Habár az uniós jog eltérő nyelvi verzióiból valóban adódik adott esetben különbség a *'worker'* és *'employee'* (munkavállaló) fogalmak között, jelen tanulmány egységesen a munkavállaló fogalmat használja. Valójában a két fogalom a gyakorlatban fedi egymást és a *'worker'* fogalma nemzeti szinten gyakran a „munkavállaló” fogalmának megfeleltetésével kerül alkalmazásra. Ezzel ellenétes álláspontra ld. Gyulavári Tamás: A „worker fogalma” az Európai Bíróság esetjogában. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1. Különszám, 141–149.

<sup>4</sup> C-66/85 sz. ügy Deborah Lawrie-Blum [ECLI:EU:C:1986:284], 17. pont; C-428/09 sz. ügy. Union Syndicale, [ECLI:EU:C:2010:612], 29. pont; C-316/13. sz. ügy. Fenoll, [ECLI:EU:C:2015:200], 29. pont.

„szervezett munkavégzés” fogalma a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben (továbbiakban úgyis, mint Mvt.) a munkabiztonság és munkaegészségügy alapját képező szabályozásnak is központi eleme. Az Mvt. 9. §-a szerint a törvény hatálya minden szervezett munkavégzésre kiterjed függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. Az Mvt. 87. § 6. pontja szerint munkavállalónak minősül minden szervezett munkavégzés keretében munkát végző személy. A szervezett munkavégzés fogalmába az Mvt. 87. § 9. pontja alapján nem csak a klasszikus hierarchikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok tartoznak, mint az Mt. szerinti munkaviszony, hanem a hivatásos vagy szerződéses szolgálati jogviszonyok, egészségügyi szolgálati vagy rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyok, valamint olyan speciális foglalkoztatási formák is, mint például a szociális szövetkezetben történő közreműködés vagy a hallgatói jogviszonyban végzett gyakorlati képzés. Ezen foglalkoztatási formákban közös, hogy a munkavégzés meghatározott szervezeti vagy jogi keretek között történik, egy szervezet vagy intézmény széleskörű felügyelete, irányítása alatt. Ez magában foglalja az utasításokat, a munkavégzés feltételeinek biztosítását és a tevékenység ellenőrzését. A munkavégzés célja, struktúrája és szervezeti háttere világosan meghatározott, ami különbözik az önálló, spontán jellegű tevékenységektől. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében a munkáltató hierarchikus szervezeti rendszerébe integrált, illetve a munkáltató által szervezett, irányított munkavégzés az elsődleges alapja annak is, hogy a munka törvénykönyve objektív alapú kártérítési felelősséget telepít a munkáltatókra, amely alól azok csak szűk körben menthetik ki magukat.<sup>5</sup>

## 2.1. A hagyományos modell korlátai

Ahogy az előző fejezetben bemutatásra került a munkavállaló hagyományos jogi fogalma egy hierarchikus és centralizált munkahelyi modellre épült, amely az ipari forradalom idején alakult ki, és a modern ipari társadalmakban vált általánossá. Az atipikus munkaviszonyok, mint például a távmunka, a *home office*, a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszonyok ugyan helyenként léket törnek ezen a modellen és megkövetelték a munkajogi szabályozás fejlődését és alkalmazkodását a munkaerőpiaci szereplők változó igényeihez. Főszabály szerint

<sup>5</sup> Az Mt. 166. § (1) bekezdés alapján a munkáltató vétkességére tekintet nélkül köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt. Ezen objektív felelősség alól a munkáltató csak szűk körben az Mt. 166. (2) és 167. §-ában foglalt feltételek bizonyítása esetén mentesülhet.

azonban a mai magyar munkajogi szabályozás, kockázattelepítési szabályok és különösen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának alapja egy olyan munkavégzésre épülő modell maradt, ahol a munkavégzés többé-kevésbé a munkavállalók fizikai jelenléte mellett vagy egy jól körülhatárolható helyszínen és jellemzően a munkáltatók tulajdonában álló, munkáltató által biztosított eszközökkel történik. A hierarchikus irányítás, valamint a személyes és gazdasági értelemben vett függőség mellett, a hagyományos munkaviszony jellemzői a meghatározott munkaidőben történő rendelkezésre állás és munkavégzési kötelezettség teljesítése, mint a teljesítés lényegi eleme. Ez a modell azonban nehezen alkalmazható a mai digitális gazdaságban, ahol a munkavégzés gyakran helyfüggetlen, rugalmas időkeretek között történik, és az irányítás nem közvetlenül, hanem közvetetten algoritmusok és platformok révén valósul meg. A fejezet következő részei arra keresnek választ, hogy milyen kihívásokat jelent a hagyományos fogalom alkalmazása a digitális gazdaság új foglalkoztatási formáira, és milyen nemzetközi példák nyújthatnak megoldást ezek kezelésére.

## 2.2. Platform alapú munkavégzés jellegzetességei

A platform alapú munkavégzés kifejezés azokat a rövid távú munkavégzéseket írja le, amelyek során a munkát végzők (munkavállalók vagy önfoglalkoztatók) online platformokon keresztül csatlakoznak a közvetítő vállalkozásokhoz vagy ügyfelekhez. Az olyan platformok, mint az Uber, a Wolt vagy a Fiverr, közvetítőként vesznek részt a szolgáltatást nyújtó személyek és a fogyasztók között. Ezek a platformok olyan hagyományos piacokon, ahol a végzendő tevékenység jól körülhatárolható feladatokra osztható, mint a személyszállítás, az étel-ital rendelés stb., lehetővé teszik az üzleti tranzakciók korábbiakhoz képest könnyebb és hatékonyabb lebonyolítását, átalakítva ezzel hagyományos üzleti modelleket és piaci szerkezeteket. A digitális infrastruktúra segítségével az alapvetően vállalkozási, illetve megbízási szerződésekre jellemző önállóság mellett, hagyományos munkaszervezési folyamatok és vertikálisan integrált vállalati modellek nélkül is lehetővé válik, komplex tevékenységek kifejtése. Az ilyen foglalkoztatási formákra jellemző a projektalapú munkavégzés, azaz, hogy a munkát végzők nem egy állandó munkaszerződés keretében dolgoznak, hanem egy-egy projekt, feladat elvégzésére szerződnek. A platform alapú munkavégzés esetén a munkát nem hagyományos értelemben vett, összetett munkakörként kezelik, hanem kisebb, jól definiált feladatokra ('gigs') bontják. A költségsökkentés mellett a munkák kisebb egységekre bontása elősegíti a

munkavégzés automatizálhatóságát, azok ugyanis az algoritmusok számára könnyebben kezelhetőek. A feladatokra bontott munkavégzés rugalmas munkaidő felhasználást és a munkát végzők igényeihez való alkalmazkodást tesz lehetővé. Jellemző az is, hogy a munkavégzés irányítása emberi felügyelet nélkül, automatikus felügyeleti és döntéshozatali rendszerek alkalmazásával, azaz ún. algoritmikus irányítással valósul meg. A digitális infrastruktúra segítségével a platform szolgáltatók egy alapvetően önfoglalkoztatói státuszra épülő munkavégzési modellben is képesek a munkaviszonyhoz hasonló tervezési biztonságot elérni. Ugyanakkor a széttöredezett munkavégzésre épülő jogviszonyok nélkülözik a stabil, folyamatos munkavégzéssel járó foglalkoztatási és szociális biztonságot, az egyes feladatokra bontott bérezés adott esetben alacsonyabb lehet, mintha a dolgozók hagyományos munkakörben végeznék ugyanazt a munkát, nem tisztázott, hogy az ún. inaktív periódusokra, várakozási időre kell-e díjazást fizetnie a platform szolgáltatóknak és ha igen, akkor milyen jogalapon.

Ezek a sajátosságok munkajogi szempontból számos kérdést vetnek fel, különösen a munkavállalói jogállás megítélését illetően. Az irányítási jog algoritmikus jellege és a platformok „semleges közvetítőként” való szerepe miatt a munkavállalói státusz hagyományos kritériumai gyakran nem alkalmazhatók.

### **3. Az önfoglalkoztatók és a munkavállalók közötti határvonal**

Az egyik legnagyobb kihívás a platform alapú munkavégzés esetében, hogy elhatároljuk a munkavállalókat az önfoglalkoztatóktól. Az önfoglalkoztatók általában saját vállalkozásuk keretében végzik a munkát, nagyobb fokú szabadságot élveznek, és saját maguk viselik a tevékenységükkel járó kockázatokat. Ezzel szemben a munkavállalók rendszerint a munkáltató irányítása alatt állnak, és jogi védelemben részesülnek, például a munkaidő, a minimálbér és a felmondási védelem terén.

A platform alapon munkát végzők helyzete azonban nem illeszthető könnyen egyik kategóriába sem. Ezt a munkavégzési formát ún. hibrid státusz jellemzi. A hagyományos személyes függőség és hierarchikus munkavégzés hiánya ellenére a munkát végzők jellemzően nem élveznek teljes szabadságot a teljesítés fázisában, mivel az algoritmusok és értékelési rendszerek közvetett irányítást gyakorolnak a munkavégzés felett. Egyes vélemények szerint bár a platform alapon munkát végzők formálisan önálló vállalkozók, gyakran egyetlen platformtól függenek gazdasági szempontból, ami a munkavállalói védelem szük-

ségességét indokolhatja. Habár a szerző véleménye szerint fontos különbséget tenni a tényleges gazdasági függőség és aközött, amikor egy önfoglalkoztató tevékenysége bizonyos gazdasági racionalitásokhoz kötött, ezek olyan kérdések, amelyek megválaszolására az Európai Unió joganyaga és joggyakorlata alapján egyre nagyobb nyomás mutatkozik. A témával kapcsolatban legalább négy általános tendencia mutatható ki az Európai Unióban. Az egyik ilyen tendencia, hogy az Európai Unió Bíróságának legújabb joggyakorlatában megjelent az ún. színlelt önfoglalkoztatás, vagy az önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés elleni küzdelem. A másik tendencia, hogy az Európai Unióban elfogadott legújabb irányelvek vélhetően ezen bírósági gyakorlat erőteljesebb érvényre juttatása érdekében szorosabb felügyelet alá kívánják helyezni a munkavállaló fogalmának értelmezését a tagállamokban. A harmadik tendencia, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok meghatározásának elősegítésére a munkaviszony vélelmének alkalmazása. Végül a negyedik tendencia egyes hagyományosan a munkaviszonyban dolgozók részére fenntartott jogok, engedmények önfoglalkoztatókra történő kiterjesztése. A tanulmány a következőkben részletesen az első három kérdéssel foglalkozik, a negyedik tendencia részletes ismertetésére elősorban terjedelmi korlátokra tekintettel nem kerül sor.<sup>6</sup>

### 3.1. Az ún. színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem az Európai Unióban

A platformalapú munkavégzésről szóló irányelv értelmében színlelt önfoglalkoztatásról, vagy az önfoglalkoztatói státusszal való visszaélésről akkor beszélünk – akár nemzeti szinten, akár határokon átnyúló esetekben –, amikor egy személy önfoglalkoztatóként van bejelentve, miközben teljesül a munkaviszonyra jellemző minden feltétel. Az önfoglalkoztatói státusz ilyen megtévesztő módon történő bejelentésére gyakran bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek kikerülése vagy a jogkövető vállalkozásokkal szembeni versenyelőny megszerzése céljából kerül sor.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Ezzel kapcsolatban lásd különösen: Rác-Antal Ildikó: A platformalapú munkavégzés munkakörülményei, munkavállalói és szociális jogok kapcsolata. NMHH Tanulmány. Budapest, 2023. <https://tinyurl.com/5fnwz62f>

<sup>7</sup> 2024/2831/EU irányelv a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, HL L 2024.11.11. Preambulum 28. pont.

### 3.2. Az ún. színlelt önfoglalkoztatás megítélése az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata alapján

A Bíróság számos ítéletében kimondta<sup>8</sup>, hogy „a nemzeti jog szerint »szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozónak« minősülés nem zárja ki, hogy az uniós jog értelmében az adott személy »munkavállalónak« minősüljön, ha az említett személy önállósága csak látszólagos, és így valójában egy munkaviszonyt leplez”. Az Európai Bíróság ezen jogfejlesztő tevékenysége mögött az a körülmény húzódik meg, hogy a Bíróság az alapvetően a belső piaci szabályok személyi hatályának elhatárolására kidolgozott és a bevezetőben említett ún. Lawrie-Blum doktrínát később más alapvetően szociális tárgyú elsősleges és másodlagos joganyag személyi hatályára is kiterjesztette.<sup>9</sup> Részben ebből vezethető le az, hogy az Európai Unió ún. autonóm munkavállaló fogalma a mai napig alapvetően az önállótlan munkavégzés és az autonóm önfoglalkoztatás elválasztására épül. Egyrészt ez az ún. bináris modell tükrözi a tagállamok többségében a foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolásának rendszerében uralkodó álláspontot és megfelelő védelmet biztosít a személyek szabad mozgására vonatkozó joganyag alkalmazásában. Másrészt egyes szerzők szerint a munkát végzők ezen „indokolatlanul merev” elhatárolása egyre inkább aláássa a munkafeltételek javításának uniós célkitűzéseit és óhatatlanul is joghézagokhoz vezet az munkajogi tárgyú elsődleges és másodlagos joganyag személyi hatálya körében az egyre sokszínűbbé és szegmentáltabbá váló európai munkaerő-piaci tendenciák tükrében.<sup>10</sup> A munkavállalók és önfoglalkoztatók merev elválasztására épülő joggyakorlatát az ezredfordulót követően az Európai Bíróság joggyakorlata azzal próbálta ellensúlyozni, hogy igyekezett ’elszakítani’ a munkavállaló fogalmát a tagállamok eltérő jogértelmezésétől és gyakorlatától hangsúlyozva a munkavállaló fogalmának autonóm uniós jogi jellegét. Másrészt a tagállami bíróságokat egyre pontosabb iránymutatásokkal kezdte el ösztönözni arra, hogy tegyenek különbséget a tényleges és a látszólagos önfoglalkoztatás kategóriái között.

<sup>8</sup> C-256/01. sz. ügy *Allonby*, [ECLI:EU:C:2004:18], C-428/09. sz. ügy *Union Syndicale*, [ECLI:EU:C:2010:612], C-232/09. sz. ügy *Danosa* [ECLI:EU:C:2010:674], C-413/13. sz. ügy *FNV Kunsten*, [ECLI:EU:C:2014:2411], C-229/14. sz. ügy *Balkaya*, [ECLI:EU:C:2015:455], C-692/19. sz. ügy *Yodel* [ECLI:EU:C:2020:288].

<sup>9</sup> Ezen joggyakorlat ismertetésére ld. különösen: Nicola Countouris: The concept of ’worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope. *Industrial Law Journal*, Vol. 47., No. 2. (2018) 192–225.; Emanuele MENEGATTI: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, Vol. 11., No. 1. (2020) 26–47.

<sup>10</sup> Countouris i. m. 197.

A Bíróság joggyakorlata továbbra is hangsúlyozza, hogy az uniós munkavállaló fogalmába nem tartoznak bele azok, akik valóban autonóm módon fejtik ki tevékenységüket és nincsenek alá-fölé rendeltségi jogviszonyban a szolgáltatás igénybe vevőjével szemben.<sup>11</sup> Ugyanakkor az, hogy valamely munkát végző személy egy tagállam joga alapján önfoglalkoztatonak minősül még nem zárja ki azt, hogy az uniós jog alkalmazásában munkavállalónak minősüljön, különösen, ha a függetlensége csak látszólagos, annak érdekében, hogy egy munkaviszonyt leplezzen.<sup>12</sup>

Az önfoglalkoztató, vagy szolgáltatást nyújtó tényleges függetlenségének megítélésére a bíróság legújabb joggyakorlata három szempont vizsgálatát javasolja. Az első szempont, a teljesítés fázisában a munkát végző felett a foglalkoztató szervezet, vállalkozás irányításának mértéke, különösen a munkavégzése idejének, helyének és tartalmának meghatározását illetően. Az Európai Unió Bírósága a strukturális értelemben vett önállótlan fogalmát egyre inkább gazdasági szempontok vizsgálatával árnyalta. Így vizsgálni kell azt is, hogy a munkát végző milyen mértékben osztozik az őt foglalkoztató kereskedelmi kockázatainak viselésében, valamint, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony időtartama alatt az említett foglalkoztató vállalkozásának a részét képezi-e, vele egy gazdasági egységet alkotva.<sup>13</sup> A gazdasági integráció mértékének és a tényleges profitszerzés lehetőségének, tevékenységgel járó kockázat viselésének vizsgálata kifejezetten az angolszász jogszerendszerekben ismert ún. gazdasági racionalitás tesztekhez hasonló kritériumoknak minősülnek.

Az ún. színlelt önfoglalkoztatás elleni küzdelem és a valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok meghatározásának elősegítése az egyik legfontosabb célkitűzése az Európai Unió 2024 áprilisában elfogadott és 2024. december elsején hatályba lépő platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló 2024/2831 irányelvének is. Az irányelv preambuluma kifejezetten utal arra, hogy bírósági ügyek több tagállamban ráirányították a figyelmet arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál állandó problémát jelent a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok téves besorolása. Ezen kívül figyelemmel kell lenni arra is, hogy az ún. digitális munkaplatformok „büntető intézkedések vagy hátrányos jogkövetkezmények egyéb formáinak alkalmazásával vagy nyomás gyakorlásával” is képesek lehetnek a munkát végzőket irányítani és ellenőrizni. Éppen ezért az irányelv preambuluma jogi kötelező erő nélkül,

<sup>11</sup> C-256/01. sz. ügy Allonby, [ECLI:EU:C:2004:18], 68. pont.

<sup>12</sup> Uott. C-256/01. sz. ügy Allonby, 71. pont.

<sup>13</sup> C-413/13. sz. ügy FNV Kunsten, [ECLI:EU:C:2014:2411]

de óvatosan ösztönzi a tagállamokat arra, hogy az irányítás és ellenőrzés közvetett formáit is ismerjék el, mint a munkaviszonyra jellemző alá-főlé rendeltség indikátorát. Abban, hogy a platformok által alkalmazott teljesítmény-értékelő és ösztönző rendszereket a munkaviszonyra jellemző önállótlanlás lehetséges indikátorának tekinti nagy szerepet játszik ezen rendszerek átláthatatlansága és a munkát végzők oldalán emiatt fennálló információs aszimmetria. A platformalapú munkavégzéssel összefüggésben a platformalapú munkát végző személyek gyakran nehezen tudnak megfelelően hozzáférni azon eszközök-höz és információkhoz, amelyek ahhoz szükségesek, hogy az illetékes hatóság előtt érvényesítsék szerződéses jogviszonyuk tényleges meglétét és az abból fakadó jogokat. Emellett a platformalapú munkát végző személyek automatizált nyomkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek révén történő irányítására az átláthatóság hiánya jellemző a digitális munkaplatform részéről. A platformalapú munkavégzés e jellemzői az irányelv szerint állandósítják a hamis önfoglalkoztatásként való téves besorolás jelenségét, ami akadályozza a platformmunkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározását, valamint a platform-munkavállalók tisztességes élet- és munkakörülményekhez való hozzájutását. A tagállamoknak ezért olyan intézkedéseket kell hozniuk, amelyek a platformalapú munkát végző személyek számára a helyes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyuk meghatározása tekintetében ténylegesen könnyebb eljárást biztosítanak. Az irányelv 5. cikke alapján a tagállamoknak ebből a célból többek között fel kell állítaniuk a platform munkavégzés során a munkaviszony hatékony, feltételes és megdönthető vélelmét. A továbbiakban a tanulmány a munkaviszony vélelmével foglalkozik, mint a látszólagos önfoglalkoztatás elleni küzdelem egy lehetséges eszközével és javaslatokat fogalmaz meg a vélelem magyarországi átültetésével kapcsolatban.

### 3.3. A munkaviszony jogi vélelme a platformalapú munkavégzésről szóló 2024/2831 irányelv alapján

Az utóbbi években a munkaviszony vélelme egyre több ország munkajogában jelent meg, mint a foglalkoztatási jogviszonyok elhatárolásának lehetséges gyakorlati módszere. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok elhatárolásának gyakorlati módszereként az ILO Munkaviszonyra vonatkozó 198. számú ajánlása kifejezetten javasolja a szerződő államok számára a munkaviszony egy vagy

két releváns indikátoroktól függő vélelmének alkalmazását.<sup>14</sup> Az ILO 198. számú ajánlásához tartozó gyakorlati útmutató a vélelmeknek két fajtáját azonosítja, az egyik, amely minden feltételtől függetlenül felállítja a munkaviszony általános vélelmét. A másik csoportba tartoznak azok a vélelmek, amelyek csak egy vagy két munkaviszonyra jellemző indikátor bizonyítása esetén vélelmezik a munkaviszony fennállását a felek között. Mindkét esetben közös, hogy a foglalkoztató vállalkozásra hárul annak bizonyítása, hogy a jogviszony a vélelem ellenére ténylegesen nem felel meg a munkaviszony jogi fogalmának.<sup>15</sup>

A 2024/2831. számú irányelv 5. cikk (1) bekezdése alapján „a digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszonyról jogilag vélelmezhető, hogy munkaviszony”, ha „irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra”. A fentiek fényében egyértelmű, hogy az irányelv a platform munkavégzésre irányuló jogviszonyok körében egy feltételes és megdönthető vélelmet állít fel. A vélelem átültetése során fontos kérdés lesz „az irányításra és ellenőrzésre” utaló tények fogalmának értelmezése, valamint az a kérdés, hogy a jogalkotó pontosan milyen bizonyítást vár majd el ebben a körben a vélelemre hivatkozó féltől egy esetleges kereset során. Elegendő lesz-e valószínűsíteni, hogy az irányításra és ellenőrzésre utaló tények, körülmények fennállnak, mert például a digitális munkaplatform algoritmikus irányítási rendszereket használ vagy kell-e majd a potenciális felperes(ek)nek adott esetben konkrét hátrányt igazolnia az automatikus felügyeleti és döntéshozatali rendszerek alkalmazásával összefüggésben ahhoz, hogy a vélelem alapján a bizonyítási teher átforduljon a foglalkoztató vállalkozásra. A Kúria irányadó Foodora-ítéletében<sup>16</sup> kifejtett jogértelmezés jelenleg leginkább az utóbbi értelmezésnek felel meg. Ez alapján a tevékenység jellege által indokolt, pusztán a szerződéses kötelezettségek teljesítésének ellenőrzésére, a teljesítményértékelésre és ösztönzésre használt algoritmikus rendszerek jelenléte egy munkavégzésre irányuló jogviszonyban önmagában a munkát végző oldalán kimutatható hátrány és/vagy a hagyományos munkaviszonyra jellemző rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség vállalásának igazolása nélkül nem lehet a munkaviszonyra jellemző utasítási jogkörnek tekinteni.

<sup>14</sup> Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). 11. (b) pont.

<sup>15</sup> The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198., 25. ILO\_Declaration\_198.pdf

<sup>16</sup> BH2024.66.

Figyelemmel kell lenni arra is, hogy az ebben a körben kialakított jogfelfogás a perek számát is jelentősen befolyásolhatja, valamint, hogy az irányelv látszólag két egymásnak ellentmondó álláspontot képvisel. Egyrészt kifejezetten rögzíti, hogy a tagállamoknak a „megfelelő és hatékony” eljárásrendet kell kialakítaniuk a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok meghatározása során (4. cikk (1) bekezdés), amely a korábbiakhoz képest tényleges „eljárási könnyítést jelent a platform alapú munkát végző személyek számára” a jogi eljárások során. Másrészt, az irányelv preambuluma az is bekerült az intézményközi egyeztetések során, hogy a „jogi vélelem alkalmazása nem vezethet automatikusan a platform alapú munkát végző személyek átsorolásához”.<sup>17</sup> E két véglet között kell tehát a jogalkotó és jogalkalmazó szervezeteknek az arany középutat megtalálni, ami bizonyára nem lesz egyszerű feladat. Minden bizonnyal szerencsésebb lenne ezt a kérdést esetről esetre vizsgálva, fokozatos jogfejlesztés alapján a jogalkalmazó szervekre bízni. Egy az Mt. 7. § (3) bekezdésében foglalt szabályhoz hasonló tényállás bevezetése estén,<sup>18</sup> a platform alapon munkát végzőnek kellene bizonyítania olyan konkrét tényeket, körülményeket és hátrányt, amely miatt az irányításra és ellenőrzésre, mint a munkaviszonyra jellemző alá-fölé rendeltség vélemezhető. Ezzel szemben az alperes foglalkoztató vállalkozásnak vagy szervezetnek kellene bizonyítania azt, hogy az irányításra és ellenőrzésre utaló körülmények ellenére a foglalkoztatás tényleges körülményei nem adnak alapot munkaviszony megállapítására és így a felperes által felhozott hátrány és a jogviszony típusának választása között nincs okozati összefüggés. Ezzel teljesülne az irányelv azon követelménye, hogy potenciális igény-érvényesítők eljárásjogi helyzete javulna, hiszen jelenleg egy ilyen perben a bizonyítási teher teljes egészében a felperesre hárul. Ugyanakkor elkerülhető lenne, hogy az irányelv átültetése valóban ne vezessen automatikus átminősítésekhez és a kialakuló joggyakorlat ne az irányelvben is megjelenő túlzó általánosításokra és sztereotípiákra épüljön. A szerző álláspontja szerint erősen túri a vitát az irányelv azon megállapítása, hogy a munkajogban ismert hátrányos jogkövetkezménynek, ‘jogellenes’, tisztességtelen nyomásgyakorlásnak minősülhet önmagában azért egy algoritmus alapú, teljesítményértékelő és ösztönző rendszer, mert előnyben részesíti azokat, akik jól, megbízhatóan és pontosan dolgoznak. Ahogy erősen vitatható az is, hogy hagyományos munkajogi értelemben vett rendelkezésre állási kötelezettséget teremtene önmagában

<sup>17</sup> 2024/2831 sz. irányelv Preambulum 31. pont.

<sup>18</sup> Ld. ezzel kapcsolatban hasonlóan: Bagjos Csaba – Kulicity Mária – Rózsavölgyi Bálint – Udvardy Péter – Zsugyóné Hatházi Réka: A platform irányelv hatása a munkajogi szabályokra. Kézirat. *Országos Bírósági Hivatal Law Working Paper*, 2024. október 31. 26., 36.

az a körülmény, hogy a platformok algoritmusok segítségével ösztönzik arra a munkát végzőket, hogy adott időszakban folyamatosan teljesítsenek és ezáltal képesek a munkaviszonyhoz hasonló tervezési biztonságot elérni a foglalkoztatás során. Egyrészt az irányelv rendelkezéseiből sem lehet levezetni olyan kötelezettséget a tagállamok számára, hogy a közvetett irányítás eszközeit rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettség vállalása és bizonyítása nélkül kellene munkaviszonyra jellemző indikátorként elfogadni. Másrészt az algoritmus alapú rendszerek átláthatatlanságával és információs aszimmetriával kapcsolatos körülmények erősen relativizálódhatnak éppen az irányelv alapján az algoritmikus rendszerek átláthatóságával és elszámoltathatóságával kapcsolatban elfogadott szabályok bevezetésével. Figyelemmel arra is, hogy ezeknek a jogoknak a nagy része a tisztán önfoglalkoztatónak minősülő platform alapon dolgozókra is alkalmazandó lesz.

Még ha el is fogadjuk azt, hogy az irányelv által előírányzott vélelem csak egy eljárásjogi könnyítés jelent a platform alapon dolgozók bizonyítási helyzetének javítására és ezért nem is várjuk el konkrét hátrány kimutatását az algoritmus alapú irányítási rendszerekkel összefüggésben a bizonyítási teher megfordításához, a joggyakorlatnak mindenképpen igazodnia kell valamilyen objektív szempontrendszerhez, ami alapján eldönthető az irányítás és ellenőrzés mértéke és annak jelentősége a munkaviszonyra jellemző alá-főlé rendeltség megítélésében. Prof. Dr. Kiss György álláspontjával<sup>19</sup> egyetértve nagyon fontos figyelmet fordítani arra, hogy a vélelem alkalmazása ne váljon fikcióvá. A szerző álláspontja szerint a vélelem klasszikus fogalma arra épül, hogy valószínű, de be nem bizonyított tényállásokat fogad el a jog, amely lehetőséget ad az ellenkező bizonyítására. Ezzel szemben a fikció olyan tényállásokat is igazként kezel, amelyekről tudható, hogy nem felelnek meg a valóságnak. Ha a vélelem alkalmazása során a joggyakorlat nem veszi figyelembe, hogy „a felek hogyan és milyen körülmények hatására határozták meg a jogviszony jellegét” akkor a vélelem elveszítheti eredeti bizonyítási funkcióját, és könnyen átcúsúzhat a fikció kategóriájába.<sup>20</sup> Ez különösen problematikus lehet a platformalapú munkavégzés minősítésének kontextusában, ahol a jogi és gazdasági racionalitások közötti összhang megteremtése kulcsfontosságú szempont kellene, hogy legyen.

Maga az irányelv is utal arra, hogy a munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell el-

<sup>19</sup> Kiss György: A vélelmezett munkajogviszony, a vélelmezett munkajog. *Munkajog*, 2024/3. 1–7.

<sup>20</sup> Uo. 7.

sődlegesen irányadónak tekinteni és nem a szerződés elnevezését, felek általi formális minősítését.<sup>21</sup> Az irányelv implicit narratívája ellenére, ami közvetve ugyan, de a munkaviszony elismerése felé igyekszik terelni a tagállamok gyakorlatát,<sup>22</sup> a magyar munkajogi gyakorlatnak is kiemelt figyelmet kell fordítania minden olyan gazdasági vagy jogi tényező feltárására, amelyek a szerződéskötés fázisában a jogviszony meghatározott, tehát akár a polgári jogi irányába terelését indokolta. Ilyen szempont például, hogy a munkát végző fél számára csak kiegészítő kereseti forrást jelentett az adott munkavégzés, mennyire valószínű az, hogy az adott munkát a munkát végzők a munkaviszonnal járó köttetések mellett is vállalták volna, vagy, hogy az általános szerződési feltételek alkalmazása ellenére és a megbízási, vállalkozási jogviszonyra jellemző kockázatok viselése mellett, az a körülmény vezetett az önfoglalkoztatói státusz elfogadására, hogy az adott iparágra vagy szolgáltatási szektorra jellemző fokozott versenyfeltételek között a platformok által kínált árazási rendszer és egyéb feltételek mellett az adott tevékenység folytatása a munkát végző számára is gazdaságilag ésszerűnek bizonyult.

Az irányelv ugyan mélyen hallgat ezekről a kérdésekről és amennyiben a tagállamok gyakorlata nem tárja fel ezeket az ellentmondásokat vagy egyszerűen figyelem kívül hagyja azokat a vélelem alkalmazása során, akkor az európai gyakorlatban is könnyen megjelenhetnek a kaliforniai joggyakorlatban az ún. AB5 jogszabály elfogadása után felmerülő problémák.<sup>23</sup> A kaliforniai kísérlet éppen arra példa, hogy a munkaviszony általános véelme könnyen kényszer-átminősítésekhez vezethet és nem várt munkaerő-piaci hatásokkal járhat. Empirikus kutatások ugyanis éppen arra mutatnak rá, hogy a platform munkavégzés során jelentős túlkínálat van a munkát végzők oldalán.<sup>24</sup> A kaliforniai munkaerőpiaci tendenciákat az ún. „ABC” teszt bevezetését követően vizsgáló tanulmány összességében nem talált meggyőző bizonyítékot arra, hogy az átminősítés növelte volna a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztattak számát. Éppen ellenkezőleg arra mutatott rá, hogy a kényszerű átminősítés 10,5 százalékkal csökkentette az önfoglalkoztatókat, illetve 4,4 százalékkal a teljes foglalkoztatottak

<sup>21</sup> 2024/2831 sz. irányelv 4. cikk (2) bekezdés.

<sup>22</sup> Bagjos et al. i. m.

<sup>23</sup> A kaliforniai kísérlet bemutatására ld. részletesen: Hős Nikolett: *Digitális korlátok: a platform alapú munkavégzés munkajogi kihívásai a Kúria ítélete és nemzetközi tendenciák tükrében*. Kézirat. 2024. Elérhető: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5160945](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5160945)

<sup>24</sup> Samantha J. Prince: *The AB5 Experiment – Should the States adopt California’s Worker Classification Law?* *American University Business Law Review*, Vol. 11., No. 1. (2022) 43–96.

számát.<sup>25</sup> A szerző álláspontja szerint az is felmerül, hogy amennyiben a foglalkoztatottak részéről a platform munkavégzés önfoglalkoztatói státusza tudatos választás volt és a munkaviszonyra jellemző kötöttségek (rendelkezésre állási és munkavégzési kötöttség) mellett nem kívánták volna vállalni az adott munkavégzést, akkor mi a legitim jogpolitikai alapja annak, hogy utólag a foglalkoztató vállalkozásra terheljük a bevezetőben említett munkaviszonyra jellemző hierarchiából eredő körülmények fennállása nélkül a foglalkoztatással járó kockázatok viselését és az azzal járó felelősséget. Különösen, hogy az önfoglalkoztatói státusszal járó társadalombiztosítási kockázatok kötelező magánbiztosítási rendszerrel is kezelhetőek.

A vélelem megdönthető, a digitális munkaplatform bizonyíthatja, hogy a közvetett irányításra és ellenőrzésre utaló tények ellenére a jogviszony nem minősül munkaviszonynak. A jogviszony minősítésének indikátorait, az irányelv eredeti tervezetével szemben az irányelv hatályos verziója egyáltalán nem határozza meg. Míg az irányelv a platform alapon dolgozók eljárásjogi helyzetének könnyítése érdekében az ún. kontroll teszt (*control test*), azaz a munkáltató széleskörű utasítási és ellenőrzési jogkörének előzetes vizsgálatát várja el a tagállamoktól, a vélelem megdöntése során és a jogviszony tényleges minősítése során a tagállamok továbbra is alkalmazhatnak egyéb, a jogviszony minősítése során megszokott teszteket, mint például a kölcsönös kötelezettségvállalások tesztje (*mutuality of obligations*), integrációs teszt (*integration test*) vagy éppen a gazdasági racionalitások (*economic realities test*) tesztjét.<sup>26</sup> Ezen kívül a jogviszony minősítésének konkrét mutatóinak, szempontjainak meghatározása során az alábbiak szerint fontos az Európai Bíróság irányadó joggyakorlatának eddigieknél szélesebb körű érvényre juttatása. Ez utóbbi a szerző álláspontja szerint felveti a jogalkotásról szóló törvény által hatályon kívül helyezett, de a joggyakorlatba beépült és ezért továbbra is alkalmazott 700/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv elsődleges és másodlagos szempontrendszerének a felülvizsgálatát. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok gazdasági racionalitásának vizsgálata ezen szempontok közül teljes mértékben hiányzik, valamint attól a Kúria legújabb joggyakorlata mondhatni kategorikusan elzárkózik.<sup>27</sup> Ugyanakkor ezt a szempontot az Európai Bíróság legújabb joggyakorlata egyértelműen javasolja a tagállamok számára, továbbá a fentiek fényében a

<sup>25</sup> Liya Palagashvili – Paola Suarez – Christopher M. Kaiser – Vitor Melo: Assessing the Impact of Worker Reclassification. Employment Outcomes Post-California AB5. *Mercatus Working Paper*, January 2024. <https://tinyurl.com/3rtsrtaj> (2024. augusztus 22.).

<sup>26</sup> Ezek részletes ismertetésére lásd Hős i. m. 2–3.

<sup>27</sup> BH2024.66.

platformalapú munkavégzés minősítésének kontextusában a jogi és gazdasági racionalitások közötti ellentmondások feloldása kulcsfontosságú szempont kel-  
lene, hogy legyen.

Az irányelv rendelkezései a hatékony jogvédelem, az irányítás és ellenőrzés fogalmával, valamint a vélelem megdöntésének szempontrendszerével kapcsolatban is utalnak arra, hogy azt nem csak a tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat alapján kell megítélni, hanem figyelemmel kell lenni az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatára is. Egyre több szerző veti fel azt a kérdést, hogy mi indokolja a kettős utalásokat a tagállamok joga mellett a Bíróság joggyakorlatára.<sup>28</sup> Ez különösen annak fényében érdekes, hogy ez nem egy egyedülálló, erre az irányelvre jellemző jogtechnikai megoldás, hanem általános tendencia a legújabb uniós munkajogi tárgyú irányelvek személyi hatályának kijelölésével kapcsolatban.<sup>29</sup> A kérdés leginkább az, hogy mi érteleme van a kettős utalásoknak hiszen a tagállami jogalkalmazó szervek, bíróságok az uniós jognak megfelelő jogértelmezés (ún. közvetett hatály) elvéből eredően enélkül is kötelesek az uniós joggyakorlatnak megfelelően, annak 'fényében' értelmezni a tagállami jogot. A nemzeti jog foglalkoztatási jogviszonyok minősítésével kapcsolatos szempontrendszere tehát a Bíróság gyakorlata alapján külön hivatkozás nélkül is fejleszthető a kívánt irányba mindaddig, amíg egy adott munkavégzési forma egyértelműen nincs kizárva a munkaviszony jogi fogalma alól. Éppen ezért egyet kell érteni azokkal az álláspontokkal, amelyek szerint ez a kettős hivatkozási rendszer vélhetően egy erősebb ún. előfoglalási (*pre-emption*) szándékra utal az uniós intézmények részéről a munkavállaló autonóm uniós jogi fogalmának a megteremtése felé.<sup>30</sup> Habár a munkavállaló uniós jogi fogalmával kapcsolatos joggyakorlat messze nem következetes, bizonyos tendenciák kimutathatók. Így többek között a Lawrie-Blum doktrínára épülő autonóm uniós jogi munkavállaló fogalmat a Bíróság főszabály szerint olyan irányelvek és elsődleges uniós jogi rendelkezésekkel kapcsolatban alkalmazza,

<sup>28</sup> Annika Rosin: Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 51., No. 2. (2022) 478–493.; André FISCHELS: Die EU Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, Entwicklungen und Impulse zum Arbeitnehmerbegriff aus der Plattformarbeit. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2024. 721.; Adam Sagan: Der Arbeitnehmerbegriff: Rechtspolitische Perspektiven im europäischen Mehrebenensystem. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2024. 1087.

<sup>29</sup> Ugyanezt a technikát alkalmazza az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152. számú irányelv HL L 186. 1. cikk (2) bekezdése; az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbékekről szóló 2022/2041 számú irányelv HL L 275 2. cikke.

<sup>30</sup> Rosin i. m.

amelyek nem határozzák meg a munkavállaló fogalmát az irányelv alkalmazásában, illetve nem tartalmaztak kifejezett utalást a tagállamok jogára a munkavállaló, a munkaviszony fogalmával kapcsolatban. Azon irányelvek esetén, amelyek a kifejezetten utalnak a tagállamok jogára, a Bíróság főszabály szerint a Lawrie-Blum doktrínát és uniós munkavállaló autonóm fogalmát közvetlenül nem alkalmazza, hanem a tagállamok jogalkotási hatáskörére és az adott uniós jogi szabály céljára és az uniós jog hatékony érvényesülésére is figyelemmel esetről estre értelmezi az uniós munkavállaló fogalmát.<sup>31</sup> Ebből is látható, hogy az uniós szabályok személyi hatálya nem mentes a hatásköri összeütközésektől. Osztott hatáskörbe tartozó uniós szakpolitikák<sup>32</sup> esetén, ahol mind az Unió, mind pedig a tagállamok alkothatnak és elfogadhatnak kötelező erejű jogi aktusokat nem ritkák a hatásköri kérdések. Ugyanakkor a legújabb uniós irányelvekben az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatára történő utalások az uniós jog személyi hatálya körében felhatalmazást adhat a Bíróság számára, hogy a jövőben erőteljesebben egységesítse az uniós munkavállaló jelenleg széttagolt autonóm uniós jogi fogalmát.

#### 4. Összefoglalás és konklúzió

Jelen tanulmány a digitalizáció és a munkajog kapcsolódási pontjára kívánt rávilágítani a munkavállaló jogi fogalmának elemzésével. A tanulmány a platformalapú munkavégzés példáján keresztül feltárta az új foglalkoztatási formák kihívásait a munkavállaló klasszikus jogi fogalmával szemben és részletesen elemezte az uniós jogalkotás szerepét ezek kezelésében. Konkrét iránymutatásokat és javaslatokat fogalmazott meg a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatban közelmúltban hatályba lépett uniós irányelv hazai átültetése vonatkozásában.

<sup>31</sup> A munkavállaló uniós jogi fogalmának részletes elemzésére lásd különösen Thomas Erhag és Frans Pennings: *European Union Law and the Protection of Precarious Workers*. In: Teun Jaspers – Frans Pennings – Saskia Peters (szerk.): *European Labour Law*. Cambridge, Intersentia, 2024. 53–70.

<sup>32</sup> Az EUMSZ 4. cikke értelmében a munkajog alapvetően ún. osztott (megosztott) hatáskörbe tartozik. A megosztott hatáskör lényege az EUMSZ 2. cikk (2) bekezdése alapján, hogy az adott területen „mind az Unió, mind pedig a tagállamok alkothatnak és elfogadhatnak kötelező erejű jogi aktusokat”. Ugyanakkor, ha az uniós jog az adott kérdést szabályozza, akkor ez főszabály szerint azt jelenti, hogy a tagállamok nem alkothatnak az uniós joggal ellentétes jogot. A tagállamok és uniós jog hatáskörmegosztásának rendszerében továbbá fontos kérdés, hogy az Európai Unió csak minimum harmonizációra törekszik és bizonyos területek kifejezetten ki vannak zárva az unió hatásköréből.

Összességében a tanulmány rámutat arra, hogy a munkajog hagyományos jogi fogalmai, köztük a munkavállaló hagyományos jogi fogalma számos korlátot állít a digitális korban megjelenő újszerű foglalkoztatási formák kapcsán felmerült problémák munkajogi kezelésére. A tagállamoknak az elkövetkezendő időszakban szembe kell nézniük és saját nemzeti sajátosságaikra tekintettel hatékonyan kell kezelniük azt az erőteljes nyomást, amely az Európai Unió jogalkotási és bírósági gyakorlata felől mutatkozik a munkavállalói jogok és kötelezettségek újradefiniálása irányába.

Ugyan arra még várnunk kell, hogy kiderüljön a munkaviszony védelme, mint jogtechnikai eszköz valóban hozzájárul-e majd a jogviszonyok helyes meghatározásához a platform munkavégzéssel kapcsolatban, ugyanakkor annak alkalmazása körültekintést igényel, hogy az ne vezessen automatikus és indokolatlan átminősítésekhez. A felek valós szándékának és a gazdasági racionalitások figyelembevétele kulcsfontosságú a jogbiztonság megőrzése és minden érintett fél érdekeinek egyeztetésére. Az uniós munkavállaló fogalmának egységesítése csak akkor lehet sikeres, ha az figyelembe veszi a tagállami különbségeket és a digitális gazdaság sajátosságait. Az új szabályozásokkal együtt a tagállami és uniós jogalkalmazóknak is proaktívan kell részt venniük az új kihívások kezelésében, hogy a munkajog hatékonyan és megfelelően modern felfogással tudjon alkalmazkodni a 21. század munkaerőpiacának változásaihoz.



# VAN-E NEME A MUNKAVÁLLALÓNAK?

Kártyás Gábor\*

## 1. Bevezetés

A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy mely hatályos munkajogi szabályoknál jut jelentőséghez a munkavállaló neme, és vajon indokolt-e ezeknél a két nemet eltérően kezelni. Miközben ez egy alapvető kérdés a munkajog emberképe szempontjából, a címbeli felvetés első olvasatra mégis irrelevánsnak tűnhet, két okból.

Egyrészt, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) általános hatályú munkajogi kódex, amely – főszabály szerint – a teljes versenyszférára alkalmazandó, ha a rendszeres munkavégzés helye Magyarországon van.<sup>1</sup> Ezért szabályait attól függetlenül tiszteletben kell tartani, hogy a munkáltató mely ágazatban végzi tevékenységét, milyen szervezeti formában és milyen üzemmérettel. Ugyanígy nem releváns a törvény hatálya szempontjából a munkavállaló végzettsége, életkora vagy éppen a neme. A törvény személyi hatályát meghatározó munkavállaló fogalom ennek megfelelően rendkívül általános. Eszerint a munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez, és aki – főszabály szerint – tizenhatodik életévét betöltötte.<sup>2</sup> A törvény hatálya tehát egyaránt átfogja a nő és férfi munkavállalókat.

Másrészt, a munkajog egyik alapvető értéke az egyenlő bánásmód követelménye, amely kifejezetten tiltja a munkavállalók közötti önkényes különbségtételt, ha az – egyebek mellett – a munkavállalók nemén alapul. Ennek az alapvető értéknek mondana ellent a szabályozás, ha a törvény munkavállaló képe nem-specifikus lenne.

---

\* Egyetemi docens, Munkajogi Tanszék. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2579-0566>

<sup>1</sup> Mt. 3. § (2) bek.

<sup>2</sup> Mt. 34. § (1)–(2) bek.

Az Mt. kódex jellegéből és a nemi diszkrimináció tilalmából mégsem következik, hogy a munkajogi szabályozás vak lenne a munkavállaló nemére. A két nem között ugyanis vannak olyan, biológiai adottságokból eredő, objektív különbségek, amelyeket figyelembe kell venni az emberi munkaerő hasznosítására vonatkozó jogi keretek kialakításakor is. Az egyenlőség megvalósításához – a diszkrimináció általános tilalma mellett – ugyanúgy szükséges, hogy a szabályozás eltérően kezelje a nőket és a férfiakat akkor, ha ezt objektív tényezők indokolják. A tanulmány 2. pontjában röviden áttekintem, hogy a hatályos magyar munkajogban melyek ezek a – döntően munkavédelmi jellegű – rendelkezések.

A tanulmány elsődleges célja azonban azoknak a szabályoknak a kritikája, ahol a munkajog különbséget tesz a két nem képviselői között, ám a fentiek szerinti kellő indok nélkül. Noha az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó, alkotmányos megerősítést élvező jogi szabályozás évtizedek óta hatályos, a mai napig találunk olyan törvényi rendelkezéseket, amelyek megítélésem szerint éppen ellene hatnak ennek az elvnek. A 3. pontban részletesen bemutatom azokat a szabályokat, ahol a munkavállaló neme feleslegesen jut jelentőséghez, és amelyek ezért felülvizsgálatra szorulnak. Ennek különös aktualitást ad a 2023-ban elfogadott bértranszparencia irányelv,<sup>3</sup> amely alapján a tagállamoknak 2026. június 7-ig számos intézkedést kell tenniük a nemi béregyenlőség előmozdításáért. Ehhez lenne szükséges lépés, hogy maga a jogi szabályozás se tulajdonítson jelentőséget a munkavállaló nemének ott, ahol ennek nincs objektív indoka.

## 2. Ahol indokolt a különbségtétel

Az Alaptörvény szerint nők és a férfiak egyenjogúak.<sup>4</sup> A két nem között jogszabály csak akkor tehet különbséget, ha az adott kérdés szempontjából nők és férfiak nem tartoznak azonos csoportba, vagy bár azonos csoportba tartoznak, a megkülönböztetésnek van valamilyen alkotmányosan elfogadható indoka. A szabályozás tehát az egyenlő bánásmód követelménye mellett sem tekinthet el a két nem közötti objektív, biológiai különbségektől, amelyek kihatnak a két csoport foglalkoztatására is. Ezek tipikusan a gyermekvállaláshoz kötődnek, és a nő várandósága, gyermekágya, illetve szoptatás időszaka alatti sajátos helyzetére

<sup>3</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, HL L 132, 2023. 05. 17., 21–44 o.

<sup>4</sup> Alaptörvény XV. cikk (3) bek.

reagálnak, elsősorban munkavédelmi szempontból. Mivel ezek a rendelkezések az anya munkajogi védelméhez kötődnek, gyökerüket jellemzően mára általánosan elfogadott nemzetközi standardokban találjuk. Az alábbi pontban olyan munkajogi intézményeket vizsgálok, ahol a szabályozás megalapozottan tesz különbséget a férfi és a nő munkavállaló között.

## 2.1. Az anyákat védő munkavédelmi szabályok

Az anyák fokozott munkavédelmére vonatkozó rendelkezések tekintetében a hazai jog az uniós jogon alapul. Maga a munkavédelmi keretirányelv – ami az uniós munkavédelmi szabályozás központi jogforrása – rögzíti, hogy a kockázati tényezőknek különösen kitett csoportokba tartozókat védeni kell a kifejezetten őket érintő veszélyektől.<sup>5</sup> Az anyák, mint különösen sérülékeny csoport munkavédelméhez a 92/85/EGK irányelv<sup>6</sup> határoz meg speciális követelményeket. A célcsoportba a várandós, gyermekágyas és szoptató munkavállalók tartoznak, amely fogalmakat a nemzeti jognak kell meghatároznia, azzal, hogy mindhárom esetben a védelem feltétele, hogy a munkavállaló megfelelően tájékoztatja munkáltatóját az állapotáról.<sup>7</sup> Természetét tekintve „hibrid irányelvről” van szó, amely a munkavédelmi előírások mellett számos fontos munkajogi intézményről is rendelkezik.<sup>8</sup> Mint látható lesz, az uniós jog ezeket a védelmi szabályokat fogalmilag csak nőknek biztosítja. Az ítélezési gyakorlat elismeri, hogy a nő terhesség során és azt követően fennálló biológiai állapotának védelme okán jogszerű különbség tehető férfiak és nők között, így ezek a rendelkezések nem jelentik a nemi diszkrimináció tilalmának sérelmét.<sup>9</sup> Mi több, a speciális szabályozás lényege éppen az, hogy a védett női munkavállaló nem

<sup>5</sup> A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, HL L 183, 1989. 06. 29., 1–8. o., 15. cikk.

<sup>6</sup> A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, HL L 348, 1992. 11. 28., 1–7. o.

<sup>7</sup> 92/85/EGK irányelv 2. cikk.

<sup>8</sup> Bankó Zoltán: Gyermekek és fiatalok védelme a foglalkoztatás terén. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 396–397.; Catherine Barnard: *EC Employment Law*. Second Ed.. Oxford, 2000. 420.

<sup>9</sup> C-5/12. sz. ügy Marc Betriu Montull v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) [ECLI:EU:C:2013:571] 60–66. pont.

részesíthető azonos bánásmódban, mint bármely más munkavállaló, mivel a különleges helyzete a munkáltató részéről sajátos bánásmódot követel meg.<sup>10</sup>

Az irányelv rendelkezései közül ki kell emelni a munkáltató munkakörülmények módosítására vonatkozó kötelezettségét. Eszerint a munkáltatónak értékelnie kell, hogy az anya mennyire van kitéve az irányelv mellékletében (nem kimerítően) felsorolt kockázati tényezőknek. Ha a kitétséget nem lehet elkerülni, akkor a munkavállalót más munkakörbe kell helyezni, ha pedig ez nem lehetséges, akkor részére szabadságot kell biztosítani „a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra”. Emellett bizonyos esetekben kifejezetten tilos a várandós, illetve szoptató munkavállalók foglalkoztatása. Ha tiltott expozíció fordul elő, akkor is a fenti lépéseket kell követni, akár a munkavállaló szabadságolásával bezárólag.<sup>11</sup>

Az irányelv bemutatott rendelkezéseit részben az Mt., részben a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet implementálta. Az Mt. 60. §-a tartalmazza a megfelelő munkakörülmények kialakítására vonatkozó kötelezettséget. Eszerint, a várandós munkavállalót eredeti munkaszerződése szerint kell foglalkoztatni. Ha azonban a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható (a munkafeltételek, a munkaidő-beosztás megfelelő módosításával sem), a terhesség megállapításától gyermeke egyéves koráig az egészségi állapotának megfelelő munkakört kell számára felajánlani. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet. Ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges (pl. mert csak kockázatokkal járó munkakör van), úgy a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni. A felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. A munkavállalót terhelő együttműködési kötelezettségből<sup>12</sup> eredően tehát nem jár díjazás számára, ha az állapotának egyébként megfelelő munkakört nem hajlandó elfogadni.

A törvény látszólag komoly terhet ró a munkáltatóra, hiszen megfelelő munkakörülmények hiányában a munkavállalót fel kell menteni, azaz akár húsz hónapig munkavégzés nélkül kell számára díjazást fizetni. Ezt az időtartamot

<sup>10</sup> Ld. a szoptató munkavállalók vonatkozásában: C531/15. sz. ügy Elda Otero Ramos v. Servicio Galego de Saúde, az Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) [ECLI:EU:C:2017:789] 61–63. pont.

<sup>11</sup> 92/85/EGK irányelv 4–6. cikk.

<sup>12</sup> Mt. 6. § (2) bek.

azonban csökkenti a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából adott fizetés nélküli szabadság is, amelyek időtartamára a munkavállaló az államtól kap(hat) ellátást.

## 2.2. A szülési szabadság

A 92/85/EGK irányelvben nevesített szülési szabadság legalább 14 hetes távollétet jelent, amelyből két hetet kötelező igénybe venni, és amelynek tartalma alatt biztosítani kell a „munkavállaló munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait”, illetve munkabérének vagy megfelelő ellátásához való jogosultságát.<sup>13</sup> Az Európai Unió Bírósága állandó ítélkezési gyakorlata a szülési szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különösen jelentős védelmi eszközének tekinti. E szülési szabadság egyrészt a nő biológiai állapotának védelmére irányul a terhessége során és azt követően, másrészt a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmét biztosítja a terhességet és a szülést követő időszakban, biztosítva azt, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot.<sup>14</sup>

A magyar munkajog az uniós követelményt jóval meghaladóan, 24 hetes szülési szabadságot biztosít az anyának, amiből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. Érdemes kiemelni, hogy a magyar jog szerint, kivételesen, szülési szabadság a férfit is megilleti. Ez abban az esetben fordulhat elő, ha a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján ő gondozza.<sup>15</sup> Ez a rendelkezés első ránézésre feleslegesnek tűnik, mert a férfit is megilleti a gyermek hároméves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság,<sup>16</sup> tehát a felsorolt esetekben sem lenne akadálya, hogy otthon lehessen a gyermekkel. A jelentősége az, hogy a szülési szabadság egésze jogszerző idő a fizetett szabadság szempontjából, míg a gyermekgondozási

<sup>13</sup> 92/85/EGK irányelv 8. és 11. cikk.

<sup>14</sup> C-116/06. sz. ügy Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki [ECLI:EU:C:2007:536] 49. pont; C-463/19. sz. ügy. Syndicat CFTEC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle v. Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle [ECLI:EU:C:2020:932] 50., 52. pont.

<sup>15</sup> Mt. 127. §.

<sup>16</sup> Mt. 128. §.

szabadságnak csak az első hat hónapja.<sup>17</sup> Emellett a szülési szabadságra társadalombiztosítási ellátásként csecsemőgondozási díj igényelhető, ami kedvezőbb összegű lehet, mint az egyébként járó gyermekgondozási díj.<sup>18</sup> A felsorolt kivételes esetekben tehát a szülési szabadsághoz való jog az anyáról átszáll az apára (kivételesen más személyre).

### 2.3. A szoptatási munkaidő-kedvezmény

További, kizárólag az anyához kötődő védelmi szabály a szoptatási munkaidő-kedvezmény, amely a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet anyavédelmi egyezményein alapul.<sup>19</sup> Eszerint a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára – távolléti díj mellett – mentesül munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.<sup>20</sup> Ez annak felismerésén alapul, hogy milyen jelentős szerepet játszik az anyatejes táplálás a gyermekek fejlődésében.<sup>21</sup> A szabálynak ugyanakkor viszonylag csekély a gyakorlati jelentősége, hiszen azok az édesanyák, akik anyatejjel táplálják a gyermekeiket, tipikusan fizetés nélküli szabadságon vannak az első kilenc hónapban. Fontos, hogy ez a távollét – rendeltetése alapján – a szoptatásra és nem általában a gyermek táplálására vehető igénybe. Ellenkező esetben ugyanis nem lenne indoka csak az anya részére garantálni. Amint erre az Európai Unió Bírósága rámutatott, ha egy hasonló távollét a szülői minőség alapján jár és nem kifejezetten a nő terhességet követően fennálló biológiai állapotának vagy az anya és a gyermeke közötti különleges viszony védelmének a biztosítására irányul, akkor a jogosultsági feltételekben sem tehető különbség férfiak és nők között.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Mt. 115. § (2) bek. c) és d) pont.

<sup>18</sup> 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 40–42/D. §.

<sup>19</sup> Ld. az ILO 3. sz. (1919), 103. sz. (1952) és 183. sz. (2000) Egyezményeit.

<sup>20</sup> Mt. 55. § (1) bek. e) pont és 146. § (1) bek. b) pont.

<sup>21</sup> Szita Natasa: A munka és a család közti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, (hlj.hu), 2019/2. 80.

<sup>22</sup> C-104/09. sz. ügy Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA [ECLI:EU:C:2010:561] 31. pont.

## 2.4. Az apasági szabadság

Végül, kizárólag az apákra vonatkozik az uniós munkajogban 2019 óta előírt apasági szabadság. A szabály célja, hogy ösztönözze a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőbb megosztást és az apák és gyermekeik közötti korai kötődés kialakulását.<sup>23</sup> A távollét mértéke legalább 10 munkanap, amelyet a munkavállaló gyermekének születése alkalmával kell igénybe venni, és amelyre legalább olyan díjazás jár, mint amelyet a nemzeti jog az egészségügyi távollétre (betegszabadságra) ír elő.<sup>24</sup>

A magyar munkajog az apasági szabadságot 2003 óta biztosítja,<sup>25</sup> a szabályozás uniós harmonizációjára 2023. január 1-jével került sor.<sup>26</sup> A hatályos szabályok szerint az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig 10 munkanap pótszabadság jár, akkor is, ha a gyermek halva születik vagy meghal.<sup>27</sup> A pótszabadságra a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi, vagy örökbefogadó férfi jogosult.<sup>28</sup> Bár nevében pótszabadságról van szó, számos speciális előírás vonatkozik rá, ami eltér a szabadság általános szabályaitól. Így különösen, nem alkalmazandó az időarányosítás, azaz akkor is teljes mértékben jár, ha a munkaviszony év közben jött létre, vagy szűnik meg,<sup>29</sup> nem a tárgyévben kell felhasználni, hanem a szülést (örökbefogadást) követő második hónap végéig,<sup>30</sup> nem a munkáltató dönt a kiadásáról, hanem a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, de legfeljebb két részletben kell kiadni.<sup>31</sup> Díjazása is speciális: első öt napjára távolléti díj jár, ám a második öt napra csak a távolléti díj 40%-a.<sup>32</sup> Ebből a tíz napra jutó díjazás számtani átlagaként a távolléti díj 70%-a adódik, ami a magyar rendszerben a munkavállalónak a betegszabadság idejére járó juttatás.<sup>33</sup> Az uniós irányelv minimum követelményeinek így megfelel ez a rendelkezés,

<sup>23</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 188, 2019. 07. 12. 79–93. o., Preambulum (19).

<sup>24</sup> 2019/1158/EU irányelv 4. és 8. cikk.

<sup>25</sup> Ld. a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 138/A. §-át.

<sup>26</sup> Mt. 118. § (4) bek.

<sup>27</sup> Mt. 118. § (4) bek.

<sup>28</sup> Mt. 294. § (1) bek. m) pont.

<sup>29</sup> Mt. 121. § (1) bek.

<sup>30</sup> Mt. 123. § (1) bek.

<sup>31</sup> Mt. 118. § (4) bek.

<sup>32</sup> Mt. 146. § (4) bek.

<sup>33</sup> Mt. 146. § (3) bek.

azonban a célkitűzéseinek, többek között a családos munkavállalók helyzete könnyítésének már kevésbé.<sup>34</sup>

### 3. Indokolatlan különbségtétel a munkavállaló neme szerint

Ebben a pontban két olyan szabálycsoportot emelek ki, ahol a jogi szabályozás megítélésem szerint indokolatlanul kezeli eltérően a nő és férfi munkavállalókat. Az első esetben a szabályozás a gyermeket nevelő munkavállalók között priorizál alaptalanul, az anyák javára. A második esetben pedig a nemi diszkrimináció egyik legrosszabb formájára ad példát maga a normaszöveg, amikor az általa használt munkaköri elnevezések alapján adott pozícióban csak nőt lehetne foglalkoztatni.

#### 3.1. A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló téves koncepciója

Az Mt. számos olyan előírást tartalmaz, amely a gyermeket nevelő munkavállalók védelmére hivatott. Aggályos ugyanakkor, hogy egyes szabályok indokolatlanul nem a szülőt, hanem elsősorban az anyát védik, az apa gyermeknevelésben játszott szerepét másodlagosnak tekintve.

Ez azért probléma, mert a nemzetközi kutatások alapján látható, hogy az apák egyre nagyobb szerepet vállalnak a gyermekgondozási feladatokban, amivel az apasággal összefüggő elvárások természete is megváltozott, kettőssé vált. Egyrészt növekvő szerepet kell vállalniuk az otthoni, gondoskodáshoz kötődő feladatokban, másrészt fő kenyérkeresőként továbbra is helyt kell állniuk a munkahelyükön és így jó apaként biztosítani a család anyagi ellátását.<sup>35</sup> Ezt a társadalmi változást az újabb esélyegyenlőségi szabályok akként képezik le, hogy a családos munkavállalók védelme a nemtől függetlenné válik, a nőkre vonatkozó speciális előírások pedig csak az anyává válással kapcsolatos életszakaszokra szűkülnek (várandósság, szülés, szoptatás).<sup>36</sup> Mindez jogi oldalról

<sup>34</sup> Decmann Ella: Apa hol van? – Avagy az apasági és szülői szabadság átültetésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2024/2. 51.

<sup>35</sup> Drjenovszky Zsófia – Sztáray Kézdy Éva: A munka és a magánélet közti egyensúly alakulása a kisgyermekkel otthon lévő apák családjában. *Szociológiai Szemle*, 2023/2. 33–35.

<sup>36</sup> Halmos Szilvia: *Család és munka- munkajogi kérdések a gyermekvállalással összefüggésben*. Mailáth György tudományos pályázat pályamunka. 2014. 7–8.

is megkönnyíti, hogy a szülők között kisebb különbség legyen a gyermekgondozással összefüggő feladatok megosztása során.

A gyermeket nevelő munkavállaló nem-semleges megközelítése jól tetten érhető az újabb nemzetközi standardokban is. Példaként említhető, hogy az uniós jog szerint a szülői szabadságból legalább két hónapot át nem ruházható módon kell biztosítani mindkét szülőnek.<sup>37</sup> Emellett a módosított Szociális Charta 27. cikke a „családos munkavállalókról” rendelkezik, illetve a 156. sz. ILO egyezmény (1981) a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát rögzíti. Az uniós jogban a szülői szabadságról szóló irányelv helyébe lépő, 2019-es munka-magánélet irányelv óta még hangsúlyosabbá vált a gondozási kötelezettségek nemek közötti arányosabb elosztása. Az irányelv preambuluma szerint, „a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással bír a tekintetben, hogy csökken a nők által végzett nem fizetett családi munka relatív mennyisége, és a nőknek több ideje marad keresőtevékenység folytatására”.<sup>38</sup> Az Európai Unió Bírósága joggyakorlatából is kimutatható, hogy már jóval az említett irányelv hatálybalépése előtt fokozatosan eltávolodott a gyermekgondozást elsődlegesen a nő feladatának tekintő megközelítésről.<sup>39</sup>

Ehhez képest tehát az Mt. kifejezetten elavult szemléletet képvisel, amikor fenntartja azt a sztereotípiát, hogy az anyára hárul a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok döntő része, így korlátozottabb rendelkezésre állással tudja csak teljesíteni a munkaviszonyt.<sup>40</sup> A probléma abban foglalható össze, hogy egyes garanciális rendelkezések az anyára alanyi jogon vonatkoznak, az apára (a férfire) viszont csak akkor, ha egyedül neveli a gyermekét. A szóban forgó rendelkezések az alábbiak: háromévesnél fiatalabb gyermek esetén a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára; rendkívüli munkaidő, éjszakai munka nem rendelhető el (illetve a gyer-

<sup>37</sup> 2019/1158/EU irányelv 5. cikk (2) bek. Az intézkedést (akkor még csak) egy hónap át nem ruházható távollét előírásával bevezette a 2010/18/EU irányelv (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 68, 2010. 03. 18. 13–20. o., 2. cikk (2) bekezdése.

<sup>38</sup> 2019/1158/EU irányelv Preambulum (11).

<sup>39</sup> Göndör Éva: Férfiak a munkajogban az egyenlő bánásmód elvének tükrében. In: Auer Ádám et al. (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici*. Budapest, Wolters Kluwer, 2023. 148–152.

<sup>40</sup> Göndör Éva: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. PhD értekezés (kézirat). Győr, 2012. 108.

mek hároméves korától tízéves koráig az éjszakai munkához a munkavállaló beleegyezése kell), a szerződés szerinti munkaidőtől eltérő napi munkaidő csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be, illetve a heti pihenőnap (pihenőidő) összevontan nem osztható be.<sup>41</sup> Például, az anya a gyermeke hároméves koráig nem kötelezhető rendkívüli munkaidőre, függetlenül a család szerkezetétől, míg az apa – hiába kapná ő a nagyobb részt a gyermek körüli teendőkből a családi munkamegosztásban – csak akkor hivatkozhat erre a tilalomra, ha egyedülálló.

A törvény definíciója szerint gyermekét egyedül nevelő munkavállaló az, aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa.<sup>42</sup> Már maga a meghatározás is kifogásolható. Az ugyanis a munkavállaló családi jogállásából indul ki, ahelyett, hogy arra koncentrálna, vajon a munkavállaló szülőpárja érdemben részt vesz-e a gyermek nevelésében. Például, a formálisan hajadon, vagy nőtlen munkavállaló szülőpárja akkor is jelentős részt vállalhat a gyermek körüli teendőkben, ha nem élnek egy háztartásban. És megfordítva: elképzelhető olyan tényállás, ahol a szülők együtt élnek (akár házasságban), a gondozási teendők mégis szinte kizárólag az egyiküket terheli.

A súlyosabb probléma azonban az, hogy a szabály azzal jár (és ez még egy szerencsésebb meghatározás mellett is így volna), hogy az apát védtelenül hagyja azokban a helyzetekben, amikor ő vesz elsősorban részt a gyermekgondozásban. Az a jogalkotói elképzelés, hogy a gyermek gondozása az anya feladata, és ezért őt kell védeni, elavult családmoddellen alapul, és éppen azokat a családokat hozza hátrányosabb helyzetbe, ahol az apa töltene több időt a gyermekkel. Például, az anya a gyermek kétéves koráig fizetés nélküli szabadságon van, az apa dolgozik. Ezt követően az anya visszatér a munkába, újra a karrierjére koncentrálna, a gyermek bölcsődébe megy, azzal, hogy a szülők megegyezése szerint a mindennapos gyermekgondozási feladatokat innentől elsősorban az apa látja el. Így bár az apának lenne fontos, hogy a munkáltató éjszakai munka, túlóra, vagy éppen egyenlőtlen-munkaidőbeosztás elrendelésével ne nehezítse a mindennapi családi logisztikát, mivel nem egyedül neveli a gyermekét, nem hivatkozhat ezekre a védelmi szabályokra. Azok ugyanis az anyára terjednek ki, akinek viszont ebben az esetben nem szükségesegek.

Hozzá kell tenni, hogy ezek az elavult szabályok nem csak a férfiakat, hanem a nőket is hátrányosan érintik. Miközben ugyanis az apa számára jelentősen

<sup>41</sup> Mt. 53. § (3) bek., 113. § (1)–(6) bek.

<sup>42</sup> Mt. 294. § (1) bek. i) pont.

megnehezíthetik a gyermek körüli teendők ellátását, azt a szemléletet éltetik, illetve efelé tolják a családi munkamegosztást, hogy a gyermekkel elsősorban az anyának kell foglalkoztatnia. Ezt pedig megerősíti azt a sztereotípiát, hogy a kisgyermeket nevelő nő foglalkoztatása a munkáltató számára több kötelezettséggel jár, és ezáltal a nők foglalkoztatására előnytelen hatású.<sup>43</sup> E sztereotípiák lebontását nagyban nehezíti, ha ez a diszkriminatív szemlélet munkajogunkba is beépül azzal, hogy a szabályozás a családi kötöttségekkel nem korlátozott férfi munkavállaló képéből indul ki.<sup>44</sup> Kutatások szerint kevésbé támogató társadalmi környezetre számíthat az anya, ha saját döntéséből és nem valamely külső kényszerből eredően tér vissza dolgozni a gyermeke mellől.<sup>45</sup> Álláspontom szerint feleslegesen nehezíti ezeknek az anyáknak a helyzetét a bemutatott téves jogi szabályozás.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló koncepciója a kisgyermekes munkavállalókat védő felmondási korlátozásnál is visszaköszön. A szabály lényege, hogy amíg a háromévesnél fiatalabb gyermekkel a szülő fizetés nélküli szabadságon van, felmondási tilalom védi, így a munkáltató felmondással egyáltalán nem szüntetheti meg a munkaviszonyát.<sup>46</sup> Ha azonban a szülő ebben az időszakban dolgozik, csak gyengébb védelem illeti meg. Eszerint a munkáltató ugyan élhet vele szemben a felmondás jogával, ám az általános szabályokhoz képest további követelményeknek is eleget kell tennie (a felmondás indokától függően ez vagy szigorúbb indokolási kötelezettséget, vagy a felmondás előtti állásfelajánlási kötelezettséget jelent, amely során meg kell vizsgálni, van-e az elküldendő munkavállaló által betölthető üres munkakör a munkahelyen). Ez a védelem az anyát alanyi jogon illeti, a férfinek azonban csak akkor jár, ha gyermekét egyedül neveli.<sup>47</sup> A probléma tehát ismét az, hogy a jogalkotó maga kijelölte, hogy az anyának kell több gondozási kötelezettséget ellátnia, és ezt nem bízta rá magukra a szülőkre.<sup>48</sup> Így ha mindkét szülő dolgozik a hároméves-

<sup>43</sup> Göndör (2012) i. m. 143.

<sup>44</sup> Lehoczky Kollonay Csilla: Szabadság és kötettség – egyenlősítő szabadság a munka „elnőiesedése” – avagy a globalizáció torz „egyenlősítő” szerepe. In: *Liber Amicorum – Studia Stephano Kertész dedicata*. Budapest, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 2004. 216.

<sup>45</sup> Drjenovszky Zsófia – Sztáray Kézdy Éva: Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák – dolgozó anyák (II. rész) Kisgyermekük mellől visszatérő anyák tapasztalata. *Új Munkügyi Szemle*, 2022/1. 59.

<sup>46</sup> Mt. 65. § (3) bek. b) és e) pont.

<sup>47</sup> Mt. 66. § (4–6) bek.

<sup>48</sup> E magyarázat nyíltan visszaköszön a törvény egyik kommentárjában, miszerint „a társadalmi közfelfogás” alapján az anyának van nagyobb szerepe a gyermeknevelésben, és ez indokolja,

nél fiatalabb gyermek mellett, csak az anyát illeti meg a felmondási védetség, akkor is, ha a szülők ezt a családi munkamegosztásuk alapján pont fordítva szeretnék.

A felmondási védelmeket azért érdemes témánk szempontjából külön is kiemelni, mert e körben a jogalkotó 2016-ban részben szakított a fenti szemlélettel. Eddig ugyanis a normaszöveg a fizetés nélküli szabadság idejére járó felmondási tilalmat csak az anyának biztosította, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe vette.<sup>49</sup> Ma már ilyen megkötés nincs, azaz a munkavállalót nemétől függetlenül alanyi jogon illeti meg a felmondási tilalom a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság idejére, és az is irreleváns, hogy a másik szülő ugyanerre az időre vajon igénybe veszi-e ezt a távollétet.

Álláspontom szerint ennek mintájára szükséges módosítani a törvény valamennyi olyan szabályát, ahol a védelem csak az anyát és a gyermekét egyedül nevelő apát illeti meg. A garanciák nem-semleges megállapítása két formában lehetséges. Egyrészt – ahogy az előbb láttuk –, a védelem megadható mindkét szülőnek. Például, a munkaidő szervezéssel kapcsolatos fenti korlátok minden háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalót megilletnek, azaz mindkét szülőt egyszerre. Másrészt, ha a jogalkotó ezt a munkáltató mozgásterének túlzott leszűkítéseként értékelné, akkor a törvény a szülők választására bízhatná, hogy a szóban forgó védelem melyiküket illesse meg. Például, a szülők nyilatkoznak, hogy a kétéves gyermekük jogán járó felmondási korlátozást az anya, vagy az apa veszi-e igénybe.

Az adatok azt mutatják, hogy hazánkban is kimutatható az apák erősödő bevonódása a gondozási feladatokba. Míg 2008-ban a gyermekgondozási díjat igénybe vevők körében 1% volt a férfiak aránya, ez az arány 2020-ban már 22%. Hozzá kell tenni, ez elsősorban annak köszönhető, hogy idő közben lehetővé vált az ellátás mellett keresőtevékenységet folytatni, így annak igénybevétele nem feltétlenül jelent az apa részéről tényleges otthonlétet. Az apasági pótszabadságot magyar férfiak igen alacsony arányban veszik igénybe, 2021 előtti években 100 élveszületésre vonatkozóan csupán kb. 25 férfi élt ezzel a lehetőséggel.<sup>50</sup>

---

hogy ilyen esetben ő legyen védett. Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2012. 137.

<sup>49</sup> Mt. 65. § (6) bek. Módosította a Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2016. évi LXVII. törvény 122. §-a.

<sup>50</sup> Drjenovszky Zsófia – Sztáray Kézdy Éva: Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: otthonlévő apák – dolgozó anyák (I. rész) Otthonlévő apák tapasztalatai. *Új Munkaügyi Szemle*, 2021/4. 33–34.

Megítélésem szerint a fentiek alapján a munkajogi szabályozásnak a nemsemleges szülőség elvét kell szem előtt tartania. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló koncepciójának pedig csak annyiban maradhat létjogosultsága, hogy ha e személyi körre (nőkre és férfiakra egyaránt) erősebb védelmi szabályok vonatkoznak, mint amit a törvény egyébként biztosít a szülőknek (az anyának és az apának egyezően).<sup>51</sup>

### 3.2. Női és férfi munkák?

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján ma már csak kivételesen fordulhat elő, hogy egy adott munkakört csak az egyik nem képviselői tölthetik be. Ehhez az szükséges ugyanis, hogy magából a munka vagy a munkakörülmények természetéből következzen az a tényleges és meghatározó szakmai feltétel, hogy az adott feladatot csak nő, vagy csak férfi tudja ellátni.<sup>52</sup> Például, egy női kórus keres új énekest, egy művészeti együttes férfi táncost, vagy egy uszoda kabinost a női öltözőbe. Ehhez képest a diszkrimináció egyik súlyos esete, amikor már maga a munkakör elnevezése kelti azt a téves látszatot, hogy azt csak az egyik nem tudja betölteni. Ilyen álláshirdetések rendre előfordulnak a gyakorlatban (pl. a munkáltató pultoslányt, kifutófiút, szobaasszonyt keres), ami a legtöbb esetben nem szándékos, vagy rosszhiszemű magatartás, csak az adott munkához kötődő sztereotípián alapul, miszerint azt általában az egyik nem képviselői szokták végezni. Miközben ez a közvetlen hátrányos megkülönböztetés – természetesen – ma is jogellenes, hangsúlyozandó, hogy a már említett bértranszparencia irányelv kifejezetten megköveteli, hogy a munkáltatók csak nemi szempontból semleges munkakör-értékelési és -besorolási rendszereket alkalmazzanak, amelyek kizárnak minden nemi alapú bérdiszkriminációt.<sup>53</sup>

Különösen aggályos, amikor ilyen elavult munkaköri megnevezések a jogszabályokban bukkannak fel. Márpedig, számos ilyen esetet találunk a hatályos magyar munkajogban, a közszféra munkaköri rendszereit rögzítő előírások kö-

<sup>51</sup> Ahogy például ez most is megjelenik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál, ahol a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló hosszabb ideig, a gyermeke tizenhat éves koráig nem kötelezhető egyoldalúan más helységben végzendő munkára. Mt. 53. § (3) bek. b) pont.

<sup>52</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 22. § (1) bek. a) pont.

<sup>53</sup> 2023/970/EU irányelv 4. cikk.

zött. Pár példa: titkárnő,<sup>54</sup> főnővér, főmadám, szülésznő,<sup>55</sup> diétás nővér,<sup>56</sup> gazdasági nővér,<sup>57</sup> konyhalány, mosónő, vasalónő, varrónő, szobaasszony.<sup>58</sup> Ezek közül egyik sem fed olyan munkakört, amely objektív kritériumok alapján kötődne a női nemhez, ehelyett legfeljebb azon alapuló elnevezésekről van szó, hogy e munkaköröket tipikusan nők töltik (töltötték) be. Jellemző, hogy sok esetben ugyanezek a jogszabályok használják e kifejezések nem-semleges alternatíváit is (pl. titkár, asszisztens, adminisztrátor, vezető ápoló, dietetikus, konyhai kisegítő).

Kiemelkedik ebben a problémakörben a védőnők helyzete. Itt ugyanis magának a végzettségnek, illetve az egészségügyi ellátásnak a nevében szerepel a nemi megkötésre való utalás,<sup>59</sup> az eleve diszkriminatív kifejezés használata tehát nem a munkáltató döntésén múlik. Ez ismét azért aggályos, mert a védőnő által ellátandó feladatok áttekintéséből világos, szó sincs olyan munkakörrel, amit csak nő tudna ellátni.<sup>60</sup> Ennek az ellátórendszernek a célcsoportja a családtervezés időszakában lévő, a várandós és gyermekágyas anyák, valamint a 19. életévet be nem töltött személyek. Kétségtelen, hogy ez felőlel a (leendő) anyához, mint nőhöz kapcsolódó intim egészségügyi kérdéseket is, ám

<sup>54</sup> 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról 2. melléklet III. pont; 391/2017. (XII. 13.) Korm. rendelet a vízügyi igazgatási szerveknél foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának különös szabályairól 1. melléklet B) pont; 325/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a testnevelés és sport területén történő végrehajtásáról, Melléklet; 77/1993. (V. 12.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes költségvetési intézményeknél 2. melléklet; 1/2012. (I. 12.) KIM rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a közigazgatási és igazságügyi miniszter irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél történő végrehajtásáról 1. melléklet.

<sup>55</sup> 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól 1. melléklet; 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatási jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról 2. melléklet.

<sup>56</sup> 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 1. melléklet; 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 2. melléklet III. pont.

<sup>57</sup> 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről 1. melléklet.

<sup>58</sup> 325/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet Melléklet, 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről 6. § (4a) bek.

<sup>59</sup> 2015. évi CXXIII. törvény az egészségügyi alapellátásról 13–14. §; 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet a területi védőnői ellátásról.

<sup>60</sup> 2015. évi CXXIII. törvény 13. §.

észre kell venni, hogy ugyanezekkel az ellátórendszer számos más szakemberre is foglalkozik, akik vitán felül lehetnek férfiak (szülész-nőgyógyász vagy újszülöttgyógyász szakorvos, illetve a mellettük dolgozó szakápolók stb.).

A munkavállaló nemére utaló munkaköri megnevezések két okból kifogásolhatóak. Egyrészt, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg minden olyan állásra jelentkező esetén, aki nem a munkakör nevében jelzett nem képviselője. Így például, egy férfi valószínűleg már a jelentkezését sem adja be a mosónői pozícióra szóló álláshirdetésre, hiába felelne meg egyébként minden szakmai követelménynek és lenne számára kedvező a munkáltató földrajzi elhelyezkedése, a kínált bérezés, a munkaidő-beosztás és egyéb körülmények alapján ez a fizikai munka. Ezek az esetek tehát éppen úgy jogellenesek, mint amikor az egyébként semleges álláshirdetésre jelentkezőt utasítják el azon az alapon, hogy a munkáltató a másik nem képviselőjével kívánja betölteni az állást.<sup>61</sup>

A „női” munkaköri megnevezések fentiek szerinti jogi megítélése már csak azért sem lehet vitás, mert ezzel a problémával az Alkotmánybíróság már igen korán, egy 1998-as határozatában foglalkozott. Az esetben az volt kérdéses, hogy sérti-e a nemi diszkrimináció tilalmát, hogy a karkedvezményes nyugdíjra jogosító munkaköröket meghatározó jogszabályban számos, csak nők által betölthető pozíció szerepelt (pl. előfonónő, gyapjúipari kártolonő, fonónő, kötőnő, kötözőnő, fonógépkezelőnő, fonókötözőnő, szövőnő). Így például a szövő munkakörben dolgozó férfi indítványozó nem volt jogosult karkedvezményes nyugdíjra. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a két nem biológiai adottságai, terhelhetősége különbözősége révén alkotmányosan indokolt különbséget tenni az azonos munkakört betöltő, azonos munkát végző férfiak és nők között a tekintetben, hogy mennyi ideig kell dolgozniuk a karkedvezményre jogosultsághoz egy adott munkakörben. Ám alkotmányosan már indokolhatatlan az azonos munkakört betöltő és azonos munkát végző férfiaknak a karkedvezményre való jogosultságból történő teljes kizárása akkor, ha a szervezet fokozott igénybevétele vagy az egészségre vonatkozó különös ártalom a férfiak tekintetében is fennáll.<sup>62</sup> Az azonos egészségi ártalmaknak való kitettség miatt nem volt indokolt, hogy a férfiak ugyanarra a munkakörre (szövő – szövőnő) tekintettel ne részesülhessenek a kedvezőbb nyugdíjazási szabályokban.

<sup>61</sup> Számos ilyen esetet ismertet a hatósági gyakorlatból: Sipos Alexandra: Eladónót keresünk! – az Egyenlő Bánásmód Hatóság nemi sztereotípiákkal kapcsolatos döntései. *Fundamentum*, 2018/1. 76–78.

<sup>62</sup> 7/1998. (III. 18.) AB határozat.

Másrészt, ezek a munkaköri megnevezések egy olyan korból származnak, amikor még elfogadott volt a munkaerő-piacon, hogy bizonyos szakmák csak az egyik vagy a másik nemhez kötődnek. Ez azért probléma, mert a jogszabályokban máig „női munkaként” megjelenő munkakörök jellemzően kedvezőtlen munkakörülményekkel, alacsony bérrel és kisebb társadalmi megbecsüléssel járnak. Egy olyan kor reliktumai, ahol nem kérdőjelezték meg azt, hogy a közintézményben a vezetők és felsőfokú végzettséghez kötött munkaköröket betöltők férfiak, míg a nők az egyszerűbb munkakörben dolgoznak. Ez alól még az egyetlen vezetői pozíciót jelentő főnövér (főmadám) sem kivétel, hiszen ez is alacsonyabb besorolást jelent a főorvoshoz, orvosigazgatóhoz képest. A női munkaköri elnevezések ezáltal olyan sztereotípiákat éltetnek, amelyekkel a nemi egyenlőséget alkotmányos értéként tételező jogrendszerünkben már régen szakítani kellett volna.

A fentiek okán a munkavállaló nemére utaló kitételeket minden jogszabályból ki kell vezetni, ahol ez nem a munka jellege, természete alapján indokolt követelményből fakad. Ez a jogalkotási feladat az egyenlő bánásmód általános elvéből jelenleg is világosan következik, ám a bértranszparencia irányelv közelgő átültetése miatt különösen aktuális.

## 4. Összegzés

A modern munkaalapú társadalmakban alapvető elvárás, hogy senki ne szoruljon ki a munka világából, illetve ott ne érje egyéb hátrányos különbségtétel kizárólag valamilyen sztereotípia miatt. Ehhez elengedhetetlen, hogy a munkajogi szabályozás munkavállaló képe semleges legyen, és csak ott tegyen különbséget a munkavállalók között életkoruk, egészségi állapotuk, vagy éppen nemük alapján, ahol ezt objektív okok indokolják.

A munkavállaló neme az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása mellett sem marad ugyanakkor semleges tényező a munkajogi szabályozás számára. Az elemzésből látható volt, hogy máig vannak olyan, elsősorban a várandóssághoz, a gyermekágyas időszakhoz és a gyermek szoptatásához kötődő szabályok, amelyek fogalmilag csak a nőkre vonatkozhatnak. Ám a nemzetközi standardokból kitűnik az a törekvés is, amely a gyermekgondozással járó feladatokat nem-semlegesen igyekszik megközelíteni, az apák szerepét olyan új jogintézményekkel is támogatva, amelyek csak a férfiakra irányadók.

Témánk szempontjából a legsürgetőbb jogalkotási tennivaló azoknak a jogszabályoknak a módosítása, amelyek nem felelnek meg a fentiek szerinti elvárá-

soknak. Az elemzés két ilyen fő területet mutatott ki. Egyrészt, a nem-semleges szülő koncepciójának megfelelően kell kiigazítani a kisgyermeket nevelőkre vonatkozó garanciális rendelkezéseket, megszüntetve az anya védelmének törvényi prioritizálását az apa felett. Másrészt, számítani kell a jogrendszerből azokat a munkaköri megnevezéseket, amelyek alap nélkül tartalmazznak utalást arra, hogy az csak az egyik nem által tölthető be. Nem fogadható el, hogy a munkajog munkavállaló képe miatt utasítsák el egy édesapa jelentkezését egy közintézmény titkár(nő)i álláspályázatára, vagy ugyanezért kötelezhesse munkáltatója éjszakai munkára, noha ő az, aki kisgyermek nevelésében aktuálisan nagyobb részt vállal.



# A FOGYASZTÓ, MINT A DEMOKRÁCIA ÓRE

Szilágyi Pál Béla\*

## 1. Bevezetés

Az Egyesült Államokban antitröszt jog néven kialakult jogterület<sup>1</sup> fő jogpolitikai céljai közé tartozik a fogyasztói jólét védelme.<sup>2</sup> Ez a jogpolitikai cél elsősorban a 20. század harmadik harmadában kristályosodott ki, míg azt megelőzően alapvetően inkább közvetetten jelentkezett.<sup>3</sup> A versenyjog céljait számtalan tanulmány és könyv elemezte és próbálta meghatározni.<sup>4</sup> Jelen tanulmányban a versenyjog egyik közvetett céljára hívjuk fel a figyelmet, amely nem más, mint a demokrácia védelme.

Az első modernnek nevezett versenytörvény az Egyesült Államokban 1890-ben elfogadott *Sherman Act* volt.<sup>5</sup> A Sherman Act az ország történetében előként célozta meg szövetségi szinten a monopóliumokat és a kereskedelmi kartelleket. A törvény elfogadásának előzményei a 19. század végi amerikai gazdasági és társadalmi környezetből erednek, amelyet a gyors iparosodás és a nagyméretű vállalatok térnyerése jellemezett. A 19. század utolsó évtizedeiben

---

\* Egyetemi docens, Környezetjogi és Versenyjogi Tanszék.

<sup>1</sup> Melyet az Európai Unióban versenyjognak nevezünk.

<sup>2</sup> Ld. a fogyasztói jólétre részletesebb pl. Fabrizio Esposito: *The consumer welfare hypothesis in law and economics: towards a synthesis for the 21st century*. Cheltenham (UK) – Northampton (Massachusetts), Edward Elgar Publishing Limited, 2022.; vagy Johannes Hertfelder: *Die consumer welfare im europäischen Wettbewerbsrecht - Eine Analyse der Rechtspraxis der Kommission und die europäischen Gerichte*. Baden-Baden, Nomos, 2010.

<sup>3</sup> Az antitröszt jog történeti fejlődésére ld. pl. Wyatt C.Wells: *Antitrust and the formation of the postwar world*. New York ; Chichester, Columbia University Press, 2002., David J. Gerber: *Law and Competition in Twentieth Century Europe: Protecting Prometheus*. Oxford, Clarendon Press, 1998.; vagy David J. Gerber: *Global Competition: Law, Markets and Globalization*. New York, Oxford University Press, 2010.

<sup>4</sup> Ld. pl. Robert H. Bork: *The Goals of Antitrust Policy*. *The American Economic Review*, 1967/2.; Daniel Zimmer (szerk.): *The goals of competition law*. Edward Elgar Pub., 2012.

<sup>5</sup> Sherman Act of 1890. 15 U.S.C. §§ 1–38. 1890.

az Egyesült Államok gazdasága átalakulóban volt. Az ipari forradalom következtében olyan nagyvállalatok, mint a Standard Oil és az American Tobacco, óriási befolyásra és piaci dominanciára tettek szert. Ezek a vállalatok gyakran kartellszerződéseket kötöttek és agresszív felvásárlási stratégiákkal igyekeztek piaci vetélytársaikat kiszorítani. A korabeli közvélemény és a politikai vezetés körében egyre nagyobb aggodalom övezte a vállalatok tevékenységét. A karikatúristák ebben az időben gyakran a nagy iparági trösztöket, mint az olaj, a réz, acél vagy éppen bankszektorban virágzó trösztöket, úgy ábrázolták, hogy a szenátorok mögött ülve az amerikai szenátusban lényegében ők irányítják a törvényhozó szervet. Az 1880-as és 1890-es években számos amerikai állam próbálta helyi szinten szabályozni a versenyt korlátozó gyakorlatokat, azonban ezek az intézkedések gyakran hatástalanok maradtak az átfogó szövetségi szabályozás hiányában. A szövetségi kormányzat részéről a társadalmi nyomás hatására pedig nőtt az igény egy átfogó törvény megalkotására, amely képes ország-szerte közvetlenül kezelni a monopóliumok és kartellek jelentette problémákat. Nem meglepő tehát, hogy a Sherman Act megalkotását és elfogadását jelentős politikai támogatottság övezte. A neves szenátor, John Sherman, aki a törvény kezdeményezője és névadója volt, a fogyasztói érdekvédelem, a tisztességes verseny és a gazdasági szabadság érdekében szorgalmazta a jogszabályt. Igaz, az általa javasolt szövegből a módosításokat követően nem maradt sok, az 1890-ben hatályba lépett törvény lényegében megtiltotta a monopolizációt, az arra való törekvést és az ehhez hasonló összejárásokat. A Sherman Act elfogadása mérföldkő volt az amerikai gazdasági szabályozás történetében. Bár a törvény önmagában nem szüntette meg azonnal a monopóliumok hatalmát, megalapozta azt a jogi keretet, amelyre a későbbi szabályozás és jogalkalmazás épült.

Érdekes volt látni, hogy az első ügy éppen egy szakszervezet ellen folyt<sup>6</sup> amely nem éppen a monopolizáló trösztöket jelképezi, ugyanakkor talán a leg-híresebb ügyek egyike a Rockefeller „birodalom”, a Standard Oil elleni eljárás volt, amelyet végül az Amerikai Legfelső Bíróság döntött el<sup>7</sup> amikor ítéletében jóváhagyta a vállalatbirodalom feldarabolását.<sup>8</sup> Nem csak az Egyesült Államokban volt probléma, hogy a jelentős piaci hatalomra szert tett vállalatok szorosan összefonódtak a politikával. Európában például Németországban az

<sup>6</sup> United States v. Workingmen’s Amalgamated Council, 54 Fed. 994. 1893.

<sup>7</sup> Standard Oil Co. of New Jersey v. United States, 221 U.S. 1. 1911.

<sup>8</sup> Ld. még pl. James May: *The Story of Standard Oil Co. v. United States*. In Fox – Crane (szerk.): *Antitrust Stories*. Foundation Press, 2007.; és William H. Page: Standard Oil and U.S. Steel: Predation and Collusion in the Law of Monopolization and Mergers. *Southern California Law Review*, Vol. 85. (2011) 657.

IG Farben<sup>9</sup> volt a náci párt egyik jelentős finanszírozója és többek között szállította a ciklon-b gázt a hitleri Németországban a jól ismert tragikus célra. Nem meglepő, hogy a második világháborút követően a Standar Oilhoz hasonló sorsra jutott ez a vállalat is. Európában is tehát az amerikaihoz hasonló tapasztalatok voltak a 20. század első feléből.

## 2. A közös tanulságok

A modern versenyjogi szabályozás létrejöttét megelőző időszak, valamint az azt követő több mint fél évszázad megerősítette azt a transzatlanti konszenzust, hogy a piaci hatalom keretek közé szorítása kiemelt jelentőséggel bír. Ahogy Amato kiválóan megfogalmazta,

„[a] trösztellenes jogot, mint tudjuk, nem a kereskedelmi jog technikusai találták ki (bár ők lettek az első szakemberei), sem maguk a közgazdászok (bár ők szolgáltatták a legszilárdabb kulturális hátteret). Ehelyett a politikusok és (Európában) a demokratikus rendszerek pilléreire odafigyelő tudósok kívánták, akik választ (vagy akár „a” választ) láttak benne a demokrácia egyik alapvető problémájára: a vállalatból vagy cégből, mint az egyének alapvető szabadságának kifejeződéséből, a magánhatalom ellentétes jelenségének megjelenésére; egy legitimáció nélküli hataloméra, amely veszélyesen képes nemcsak más magánszemélyek gazdasági szabadságát, hanem az uralkodó erejének kitett közdöntések egyensúlyát is megsérteni.”<sup>10</sup>

Nem véletlen tehát, hogy a második világháború létrejöttét követő államok közötti európai gazdasági együttműködésnek, az Európai Gazdasági Közösségnek (továbbiakban: EGK), a legerősebb pillére a versenypolitika volt. Bár számos fontos pillére volt az EGK-nak, a versenypolitika kiemelkedett, hiszen szinte a kezdetektől olyan hatáskörökkel járt az EGK részére, ami lehetővé tette, hogy az Európai Bizottság – egy nemzetközi szervezet egyik intézménye – közvetlenül vizsgálatokat folytasson le a tagállamokban honos magánszemé-

<sup>9</sup> Ld. P. Hayes: *Industry and Ideology: I. G. Farben in the Nazi Era*. Cambridge University Press, 2000.

<sup>10</sup> Giuliano Amato: *Antitrust and the Bounds of Power: The Dilemma of Liberal Democracy in the History of the Market*. Oxford, Hart Publishing, 1997. 2.

lyeknél,<sup>11</sup> vagy akár megbírságozhatta azokat.<sup>12</sup> Ez, ha nem is teljesen példátlan, de igencsak ritka volt a nemzetközi jogban ebben az időben. Érdekes még megjegyezni, hogy a rendelet elfogadásakor még sem a közvetlen hatály elvét,<sup>13</sup> sem pedig az akkor közösséginek hívott, uniós jog elsődlegességének elvét<sup>14</sup> nem mondta még ki az Európai Bíróság. Ez az erőteljes hatáskör arra utalt, hogy a tagállamok rendkívüli jelentőséget tulajdonítottak annak, hogy egy tagállami befolyásoktól jelentősen izolált nemzetközi szervezet közvetlenül tudjon fellépni a versenykorlátozó magatartásokkal szemben.

### 3. A fogyasztói eszménykép

A versenyjogban az elmúlt több mint 130 évben folyamatosan alakult fogyasztói eszménykép nem mindig mutatta azt az arcát, amely a 21. század elején volt megfigyelhető. A hosszas fejlődés eredményeként a 20. század végére konszenzus alakult ki a tekintetben, hogy a versenypolitika célja a fogyasztói jólét védelme kell legyen.<sup>15</sup> Míg a hagyományos jellegű fogyasztóvédelemben a fogyasztó fogalma alapvetően a természetes személy, mint laikusnak feltételezett vásárlónak feleltethető meg,<sup>16</sup> addig a versenypolitikában a fogyasztó lényegében egy termék vagy szolgáltatás végső vásárlója vagy használója. A fogyasztó fogalmát meglepő módon a versenyjogi joggyakorlat alapvetően nem

<sup>11</sup> 17/62. sz. első rendelet a Szerződés 85. és 86. cikkének végrehajtásáról. HL 13., 1962.2.21., 204–211. o. 1962. 14. cikk (1) bekezdés.

<sup>12</sup> 17. sz. rendelet. 15. cikk.

<sup>13</sup> Vö. 26-62. sz. ügy, NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos kontra Nederlandse administratie der belastingen, ECLI:EU:C:1963:1.

<sup>14</sup> 6-64. sz. ügy, Flaminio Costa kontra E.N.E.L., ECLI:EU:C:1964:66.

<sup>15</sup> Ez az elmúlt években részben változóban van az uniós versenyhatóság nyilatkozatai alapján, azonban a változás vagy annak pontos mélysége még bírósági joggyakorlat hiányában nehezen megítélhető.

<sup>16</sup> Ld. pl. Az Európai Parlament és a Tanács 2005/29/EK irányelve (2005. május 11.) a belső piacon az üzleti vállalkozások fogyasztókkal szemben folytatott tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatairól, valamint a 84/450/EGK tanácsi irányelv, a 97/7/EK, a 98/27/EK és a 2002/65/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvek, valamint a 2006/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról („Irányelv a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokról”) HL L 149., 2005.6.11., 22–39. o. 2005. 2. cikk a) pont.

határozza meg,<sup>17</sup> annak meghatározása közvetett.<sup>18</sup> Jogforrási szinten csak partikuláris jogforrás említi meg a fogyasztó fogalmát, így pl. az egyedi mentesülés feltételeit meghatározó *soft law* iránymutatás a 101. cikk (3) bekezdéséről.<sup>19</sup> Versenyjogban tehát fogyasztó lényegében akár az állam, egy vállalat, de egy természetes személy is, mindenki és minden, aki és amely végső vásárló vagy felhasználó.

Ez a széles fogyasztói koncepció teszi lehetővé azt, hogy a versenypolitika és versenyjog lényegében a piaci magánhatalommal szemben fel tudjon lépni annak megjelenési formájától függetlenül. Szinte alig ismert olyan szabályozás, amely ilyen széles kör közvetlen érdekét hivatott védeni. A közvetlen érdek pedig nem más, mint a fogyasztói jólét. Ez utóbbi fogalomnak kimeríthetetlen szakirodalma van, a fogalom és a koncepció mégis végtelenül egyszerű. A fogyasztói jólét nem más, mint egy személy rezervációs ára és a termék tényleges ára közötti különbség. Ha valaki egy termékért példának okáért hajlandó lenne 500.000 forintot fizetni, de helyette a piaci versenynek köszönhetően csak 100.000. forintot kell fizetnie, akkor 400.000 forintot megtakarít. Leegyszerűsítve, ezt nevezzük fogyasztói jólétnek.<sup>20</sup>

A fogyasztó viselkedését a klasszikus közgazdászoktól kezdődően a viselkedéstudomány és idegtudományok képviselőivel bezárólag folyamatosan tanulmányozzák, így a fogyasztói viselkedés okaira már számtalan magyarázat született. Az szinte bizonyosan kijelenthető, hogy a fogyasztók akár tudatos, akár irracionális döntéseikkel a piaci verseny során alapvetően befolyásolják vagy képesek befolyásolni a piaci verseny alakulását és meghatározzák a piaci verseny nyertesit. Míg egy sportversenyen a nyereség alapvetően a versenyző magatartásán és képességein múlik, addig a piaci versenyben a „közönségsvavazat” dönt.

Ahogy a 20. század második felében kialakult az alapvető jogok védelmének rendszere, hogy megvédje az egyént az államtól, lényegében analóg módon alakult ki a versenyjogi védelmi rendszer, hogy megvédje az egyént a piaci

<sup>17</sup> Ld. még Alison Jones– Albertina Albors-Llorens: The Images of the ‘Consumer’ in EU Competition Law. *University of Cambridge Faculty of Law Research Paper*, No. 17/2016. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2750922](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2750922)

<sup>18</sup> Ti. a versenyjog funkcionális megközelítése során kialakított vállalkozás fogalomból lehet kikövetkeztetni.

<sup>19</sup> Guidelines on the application of Article 81(3) of the Treaty. HL C 101., 2004.4.27, p. 97–118. Magyarul: HL C 373., 2016.10.12., 14–34. o. 84. bekezdés.

<sup>20</sup> A fogyasztói jólétet általában az alacsonyabb árak, jobb minőség, innováció és választék négyesével tudjuk jellemezni, ezek mindegyike azonban végső soron levezethető az ár egy függvényeként.

túlhatalomtól. Mind az alapvető jogok védelme, mind a versenyjog közös fundamentuma a jogállami demokratikus berendezkedés megőrzése.

#### 4. A fogyasztó védelme

A versenyjogi értelemben vett fogyasztó védelme a versenyjogra jellemző, ún. funkcionális megközelítés segítségével történik. Az egész versenyjogi szabályozási rendszert áthatja a funkcionális megközelítés, miszerint tényleges piaci magatartások és események határozzák meg a versenyjogi szabályok alapvető hatályát, legyen az alanyi, tárgyi vagy éppen a területi hatály.

Ha eltekintünk az állami kényszertől – pl. valamilyen magatartásra kötelező állami szabályozástól – akkor a piaci versenyt alapvetően a piaci szereplők magatartása alakítja. A versenyjogban vállalkozás fogalommal<sup>21</sup> meghatározott piaci szereplők a fogyasztók kegyeiért versenyeznek. A verseny folyamata azonban a vállalkozások által korlátozható amennyiben akár egyedül, akár közösen jelentős piaci erővel rendelkeznek. Jelentős piaci erő hiányában azonban a vállalkozások alapvetően nem képesek a verseny korlátozására. Jelentős piaci ereje lehet egy vállalkozásnak, vagy több vállalkozásnak közösen. Míg ez előbbi esetben egyedül képes egy vállalkozás korlátozni a versenyt, addig jelentős piaci erő hiányában vagy kénytelen egyeztetni magatartását másokkal, vagy ki van szolgáltatva mások piaci döntéseinek.<sup>22</sup>

Ha nem is jelenthető ki teljes bizonyossággal, de erősen meggyőző az az állítás, hogy az állam sosem képes túljárni a piaci szereplők eszén. A piaci szereplők mindig megtalálják a szabályozásban azon lehetőségeket, amelyekkel el tudnak térni a jogalkotó céljától. A versenyjogi szabályozás eleve úgy került megalkotásra, hogy rugalmas lehetőségeket biztosítson a ténylegesen versenykorlátozás lehetőségét felvető magatartásokkal szembeni fellépésre. Ha lecsupaszítjuk a versenyjogi fogalmaktól a szabályozást, azt lehet mondani, hogy két egyszerű szabály van: a) tilos összejátszani a verseny korlátozása érdekében; illetve b) amennyiben valaki egyedül képes a versenyt korlátozni, akkor tilos a verseny visszaélészerű korlátozása. Itt kell megjegyezni, hogy egyes piaci ma-

<sup>21</sup> Ld. pl. Richard Whish – David Bailey: *Competition Law*. Oxford, Oxford University Press, 2024. 83–104.; Tóth Tihamér: *Unió és magyar versenyjog*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020. 136–142.; vagy Franz-Jürgen Säcker et al. (szerk.): *Münchener Kommentar zum Wettbewerbsrecht: Europäisches Wettbewerbsrecht*. München, C. H. Beck, 2023. 663–683.

<sup>22</sup> Alább látni fogjuk ez is vezethet versenykorlátozáshoz, de ilyen esetekben a vállalatok közös tudatos magatartása szükséges.

gatartásokat még a rugalmas versenyjogi szabályozás sem képes kezelni, mint pl. a kisebbségi keresztrészesedések, az összekapcsolódó igazgatóságok vagy az oligopolisztikus piacokon a párhuzamos magatartások. A nem jelentéktelen, de alapvetően szűkre szabott kört leszámítva viszont a versenyjogi rugalmas szabályozás lehetőséget ad a fogyasztói jólétet korlátozó magatartásokkal szembeni széleskörű fellépésre.

## 5. A digitális technológiai vállalatok elleni fellépés

A közelmúltban jelentős szabályozási dömping és hatósági beavatkozás figyelhető meg Európában, az elsősorban amerikai, technológiai vállalatokkal szemben. Az uniós intézmények és az Európai Unió tagállamai részéről is megfigyelhető aggodalom arra irányul, hogy az amerikai technológiai vállalatok olyan mértékű piaci hatalommal rendelkeznek, amely veszélyt jelenthet a társadalomra. A vállalatok regulázása érdekében néhány versenyjogi alapon indult eljárást leszámítva, inkább az *ex ante* szabályozás eszközéhez nyúlt a jogalkotó és olyan jogszabályokat alkotott meg, mint pl. a digitális piacokról szóló jogszabály,<sup>23</sup> vagy a digitális szolgáltatásokról szóló jogszabály.<sup>24</sup> Ezek a szabályozási eszközök összekeverve vegyítik a versenyszabályozást más ágazati szabályozásokkal, mint pl. médiaszabályozás vagy fogyasztóvédelem. A technológiai piacok és vállalkozások legújabb uniós szabályozása azonban várhatóan tévút és a felesleges túlszabályozás jogtörténeti példája lehet. A nagy technológiai vállalatok termékeinek túlnyomó többségét a fogyasztók ténylegesen jobb terméknek tartják más termékekhez képest, melynek következménye, hogy intenzív hatósági beavatkozások ellenére sem hajlandóak a kevésbé jó termékeket választani. Még egészen tudatos fogyasztói rétegek (pl. adatvédelemmel vagy éppen versenyjoggal foglalkozó jogászok és közgazdászok) is a szabályozó hatóságok által kifogásolt termékeket és szolgáltatásokat választanak. A szabályozói fellépés és a piaci folyamatok között fennálló nem csak látszólagos ellentmondásra egy magyarázat az, hogy a fogyasztók a számukra előnyös termékekről nem

<sup>23</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/1925 rendelete (2022. szeptember 14.) a digitális ágazat vonatkozásában a versengő és tisztességes piacokról, valamint az (EU) 2019/1937 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (digitális piacokról szóló jogszabály) (EGT-vonatkozású szöveg) HL L 265., 2022.10.12., 1–66. o.

<sup>24</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2065 rendelete (2022. október 19.) a digitális szolgáltatások egységes piacáról és a 2000/31/EK irányelv módosításáról (digitális szolgáltatásokról szóló rendelet) OJ L 277, 27.10.2022, p. 1–102. 2022.

hajlandóak lemondani és nem érzékelnek jelentős káros hatásokat, legalábbis olyanokat, amelyek váltásra kényszerítenék őket.

Érdemes talán itt felhívni arra is a figyelmet, hogy a digitális piacokon aktív, kétségtelenül igen jelentős technológiai vállalatok domináns termékei általában rövidebb mint 20 éve vannak a piacon<sup>25</sup>, amely történeti távlatokban nem jelentős idő. Nehezen határozható meg olyan termék vagy piac, amelynél a termék gyártója nincs folyamatos versenynek kitéve. Hovatovább schumpeteri szemmel vizsgálva a kérdést hamar arra juthatunk, hogy éppen a sikeres és innovatív termékek voltak azok, amelyek még további innovatív termékek létrejöttét inspirálták. Elég itt talán utalni arra, hogy bár a Google több mint 15 éve dominálja – Európában – a keresőmotorok piacát, a piac folyamatos „támadásoknak” van kitéve, így a vizuális listászerű találatokon alapuló keresési találatoknak alternatívái lehetnek a specializált keresők (pl. Booking.com), a hangalapú szolgáltatások (pl. Alexa), a vizuális virtuális tér alapú szolgáltatások (pl. Metaverzum) vagy éppen a mesterséges intelligencia alapú vegyes szolgáltatások (pl. ChatGPT).

## 6. Konklúzió

A Sherman Act megalkotása idejében fennálló iparági koncentráció és az abból eredő társadalmi problémák, különösen, ami a vállalatok befolyását jelenti, más természetű volt, mint a jelenlegi. A 19. század második felében a piacokat eluraló trösztök olyan fizikális infrastruktúrának voltak tulajdonosai, amelyek vonatkozásában a fogyasztóknak csekély lehetősége volt a pénztárcájával szavazni és az iparágakban a schumpeteri destruktív innováció általi verseny emberöltőn belül nem volt realitás. Ezzel szemben jelenleg a nagy technológiai cégek által uralt iparágakat többek között a csökkenő hozadék törvénye, a hálózati hatás, a multi-homeing és a folyamatosan gyorsuló innováció jellemzi, amely során nem csak egyes fogyasztóknak van lehetősége könnyen változtatni preferenciáin, hanem akár egy időben generációs és földrajzi különbségek is vannak.

A versenyjogi szabályozás által biztosított jogkövetkezmények, mint például vállalatok feldarabolása, olyan eszközt biztosít a szabályozóknak, amely végső esetben rendelkezésükre áll, amennyiben más módon orvosolhatatlan piaci problémával találkoznak. A jogterület fejlődésének története azonban megmu-

<sup>25</sup> Ez alól alapvetően a Microsoft személyi számítógépek operációs rendszere és az Amazon online kiskereskedelmi tevékenysége kivétel.

tatta, hogy mire be kellett volna vetni egy ilyen eszközt, addigra a Standard Oilt követően minden alkalommal megoldódott a piaci probléma, tipikusan a technológiai fejlődésnek vagy a piaci változásának köszönhetően. Mindaddig amíg biztosított, hogy a piaci folyamatok szabadon érvényesülhessenek, addig az egyik leghatékonyabb eszköz a piaci magántúlhatalom keretek közé szorításának, a fogyasztói döntések szabadsága és az innováció.



# EMBERKÉP AZ ANTITRÖSZT JOGBAN?

Tóth Tihamér\*

## 1. Bevezető gondolatok

A tanulmány címében nem véletlenül használok kérdőjelet. Mint minden jogterület, a versenyjog is, még ha csak közvetetten is, emberek közötti viszonyokat hivatott a maga eszközeivel rendezni. Hogy ezt milyen módon teszi, sok tényező függvénye, melyek közül egyik szempontként adódik az, hogy milyen emberképet vesz mintául a jogalkotó, vagy a jogalkalmazó: kinek a javát, milyen eszközökkel, milyen időtávon kívánjuk szolgálni.

A versenyjog gazdasági jogterület, így az emberek gazdasági, piaci viszonyainak vizsgálata lesz releváns. E tanulmányban a versenyjog „kemény magját”, a versenykorlátozások jogát, az antitröszt jogot vizsgáljuk, így nem foglalkozok részletesebben a magyar szempontból releváns tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatokkal és tisztességtelen versenycelemekenyekkel, illetve az uniós jogban fontos helyet betöltő állami támogatások és állami monopóliumok megítélésével. Mind az uniós, mind a magyar antitröszt jog három nagy témakört fed le: a versenykorlátozó megállapodások tilalmát (ezen belül adódnak a kartellek, a versenytársak közötti együttműködések és a forgalmazási megállapodások), a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalmát, valamint a vállalatok közötti koncentrációk (fúziók, felvásárlások) előzetes kontrollját.

A címben jelzett témán azért nehéz fogást találni, mert a versenyjogi döntések kimenetele jellemzően nem függ attól, hogy milyen emberképpel dolgozik a jogalkotó, vagy a jogalkalmazó. Ugyanakkor emberek nélkül piaci verseny sem létezik: mind a piac keresleti (vállalati), mind kínálati (fogyasztói) oldalán végső soron emberek hoznak gazdasági jellegű döntéseket. A téma nehézsége a keresleti-vállalati oldalon abból fakad, hogy a versenyjog antitröszt területének,

---

\* Egyetemi tanár, Környezetjogi és Versenyjogi Tanszék

a versenykorlátozások tilalmának joga nem az ember, mint természetes személy, hanem különböző méretű és jellegű vállalkozások, gazdasági szervezetek piaci magatartását vizsgálja. A modern társasági jog nagy vívmánya, hogy a cégek esetében a legkritikább esetben nézünk a „függöny” mögé. Amit egy munkavállaló vagy cégvezető tesz a verseny korlátozása érdekében, azt jellemzően a mögötte álló társaságnak tudjuk be, az ügyvezetők, munkavállalók felelősségét pedig csak néha, a tulajdonosokét szinte soha nem firtatjuk. Nyilvánvaló, hogy minél távolabb lépünk egy egyénitől a családi vállalkozásokon át a kis- és közepes vállalkozásokon keresztül a nagyvállalatokig, melyek gyakran több földrészen, több tucat piacon érdekeltek, annál nehezebb lesz a vállalati döntés mögötti emberi tényezők vizsgálata.

Konkrétabban, a természetes személy felelőssége a versenyjog anyagi jogában kétféleképpen merülhet fel. Vannak példák arra, amikor természetes személyt tekintünk vállalkozásnak. Ilyen esetek főleg a nemzeti versenyjogok alkalmazása kapcsán fordulhatnak elő, az uniós versenyjog általában „nagyobb vadakra” lő. Példa lehet erre a többségében egyéni vállalkozók által működtetett balatoni tóparti vendéglős kartell ügye a kétezres évek elejéről.<sup>1</sup> Egy másik esetkör, amikor kisebb pékségek,<sup>2</sup> vagy szellemi szabadfoglalkozású személyek (pl. ügyvédek, mérnökök, vámműgynökök, zenészek) nyújtanak gazdasági jellegű szolgáltatásokat, s e minőségükben kerülnek a versenyjog látókörébe. Arra is több példa volt, mikor egyéni- vagy kkv-tagokat tömörítő érdeképviseleti szervezeteket bírságolt a GVH kartellezés miatt.<sup>3</sup> A digitalizálódó piacok kapcsán is érdekes kérdésként merül fel, hogy milyen esetekben minősülhet egy pl. Uber-taxisként dolgozó természetes személy versenyjogi értelemben vett vállalkozásnak.<sup>4</sup>

Egy másik olyan versenyjogi témakör, amikor természetes személyek magatartása releváns lehetne a versenyjogban, a szankciók témaköre. Főszabályként ugyan a versenyjog a vállalkozást, mint szervezetet bünteti a jogsértés miatt (mivel a vállalkozás a versenyjog alanya), kivételesen azonban előfordulhat, hogy ezt követően a jogsértésben személyesen szerepet vállaló munkavállalóval szemben, vagy éppen felügyeleti kötelezettségüket elmulasztó vezetőkkal szemben

<sup>1</sup> Vj-145/2001, 2002. március 5-i határozat (Balatonmária környéki vendéglősök árkartellje).

<sup>2</sup> Vj-96/2002, 2003. január 16-i határozat (Nagyatád térségében működő pékségek árkartellje).

<sup>3</sup> Vj-89/2003., 2004. december 9-i határozat (Vadgazdasági Termékek és Szolgáltatások Terméktanács).

<sup>4</sup> Ld. e kérdéskörrel a Bizottság közleménye – Iránymutatás az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról, HL C 123., 2022.3.18., 1–11. o.

is fel lehet lépni. Magyar és uniós jogi szempontból azonban ez nem releváns témakör, ilyen példákat legfeljebb néhány tagállam (pl. német, spanyol, belga) nemzeti versenyjogában lehet találni. A természetes személy szankcionálása a magyar versenyjogban akkor fordulhat elő (azon túl, ha egyéni vállalkozó a jogsértő vállalkozás), ha a GVH határozatának végre nem hajtása esetén lehetséges közvetlenül az érintett személyt is szankcionálni.<sup>5</sup> Ezen túl más jogágak is reagálhatnak a versenykorlátozásból fakadó problémákra, így a munkajog és különösen a büntetőjog (lásd kartell bűncselekmény tényállása), ezek azonban a vizsgálódásunk tárgyát képező versenyjog területén kívül esnek.<sup>6</sup>

Az emberkép relevanciájáról a versenyjog céljai kapcsán, illetve a versenyjogi tilalmak etikai hátterét feszegetve lehet leginkább tudományos igényességgel gondolatokat megfogalmazni. Ami az etikai oldalt illeti, a jogszabályok betartását elősegítheti, ha a jogalanyok belátják, hogy a jogi előírások betartása egyben etikus piaci viselkedést is jelent.<sup>7</sup> Mihelyst *etikáról* kezdünk beszélni, szükségszerűen adódik a mérce kérdése: milyen emberkép alapján mondhatjuk azt, hogy a kartellezés a vevők meglopása, vagy becsapása, az erőfölénnyel való bizonyos visszaélések pedig a gyengébbek sanyargatása? A versenyjogi célokról pedig azért lehet érdemes bővebben szólni e tanulmányban, mert a modern versenypolitika egyik legfontosabb célja a fogyasztói (azaz a piacon vevőként megjelenő ember) jólétének védelme. A *versenyjogi tilalmak céljára* vonatkozó kutakodás nem csak elméleti jellegűnek mondható, mert vannak esetek, amikor a jogalkalmazói döntésekre is kihat a célválasztás. Ez azért történhet meg, mert mind a versenykorlátozó megállapodások, mind az erőfölénnyel való visszaélés tilalma olyan általánosan megfogalmazott szabály, amelyek esetében a többféle értelmezési lehetőséget versenyelméleti iskolák és versenypolitikai irányzatok is befolyásolják. Egy kizárólagos jogviszonyt teremtő, vagy éppen ügyfelek között különbséget tevő, gyakran szerződéses formát öltő magatartás az egyik nézet szerint lehet jogszerű, egy másik célkeresztet felrajzoló álláspont szerint viszont üldözendő. Hogy e körben mégis milyen módon lesz releváns az emberkép? Számíthat-e a jogsértés vizsgálatánál, hogy milyen emberképpel dolgozik a jogalkotó, vagy éppen a jogalkalmazó? Nem könnyen megválaszolható

<sup>5</sup> 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról (Tpv.), 84/B. § (2) bekezdés szerint a végrehajtási bírság a vállalkozással és a vállalkozás törvényes képviselőjével szemben egyidejűleg is kiszabható.

<sup>6</sup> Ld. e témakörrel, tagállami fejezetekkel: Tihamér Tóth (szerk.): *Competition Law Sanctions*. Cambridge University Press, 2022.

<sup>7</sup> Bár lehet úgy is érvelni, hogy minden egyes állami jogszabály be nem tartása egyben etikátlan viselkedés is, a manapság jellemző óriási lefedettségű és mélységű állami szabályozás miatt ez nem biztos, hogy reálisan elvárható magatartásminta.

a kérdés, de ebben a tanulmányban mégis erre teszünk kísérletet, elismerve, hogy e gondolkísérlet leginkább a jövő nézve adhat irányokat a versenyjogi jogértelmezésnek.

Ennek érdekében elsőként a néhány főbb versenypolitika iskolára jellemző emberképet mutatok be röviden, majd összefoglalom a katolikus társadalmi tanítás „gazdasági” emberképét, végül megkísérlem azt röviden kivetíteni a versenyjog világára. A tanulmányban alapvetően európai fejjel gondolkodunk a témáról, de helyenként ki kell térjünk amerikai fejleményekre, már csak azért is, mert mind a mai napig, világszinten nagy kisugárzású az USA versenyjogi gyakorlata.

## 2. Fogyasztói jólét és emberkép a főirányú versenypolitikában

A fogyasztói jólét központi fogalom mind az európai (EU és magyar), mind az USA versenypolitikájában, ám a két rendszer eltérő történelmi és gazdaságfilozófiai háttere alapján kis túlzással azt lehet mondani, hogy ezek talán némileg eltérő emberképekkel dolgoznak. Míg az USA inkább az egyéni döntések szabadságára és a piaci hatékonyságra fókuszál, addig az EU esetében elmondható, hogy a versenypolitika mindig is összetettebb célokat szolgált, ami lehetővé teszi az emberi igények szélesebb skálájának figyelembevételét, így a közösségi érdekeket és a fenntarthatóságot is.

A liberális Chicago School Reagan elnök hivatala idején az USA-ban került a hivatalos politika szintjére, hatása ma is tapasztalható szerte a világban, a „mélyebb közgazdasági megközelítés” formájában az uniós versenyjog utóbbi két évtizedében is. A chicagói iskola képviselői szerint a versenypolitika egyedüli legitim célja a jólét elősegítése. Megjegyzendő, hogy Bork munkásságában ez inkább az össz-gazdasági (azaz fogyasztói és termelői) jólét növelését jelentette, a mai modern versenypolitikában jellemzően csak a fogyasztói jólét zászlóra tűzésében nyilvánul meg. Bork *The antitrust paradox* című, 1978-ban publikált meghatározó jelentőségű művében az akkori kor antitröszt válságának azt tekintette, hogy a verseny helyett a termelők helyzetének javítása, az általános jólét helyett egyes érdekcsoportok jóléte, a szabadság helyett a kikényszerített egyenlőség került a versenypolitika középpontjában.

Bork szerint a verseny elválaszthatatlan jellemvonása a többiek kiszorítására való törekvés, a hatékonyság maximalizálása meg is követeli, hogy a rosszul működők elhagyják a piacot. A verseny nem akkor működik optimálisan, ha

sok piaci szereplő van, hanem egy olyan állapot, amelyhez képest a fogyasztói jólét bírói (állami) döntéssel nem növelhető tovább. A rivalizálás fontos, de nem öncél, nem minden rivalizáláskorlátozás lesz tiltandó versenykorlátozás.

E modell fontos hipotézise, hogy mind a fogyasztó, mind a vállalkozások racionális döntéseket hoznak, abban az értelemben, hogy maximálni igyekeznek egyéni jólétüket (fogyasztói oldalról egy termék hasznossága, gyártói oldalról a hatékonyság szempontjából). Az optimális fogyasztói jólét általában azon a versenyzői piacokon valósul meg, ahol a kereslet és kínálat egyensúlyban van, és az árak megfelelnek a termékek marginális költségeinek.

A chicagói iskola képviselői elutasítják, hogy a piac szerkezete, a piaci eredmények és a piaci magatartás között empirikusan igazolható összefüggések lennének. A monopólium problémáját nem a magas árakban, vagy a kisebb kibocsátásban látják, hanem mert allokációs hatékonyságvesztéshez vezet. Felfogásukból az is következik, hogy a vállalalkozási koncentrációkat és a vertikális versenykorlátozásokat (árut gyártó és forgalmazó közötti, gyakran versenyt korlátozni tűnő megállapodások) nem ítélik meg negatívan, mivel javítják a vállalalkozási hatékonyságot, és ezáltal az általános jólétet is előmozdítják.

Az antitröszt politika e kontextusban az anyagi jólét növelését célozza, de a jólét elosztásáról nincs érdemi mondanivalója, az más közpolitikák területe kell hogy legyen. A chicagói versenyképben az etikai követelmények, mint tisztességes verseny nem játszanak szerepet. Az e modelltől kiolvasható emberkép viszonylag messze áll a katolikus társadalmi tanítás emberképétől, de feltehetően a valóságtól is, ha másért nem, már csak azért, mert messze nem vagyunk kellően racionálisak vagy éppen jól informáltak, illetve sok esetben nem csak a saját, egyéni hasznosság alapján hozunk döntéseket.

### 3. Emberkép a freiburgi verseny iskola perspektívájában

A freiburgi ordoliberalis verseny iskola rövid bemutatása azért fontos, mert az jól társítható a katolikus egyház társadalmi tanításához, illetve a közösségi versenypolitika első néhány évtizedének versenypolitikájához is. A freiburgi iskola képviselői nemcsak a német gazdasági csodát alapozták meg, hanem az ESZAK, majd az EGK formálódó versenypolitikáját is jelentősen meghatározták, így például az iskola hívei közé szokás sorolni Hallsteint, a Bizottság első elnökét. A freiburgi iskola tanításai egybecsengtek a közös piac kereskedelmi akadályokat leépítő, állami gazdasági befolyást visszaszorítani kívánó, később a monetáris politika elsődlegességét hangsúlyozó célkitűzéseivel.

A freiburgi gazdaságpolitikai iskola alapjaira épült szociális piacgazdaság rendje *három* egyenrangú, egymást kölcsönösen feltételező pilléren nyugszik: a *tulajdon* tiszteletben tartásán és védelmén, a *privátautonómián* és a *szabad versenyen*.<sup>8</sup> Mindhárom pillér szoros kapcsolatban áll egyfajta „polgári” fogyasztói emberképpel. Tulajdon és döntési szabadság nélkül nem nagyon lehet a gazdasági versenyben részt venni.

A versenyt a freiburgi iskola képviselői nem egyszerűen szükséges gazdasági ösztönző eszköznek tekintették, hanem a hatalom legtermészetesebb ellen-szerének. A gazdasági erőfölényben levőkre igen szigorú mércét alkalmaztak: a versenyjog feladatát abban látták, hogy a piaci „nagyokból” olyan viselkedést kényszerítsenek ki, mintha „kicsik” lennének. Azokon a területeken, ahol nem tud a tökéletes verseny érvényesülni, az állam feladata olyan helyzetet teremteni, azaz olyan eredménnyel járó szabályozást elfogadni, mintha („*als ob*”) tökéletes verseny folyna. E cégek esetében egy sor hagyományos versenyesközt, úgymint árdiszkrimináció, hűségkedvezmény, elvből jogsértőnek tartottak. A freiburgi iskola követői számára a verseny egy rivalizálási folyamat volt, amelyhez szinte fogalmilag szükséges volt egy bizonyos számú, egymásnak feszülő piaci szereplő, nem véletlen hát, hogy nagy súlyt fektettek az egészséges piaci struktúra megőrzésére.

Nem fogyasztói jólét orientált a freiburgi versenypolitika, nem az egyébként is kétséges módon mérhető eredmény elérése a fontos számára, hanem sokkal inkább a verseny, mint folyamat megőrzése – aminek sok hasznos társadalmi és gazdasági eredője van, egyebek között a fogyasztói, illetve gazdasági jólét fokozódása. A ma uralkodó versenypolitikai nézetekhez képest az ordoliberalis megközelítés nem a fogyasztói jólétet mint eredményt, hanem az ahhoz szükséges tényezőket, mint a gazdasági szabadság, a verseny megőrzését helyezte a középpontba.

#### 4. Racionális vagy irracionális az ember?

A fogyasztó olyan racionális, autonóm döntéshozóként jelenik meg, aki képes információkat értelmezni és azokat saját érdekei szerint felhasználni. Az emberkép tehát a „*homo oeconomicus*” eszményére épül, amely kizárólag a gazdasági racionalitást és az egyéni haszonmaximalizálást hangsúlyozza. Az

<sup>8</sup> Megjegyzendő, hogy a Maastrichti Szerződés hatálybalépése óta az EU kimondotta a szabad versenyre épülő piacgazdaságot kíván megvalósítani.

USA-ban az emberkép fontos eleme, hogy a fogyasztók szabadságát minimálisan korlátozza a szabályozás. A versenypolitika célja, hogy a piac működését torzító tényezőket eltávolítsa, így a fogyasztók az árak, a termékek minősége és a választék alapján szabadon dönthetnek. Ez a megközelítés azonban kevésbé foglalkozik a fogyasztók kiszolgáltatottságával, például a hiányos információval vagy a piaci erőfölénnyel való visszaéléssel. E problémák orvoslását nem tekintik a versenypolitika feladatának.

Mint ahogy Szalai Ákos is rámutat a viselkedési közgazdaságtan témakörében írt *Közgazdaságtani fogalmak és módszerek jogászoknak* című könyvében,<sup>9</sup> a racionális és a korlátozott racionalitás döntési modelleket tárgyalva, számos pszichológiai tényező és kognitív korlát téríti el a gazdasági döntéshozatalt az ideális mércétől. A „*homo oeconomicusra*” – épülő modellek sokszor nem tükrözik a valós döntéshozatali folyamatokat. Gyakoriak a kognitív torzítások, rosszul dolgozzuk fel az információkat, hajlamosak vagyunk túlbecsülni bizonyos termékek hasznát, vagy nem vesszük figyelembe azok hosszú távú költségeit. A fogyasztók választásait erősen befolyásolják az alternatívák bemutatási módjai („*framing*”). Ezek a tudományosan megalapozott felismerések is mutatják, hogy a versenypolitikai intézkedéseknek túl kell lépniük a racionális, saját jólétét maximalizáló fogyasztó modelljén.

A viselkedési közgazdaságtan eredményei, az általa újragondolni javasolt emberkép számos területen finomíthaja a versenypolitikát. A jogalkotóknak és szabályozóknak figyelembe kell venniük a fogyasztók kiszolgáltatottságát. Ez könnyen teljesíthető penzum a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok körében, ahol a GVH mindig is érzékenyen reagált a kiszolgáltatott fogyasztókat megtévesztő reklámokkal szemben. Az erőfölénnyel való visszaélés kapcsán is egyes domináns vállalatok piaci magatartása új megvilágításba kerülhet: például, ha egy vállalkozás stratégiaileg kihasználja a fogyasztók információs aszimmetriáját vagy irracionális viselkedését.

## 5. Egy lehetséges alternatíva: jólét helyett boldogság a középpontban

Maurice E. Stucke, a Tennessee Egyetem professzora számos munkájában vizsgálja a versenypolitika és a jólét közötti kapcsolatot. A *Should Competition Policy Promote Happiness?* című tanulmányában alapos elemzést nyújt arról,

<sup>9</sup> Budapest, Pázmány Press, 2020.

hogy a versenypolitikának hogyan kellene figyelembe vennie az emberek jólétét és boldogságát.<sup>10</sup> A kutatások azt sugallják, hogy egy posztindusztriális, gazdag ország versenypolitikája nagyobb hatást érhet el a jólét növelésében, ha gazdasági, társadalmi és demokratikus értékeket támogat, nem pedig csupán egy szűken értelmezett fogyasztói jóléti célt követ.<sup>11</sup> A hatékony verseny a kibocsátás növelésére ösztönöz, ugyanakkor belátható, hogy a GDP növekedése egy bizonyos szint felett már nem eredményezi a fogyasztói elégedettséget. Más tényezők, például a családi, szociális kapcsolatok, a munkahelyi elégedettség és a környezeti stabilitás fontosabb szerepet játszanak az egyéni jólét megítélésében. Egy klasszikus churchilli idézetet újraformálva úgy véli, hogy a piacgazdaság és a verseny nem boldogít – viszont kevésbé tesznek nyomorultabbá, mint a többi, már kipróbált gazdaságszervezési modell.<sup>12</sup> Stucke kritikusan ír a chicagói iskola hatására túlzottan megengedővé vált fúziókontrollról. A hatóságok megengedő hozzáállása miatt számos fogyasztói szempontból fontos piac (pl. mezőgazdaság, pénzügyek, közlekedés) vált túlzottan koncentrálttá, amely nem csak az emberi (választási) szabadságot, hanem az elégedettséget, boldogságot is csökkentette. Véleménye szerint az is fontos problémája a mainstream versenypolitikának, hogy az egyéni hasznosságok maximalizálása révén olyan materialista életmódra ösztönöz, amely mind egyéni, mind társadalmi szinten romboló hatásokkal jár.<sup>13</sup>

E tételek, hasonlóan talán a katolikus társadalmi tanításhoz, ugyan sokak számára szimpatikusak lehetnek, de a versenypolitika ezekhez igazítása olyan anyagi jogi változtatásokat igényelne, amelyek rövid távon nehezen elképzelhetők. Mindenesetre ez a modern emberi boldogság gazdaságtan is egy olyan irányzat, amely a versenypolitika számára a fogyasztói jólétnél szélesebb célok figyelembevételét irányozná elő.

<sup>10</sup> Maurice E. Stucke: Should Competition Policy Promote Happiness? *Fordham Law Review*, Vol. 81. (2013) 2575.

<sup>11</sup> A számos, emberi boldogságot tudományos minőségben vizsgáló munka közül érdemes megemlíteni a Stiglitz–Sen–Fitoussi jelentést: Joseph E. Stiglitz – Amartya Sen – Jean-Paul Fitoussi: Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Paris, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, 2009.; elérhető: <https://tinyurl.com/42jxmhrd> Ebben különböző szinteken vizsgálják az emberi boldogságot: anyagi javak (fizetés, fogyasztás, anyagi jólét), egészség, oktatás, egyedi kiteljesedés, ideértve a munkát is, beleszólás a közügyekbe, közösségi kapcsolatok, jelenlegi és jövőbeli környezet védelme, végül biztonságérzet.

<sup>12</sup> Stucke i. m. 2585.

<sup>13</sup> Uo. 2632.

## 6. Emberkép a mai magyar és uniós versenypolitikában

Rigó Csaba Balázs, a Gazdasági Versenyhivatal (GVH) elnöke, számos alkalommal hangsúlyozta a fogyasztók és családok védelmének fontosságát a versenypolitika és jogalkalmazás terén. Megnyilatkozásaiban kiemelte a verseny és a fogyasztóvédelem összefüggéseit, valamint a GVH szerepét a magyar családok érdekeinek védelmében. Sok figyelem övezte a GVH által elindított online Árfigyelő rendszert, amelynek célja a fogyasztók tájékoztatása, a családok védelme és a verseny élénkítése. Az Árfigyelő rendszer segíti a fogyasztókat abban, hogy összehasonlítsák az árakat, és tudatosabb vásárlói döntéseket hozzanak, ami hozzájárul a családok anyagi terheinek csökkentéséhez. A GVH elnöke kezdeményezte két évvel ezelőtt a Családbarát Munkacsoport létrehozását is, amelynek célja a magyar családok fogyasztói kiszolgáltatottságának csökkentése.<sup>14</sup> Rigó Csaba Balázs rámutatott arra is, hogy a magas infláció mögött részben egyes cégek nyereségéhsége állt. Kiemelte, hogy a GVH vizsgálja a nagy közösségi platformokat és technológiai óriáscégeket, valamint a mesterséges intelligencia alkalmazását is elemzi, hogy megvédje a fogyasztókat a tisztességtelen piaci magatartásoktól.<sup>15</sup>

Az EU-ban a fogyasztói jólét szélesebb értelemben értelmezhető, amely magában foglalja a hosszú távú piaci struktúrák fenntarthatóságát, különösen a piaci integráció védelmét szolgálva, a verseny méltányosságát, valamint a fogyasztók védelmét az erőfölénnyel szemben. Az EU versenypolitikája különös figyelmet fordít arra, hogy a fogyasztók ne szenvedjenek hátrányt a nagyvállalatok piaci dominanciája miatt. Az emberkép itt nem csupán a racionális döntéshozót jelenti, hanem egy kiszolgáltatott szereplőt is, akit a szabályozásnak meg kell védenie. Az EU versenyjog közvetlenül is fellép a kizsákmányoló, fogyasztókat közvetlenül károsító piaci magatartásokkal szemben, míg az USA-ban a Sherman Act 2. szakasza csak a piaci monopolizációt, azaz a verseny korlátozását, más versenytársak kizárását tiltja. Ezen túl az EU versenypolitikai indíttatású szabályozásokkal is védi a fogyasztókat, erre legjobb példa a nemrég hatályba lépett Digital Markets Act.

Az EU-ban az emberképet nemcsak gazdasági szereplőként, hanem a környezetért és a jövő generációkért felelős társadalmi szereplőként is értelme-

<sup>14</sup> Ld. Nevesítenék a családi kapcsolatokat a fogyasztóvédelmi törvényben – Megtartotta első ülését a GVH Családbarát Munkacsoportja. *Jogi Fórum*, 2022. 08. 02. <https://tinyurl.com/4syswhkz>

<sup>15</sup> Ki nem találnád, mi a rekordinfláció oka a GVH elnöke szerint. *Forbes*, 2023. dec. 28. <https://tinyurl.com/2upjtj4f>

zik. Ezért a versenypolitika célja, hogy a fenntartható gazdasági modelleket támogassa, amelyek nemcsak a fogyasztók jelenlegi, hanem jövőbeli érdekeit is szolgálják.

Az emberközpontú verseny az utóbbi évek uniós versenypolitikájában is megjelent. E tanulmány írásakor, ha az érdeklődő rákattint a Bizottság Verseny Főigazgatóságának honlapjára, a főbb vezető hírek alatt, művészi képekkel kiemelve három olyan témához kapcsolódó dokumentumok, konferencia előadások találhatók, amelyek foglalkoztatják a versenypolitika formálókat, s remélhetőleg a közvéleményt is.<sup>16</sup> A digitalizáció kihívásai és a zöld jövő előtt a „Markets for people”, azaz „Az emberkért való piacok” szlogen található. Az ehhez illeszkedő előadássorozat keretében a korábbi verseny ügyekért felelős biztos, egyben a Bizottság egyik elnökhelyettese, Margrethe Vestager hangsúlyozta, hogy „A piacok létezésének egyetlen célja az emberek szolgálata. (A versenyszabályok) lényege egyszerűen abban áll, hogy legyen étel a polcokon, a családok számára elérhető áron, [...] hogy a fiatalok nagy álmaikat és friss ötleteiket megvalósítva új vállalkozásokba foghassanak. [...] Mert az egységes piac mi vagyunk.”<sup>17</sup>

## 7. A katolikus társadalmi tanítás ember- és piaci versenyképe

A katolikus egyház utóbbi százhusz évben szintén gyakran fejt ki álláspontját társadalmi, köztük, gazdasági kérdésekről, olykor magáról a piacról, a versenyről is nyilatkozva. A katolikus társadalmi tanítás oszlopait jelentő pápai enciklikák viszonylag ritkán szólnak kifejezetten arról, hogy milyennek kellene lennie a keresztény emberképpel összhangban levő piaci verseny. Sok olyan megállapítást lehet azonban találni általában a globalizáció, a fejlődés, a kapitalizmus és piacok kapcsán, amelyek segíthetik a tájékozódást a versenyjog világában is. Hasonlóképpen, amikor egy enciklika az ideális embereszményről értekezik, akkor az ott írtakat lényegében kivetíthetők a piaci verseny keresleti oldalát kitevő fogyasztói, vagy éppúgy a kínálati oldalt reprezentáló vállalkozói (azon belül tulajdonosi, illetve cégvezetői) kívánatos magatartásra.

<sup>16</sup> Competition Policy - European Commission, 2025. január 16-i állapot.

<sup>17</sup> M. Vestager Keynote at the Making Markets Work for People conference, organized by DG Competition Brussels, 27 October 2022; SPEECH\_22\_6445\_EN.pdf

A keresztény, s több más világvallás emberképének is alapvető jellemvonása, hogy az ember Isten képére lett teremtve, így teljességét, boldogságát nem képes kizárólag földi-anyagi javak megszerzésével megvalósítani.<sup>18</sup> A katolikus társadalmi tanítás alapján nem lehet az ember személyét „dimenziókra” osztani, nincs külön emberkép, illetve mérce annak alapján, hogy valakinek a gazdasági, munkahelyi, vagy éppen privátszférába tartozó cselekedeteit vizsgáljuk. A gazdasági életben is ugyanazok az erkölcsi szabályok kell hogy érvényesüljenek.<sup>19</sup> Az erények fontosságának piaci viszonyok közötti hangsúlyozása nem újdonság, a piaci liberalizmust megalapozó Adam Smith is kiemelte nagy erkölcsstani munkájában a prudencia, mint bölcs előrelátás, megfontoltság fontosságát: az egyéni hasznosságot ki kell hogy egészítse a mások iránt érzett empátia.<sup>20</sup>

A katolikus társadalmi tanítás, ha választania kellene, az eddig kipróbált gazdaságszervező modellek közül a szociálisan érzékeny piacgazdaságot tartaná elfogadhatónak, szemben a szocializmussal, vagy a teljesen szabadjára engedett kapitalizmussal. Ebben a felfogásban helye van az emberi szabadságon, teremtő munkán alapuló versengésnek, a technológiai fejlődésnek, amelyet jellemzően a profit iránti vágy hajt. A mindenféle gát nélkül, „vadon hömpölygő”, olykor áradatként pusztító versenyt ugyanakkor károsnak tartja. „A szabadversenyt meghatározott és az őt megillető korlátok közé kell terelni és még inkább a gazdasági hatalmat kell hatékony eszközökkel alárendelni az állami tekintélynek mindazokon a területeken, amelyek az állam hatáskörébe tartoznak.” – írta XI. Pius pápa 1931-ben.<sup>21</sup> Fontos azonban, hogy ezen eszközök végső soron az ember javát kell hogy szolgálják. Így például XVI. Benedek pápa *Caritas in veritate* kezdetű enciklikájában,<sup>22</sup> utalva VI. Pál *Populorum progressio* enciklikájára elismeri a profit fontos helyét a gazdasági életben, mint hatékony gazdálkodásra, fejlesztésekre, végső soron versengésre ösztönző tényezőt, ugyanak-

<sup>18</sup> Kőrösi István megfogalmazásában: „A gazdaság túlmutat önmagán. Az embert, a társadalmat, az egyetemes közjót kell szolgálnia.” Ld. Kőrösi István: *A Rerum novarumtól a szociális piacgazdaságig*. In: Tóth Tihamér (szerk.): *120 éves a Rerum novarum*. Budapest, Pázmány Press, 2012. 122.

<sup>19</sup> Ld bővebben: Tóth Tihamér: *A Katolikus Egyház versenypolitikai üzenete – Avagy létezik-e „Vatikáni Iskola”?* In: Tóth (szerk., 2012) i. m. 170.

<sup>20</sup> Adam Smith: *Theory of moral sentiments* (1759).

<sup>21</sup> A *Quadragesimo anno* kezdetű enciklikáját XIII. Leó pápa *Rerum novarum* kezdetű enciklikájának 40. évfordulóján bocsátotta ki. XI. PIUS PÁPA: *Quadragesimo anno kezdetű apostoli körlevele a társadalmi rend megújításáról*. 1931. 110. pont. <http://tinyurl.com/bdehfr76>

<sup>22</sup> XVI. Benedek pápa: *Caritas in veritate* kezdetű enciklika az ember teljes értékű fejlődéséről a szeretetben és az igazságban. 2013. január 22. [a továbbiakban: CV] <https://katolikus.hu/dokumentumtar/2694>

kor hozzátéve, hogy ha az kizárólagos céllá válik, ha helytelen módon, a közjóra figyelem nélkül hajhásszák, akkor lerombolhatja a gazdagságot és szegénységet okoz.<sup>23</sup>

Abban a fontos kérdésben, hogy a piaci folyamatok önmagukban képesek-e megvalósítani a közjót, az egyház társadalmi tanítása pesszimista, e téren kiigazító szerepet szán a közösségeknek, végső soron az államnak.<sup>24</sup> XVI. Benedek pápa *Caritas in veritate* enciklikája, ugyanakkor egyfajta paradigmaváltást sürgetve fontosnak tartja, hogy az ingyenesség elve és az ajándékozásnak, mint a testvériség kifejeződésének logikája a kereskedelmi kapcsolatokban is megjelenjen. A szeretet és szolidaritás<sup>25</sup> szerinte nem a piaci viszonyokat követő, kívülálló korrekciós mechanizmus, hanem azt átható szervező elvé kell hogy váljon. Figyelmeztet arra, hogy a piac-állam kizárólagos, bináris modellje felémészti a közösségiséget.<sup>26</sup> A piaci logika szerint „azért adok, mert kapok”, az állami logika szerint „azért adok, mert előírás kötelez rá”. A szeretet logikája más dimenziókba helyezi a piaci tranzakciókat. Az enciklika így szorgalmazza a hagyományos profit alapú és non-profit vállalkozási formák közötti formációk szaporodását, amelyek a hasznot úgy fogják fel, mint eszközt a piac és a társadalom humanizálásának eléréséhez.<sup>27</sup>

A vatikáni tanítás receptjét így lehetne „képletesíteni”: szabad piaci kezdeményezések + közösségi és állami szerepvállalás = teljes embert szolgáló jólét.

## 8. Következtetések a versenypolitika számára

A „vatikáni piacelmélet és versenyszemlélet” tehát új életstílust kíván meg mind a fogyasztóktól, mind a vállalatvezetőktől. A piaci, üzleti döntéseiket mindenképp át kell hogy hassa a tízparancsolat erkölcsisége. A társadalmilag minimum szint valószínűleg az a pont, ahol úgy keresem a magam hasznát, hogy másoknak nem okozok érdeksérelmet. Az „arany szabály”: „amit tehát szeretnétek, hogy az emberek veletek cselekedjenek, ti is ugyanazt cselekedjétek velük, mert

<sup>23</sup> Uo. 25. pont.

<sup>24</sup> Ebben élesen különbözik a bécsi iskola korai vagy mai képviselőitől, lásd pl. az USA-ban a Mises Institute. [www.mises.org](http://www.mises.org)

<sup>25</sup> A szolidaritás azt jelenti, hogy mindenki felelősséget visel mindenkéért: II. János Pál pápa: Centesimus annus kezdetű enciklikája a Rerum Novarum enciklika kibocsátásának századik évfordulója alkalmából. Róma, 1991. május 1. 836–838. pontok. <https://www.katolikus.hu/dokumentumtar/centesimus-annus>

<sup>26</sup> CV i. m. 39. pont.

<sup>27</sup> CV i. m. 46. pont.

ez a törvény, és ezt tanítják a próféták.”<sup>28</sup> Fontos, hogy *más kultúrkörökben is megtalálhatók ezzel egyenértékű iránymutatások*, pl. „Ne tedd másokkal azt, amit nem akarsz, hogy veled tegyenek.”<sup>29</sup>

Sok vállalkozó, vagy éppen fogyasztó azonban máshogy látja a világot. A nemes eszmék helyett az egyre többre vágyó egyéni gyarapodás, az anyavállalat által kitűzött éves eladási célok elérése, a munkahelyek, vállalati szemszögből a piacok megőrzése, sokkal fontosabbak számukra. Egy cégvezetőnek a tulajdonosok felé eredményeket kell produkálnia – az erkölcsi szempontoknak ott van szerepük, hogy ezt az eredményt milyen eszközökkel éri el. Nem elfogadható az emberi személyiséget (egészséget, vagy éppen lelki értékeket) romboló termékek gyártása vagy forgalmazása, a munkatársakkal szembeni embertelen magatartás.

Ha mélyebbre ásunk, nehéz megmondani, van-e keresztény szempontból elfogadható, jó árazás, kedvezménypolitika, vagy éppen értékesítési módozat. A versenytársakkal kapcsolatban is nehezebb a felebaráti szeret követelményét lefordítani. Hová jutna a gazdaságunk, ha a hasonló szolgáltatást nyújtók egymással rossz értelemben vett szolidaritást vállalva nem a legjobb minőséget, a legjobb áron igyekeznek nyújtani? A szabadság alapvető érték minden ember számára. A fogyasztók, vevők választási, döntési szabadságát a versenytársak „akár egymással is megegyezhetünk” szabadságával nem szabad megszüntetni. A versenytársak együttműködési szabadsága ott kell hogy véget érjen, addig terjedhet, ahonnan már a vevők választási szabadságát az ő kárukra korlátozni kezdené.

Hogy kinek, milyen feladata adódik ez alapján? Egyrészt állami feladat a „vad” verseny keretek között tartása, másrészt viszont, lényegében a szubszidiaritás jegyében, a piaci szereplőknek, ide értve nem csak a vállalkozói oldalt, hanem a fogyasztókat is, késznek kell lenniük beidegződéseiken változtatni. Céges oldalról ez azt jelenti, hogy a profit mindenek feletti hajszolása helyett kell „üdvözítőbb” célokat is követni, vevőként pedig a túlfogyasztás, a rövid távú hasznosság csapdáját kell elkerülni. Minkét oldalon fontos lenne a hosszú távon tervezés, amely új horizontot nyithat a jelenlegi és az eljövendő társadalom érdekeit is figyelembe vevő fenntartható fejlődés szolgálva.

Kérdés, hogy az Egyház szociális tanításának és a versenypolitikának egyaránt megfelelő emberkép között mennyi hasonlóság áll fenn? Az összehasonlítást nehezíti, hogy az előbbi, már csak a természetfölötti dimenziója okán is,

<sup>28</sup> Mt 7, 12.

<sup>29</sup> Analekta 15:23. *Confucian Pages*. <https://confucius.page/analects-15-23/>

magasabb elvárásokat támaszt. Különbőség továbbá, legalábbis a fősodró versenypolitika tekintetében, hogy még ha a fogyasztói jólét mint célkitűzés kapcsán végső soron az embert is számításba veszi, mégis a fogyasztói realitásokból indul ki – ehhez képest a társadalmi tanítás, etikai jellegéből adódóan, egy olyan idealizált emberképet mutat számunkra, amelynek elérésére törekedni kell. Közös vonás viszont mindkettőben a szabadság központba helyezése.

## 9. Összegzés

Ha röviden kellene választ adni a címben feltett kérdésre, akkor azt kell mondjuk, hogy sem az uniós, sem a magyar versenyjogi szabályok, illetve azok alkalmazása nem használ egy olyan emberképet, ami meghatározná konkrét ügyek kimenetelét. Egy átlagos kartell, erőfölénnyel való visszaélés ügyben, vagy éppen egy fúzió megítélését ugyan sok tényező befolyásolja, de ezek között nem jelenik meg emberkép. Ha lehet erről a kérdésről diskurzust folytatni, az jobbra a versenyelmélet, esetleg versenypolitika területén képzelhető el. Ha nem is a keresztény értékekhez való visszatérés által motiváltan, de legalábbis a fenntartható gazdasági fejlődés piadesztára emelése, illetve a viselkedésgazdaságtan tudományos eredmények hatására már elkezdődött egy olyan diskurzus, amely nyomán a rövid távú hasznosság és hatékonyság orientáltság mellett a hosszabb távú, fenntartható fejlődés elvárásai nagyobb teret kapnának. Ennek első eredményei már most láthatók a horizontális együttműködési megállapodások megengedhetőségét tárgyaló bizottsági iránymutatás egyes részeiben<sup>30</sup>, s a versenypolitika, illetve a *soft law* dokumentumok újragondolása révén *de lege ferenda* hozhat egy keresztény emberképhez közeli fogyasztói, illetve vállalkozói viselkedésmintán alapuló változásokat.

Az uniós versenypolitika „emberarcúsága” kapcsán mondottakra vissza-utalva, mégha csak retorikai szinten is, de ez mindenképpen szembeötlő változásnak mondható a korábbi időszak „szárazabb-lelketlenebb”, üzletközpontú szövegeihez képest. Érdekes lesz majd nyomon követni a fejleményeket: mennyiben csak marketingről van szó, s mennyiben várható a versenyszabályok, illetve azok értelmezése kapcsán emberközpontú elmozdulás? Tegyük fel, hogy nem csak a régi járgány újrafestésével állunk szemben, s ha másért nem is, de legalább az előttünk lassan kibontakozó klímaválság kapcsán előbb-utóbb va-

<sup>30</sup> Iránymutatás az Európai Unió működéséről szóló szerződés 101. cikkének a horizontális együttműködési megállapodásokra való alkalmazhatóságáról, HL C 11., 2011.1.14, 1–72. o.

lóban átállítjuk a gazdaságpolitika, s azon belül a versenypolitika célkeresztjét. Előbb-utóbb szakítani kell azzal a gazdasági modellel, amely olyanfajta hatékonyságok növelését várja el a versenytől, amelyek a termelés és a fogyasztás minél nagyobb szintjének elérésétől várják a jólét növekedését.

Ahhoz, hogy ez megtörténjen, mindenképpen szükség lesz az európai versenypolitika által központba állított ember alapvető jellemvonásainak meghatározására. Hogy ez mennyiben fog közel állni a katolikus társadalmi tanításból is kirajzolódó keresztény emberképhez? Az bizonyos, hogy a mai Európában a „keresztény” jelző zászlóra tűzése nem biztos, hogy elősegíti ezt. De végső soron a tettek fontosabbak, mint a szavak. Mint ahogy az elmúlt két évezredben a keresztény etika és emberkép meghatározata kontinensünk fejlődését, remélhetőleg ez az orientáció a jövőben is megmarad. A keresztény emberképre alapuló új életmód ideálja, világnézeti szempontoktól függetlenül is követendő példa lehet „minden jóakarátú ember” számára, ha a többség valóban a szociálisan igazságosabb, fenntartható, környezetet kímélő, az egyén és közösségek felelőségét központba állító fejlődés útjára kíván lépni.



# A KÖZSZOLGÁLATI JOG ÉS MUNKAJOG ELKÜLÖNÍTÉSÉNEK ÁLTALÁNOS SZEMPONTJAI AZ EGYHÁZI INTÉZMÉNYEK ALKALMAZOTTAINAK A TÜKRÉBEN

Ujházi Lóránd\*

A jogtudomány a közszolgálati jogot alapvetően a modern jogrendszerek eredményének tekinti, amelynek okán kialakult a saját és elkülöníthető jegyeket hordozó jogág vagy jogterület.<sup>1</sup> A közszolgálati jog elkülönítése leginkább a másik nagy munkavégzésre irányuló jogviszony a munkajog és annak kategóriával szemben artikulálódott. A közszolgálati jog kodifikációja és a szerzői vélemények azonban nemcsak a két jogterület elkülönítő, hanem azonos vagy hasonló jegyeire is rámutatnak.<sup>2</sup> Ennek köszönhetően a szakmai mélyfűrésok esetenként a két terület elkülönítésének a hiányosságaira is felhívják a figyelmet. A munkajognak és a közszolgálati jognak létezik azonban egy olyan vékony mezsgyéjére, ahol a jogági megkülönböztetés az általános elhatárolásnál is nehezebb. Ebben a tanulmányban az egyházi intézmények munkavállalóit különösen a közfeladatokat ellátó intézmények alkalmazottait, illetve a közszférában dolgozó egyházi személyek jogállásából származó kérdéseket mutatjuk be. Ezek a problémák nem minden esetben tételes jogi szempontok alapján közelíthetők meg, hanem inkább jogdogmatika vagy az állam és egyház kapcsolatának területére vezethetők vissza. A terület atipikus jellegét a magyar jogalkotó is érezte. Ez különösen igaz a lelkészek jogállására, amely a bevett egyházak esetén nem munkaviszony, de nem is közszolgálati jogviszony, hanem sajátos hivatásteljesítés. A magyar modell nemzetközi összevetésben is fi-

\* Egyetemi tanár, Kánonjogi Intézet. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1630-8208>

<sup>1</sup> Mélypataki Gábor: A közszolgálati jog történetének állomásai – a hivatásos közszolgálat megjelenésétől a XX. század első feléig. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2015/33. 175–191.

<sup>2</sup> György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati jog*. Budapest, Dialog Campus, 2014. 4.

gyelemre méltó. A jogalkotó így igyekezett feloldani a közszolgálati és a munka jogviszony besorolási kérdését a lelkészek vonatkozásában. Hogy ez a megoldás sem tökéletes azt mind közszféra személyi állományát szabályozó jogszabályok, illetve a számtalan kormány és miniszteri rendelet is alátámasztja. A lelkészek jogállása mellett számos kérdést vet fel azonban közfeladatokat ellátó egyházi intézmények alkalmazottainak jogállása. Ez esetben nem elég a Kttv. és Kit. hanem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény és a kapcsolódó jogszabályhelyekre is utalni kell. Ez érthető, hiszen az egyház fenntartása alá tipikusan olyan intézmények tartoznak, amelyek a szervi hatály oldaláról is leginkább a Kjt. oldaláról közelíthető meg.<sup>3</sup> Az elemzésben említett más jogszabályokra különösen a 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról is kitérünk, mivel a tábori lelkészek tekintetében ez a meghatározó jogszabály. Ugyanakkor a jogállás ez esetben sem pusztán a Hjt. alapján, hanem a nemzetközi megállapodások és a katonai ordinariátus SZMSZ-ével összhangban értelmezendő. Adott esetben az egyház saját jogrendszerére, a kánonjogra is kitekintést teszünk, annak érdekében, hogy érzékeltessük az egyházi intézmények alkalmazottainak a *sui iuris* helyzetét.

Hipotézisünk szerint, annak ellenére, hogy a magyar jogalkotástendenciózusan abba az irányba mozdult, hogy a nem állami vagy önkormányzati fenntartású intézmények alkalmazottai ne a közszféra munkavégzésre irányuló jogviszonyainak a kategóriáihoz tartozzanak, de dogmatikai szempontból a munkavégzésük közelebb áll a közszolgálati jogviszonyokhoz. Ennek, mint azt a történelmi és nemzetközi példákból látni fogjuk nem áthidalhatatlan akadály a állam vagy az önkormányzat közvetett munkáltatói szerepvállalása. Azt is látni kell, hogy a terület tételes jogi szabályozása túlmutat a munkavilágában megszokott közszolgálat és a munkajog dichotom megkülönböztetésén. A kérdés ugyanis érinti a lelkiismereti és vallásszabadság alapjogi vonatkozásait,<sup>4</sup> és az egyház és az állam kapcsolatának kényes jogállami kereteit. Terjedelemi okokból csak a katolikus egyház intézményrendszerével foglalkozunk.

<sup>3</sup> Ezt jelzi egyébként a munkáltatói jogalanyváltás is. 72. § (1). Vagy átsorolás esetén az illetményi és előmeneteli figyelembevétele 8. § (5).

<sup>4</sup> A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 74. § (3).

## 1. Magánjogiasítási folyamatok az egyházi intézmények vonatkozásban

A katolikus egyház belső jogi szabályozása nem foglalkozik behatóan a munka világával.<sup>5</sup> A munkajogi kérdéseket alapvetően a világi jog területéhez sorolja.<sup>6</sup> Bár az egyház erkölcsi tanítása az európai munkajogra is hatást gyakorolt, de ez elősorban nem a tételes jogon, hanem az egyház társadalmi tanításán keresztül történt, amelynek születése egyidős a 19. és 20. századi foglalkoztatási jogviszonyok kialakulásával. A munka-, a munkások jogainak- és a közjó-, illetve a közszféra erkölcsi értékeléséről az egyház jelenleg sem mond le. Ami azonban a munkajogi szabályozásokat illeti, a területet az Egyházi Törvénykönyv egy utaló jogszabállyal az egyes országok állami jogához utalja.<sup>7</sup> Ez alól egyetlen kivétel a klerikusok – vagyis az egyház nevében szolgálatot teljesítő személyek – amelyekre a vonatkozó jogviszony szabályozásáról az egyház nem mond le. Sőt, ezen a területen inkább az állami jog visszahúzódását várja el az egyházi jogalkotó. A klerikusoktól eltekintve a hatályos kánonjog a többi foglalkoztatott vonatkozásában csak néhány elsősorban erkölcsi orientációt ad, egyébként pedig a világi jog megtartását írja elő. Fontos előzetes megkülönböztetés azonban, hogy az egyházon belül is rendkívül sokszínű a munkavállalókkal találkozunk. A kertész és karbantartótól kezdve, a jogi szaktanácsadón keresztül, a szociális és oktatási szektorban alkalmazott személyekig. Ez a sokszínűség a hatályos állami jogi szabályozás szempontjából is felvet kérdéseket. Jogos ugyanis az a megállapítás is, hogy az egyház újkori útkeresései miatt számos olyan munkavégzési jogviszony létesült, amely inkább munkajogi és nem közszolgálati vonatkozású. Ezt a felfogást tükrözi a hatályos magyar jog is, amely az egyházi fenntartású intézmények alkalmazottait főszabály szerint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) hatálya

<sup>5</sup> Bodnár Zoltán: *A kánoni munkajog forrásai és különös alapelvei tekintettel a magyarországi sajátosságokra*. Budapest, PPKÉ. 2021.

<sup>6</sup> Ujházi Lóránd: A világi törvények átvétele a kánonjogba – a kanonizáció intézménye (22. kán.). *Iustum Aequum Salutare*, 2010/3. 143–167.

<sup>7</sup> „A vagyongazdálkodók a munkával kapcsolatos megbízások kiadása során tartsák meg pontosan a munkára és a népjólétre vonatkozó világi törvényeket is, az egyház által adott elvek szerint.” (Egyházi Törvénykönyv 1286. kánon továbbiakban k.). Még határozottabb a Keleti Egyházak Törvénykönyve: „Az egyházi javak kezelője: a munkák kiosztása során szigorúan tartsa meg a munkára és a társadalmi életre vonatkozó világi jogot is az Egyház által adott elvek szerint. (Keleti Egyházak Törvénykönyve 1030. kánon.)

alá rendeli.<sup>8</sup> Ez alól, ahogy említettük csak a lelkészek jelentenek kivételt, de jelentőségük miatt velük külön foglalkozunk. Az egyházi jogi személyek (az egyház belső joga alapján jogi személyiséggel rendelkező alanyok) az állam által alkotott jogi normák szerint is jogalanyisággal rendelkeznek. A sajátos, de nem nemzetközi példák nélküli megoldás alapján, felhatalmazást kaptak, hogy különféle munkavégzésre irányuló jogviszonyokat létesítsenek.<sup>9</sup> A rendszerváltás utáni magyar jogalkotás abba az irányba mozdult el, hogy minden olyan munkavállaló és munkáltató viszony, amelyben a munkáltató oldalon nem az önkormányzat vagy az állam áll a polgári jogi alapokon álló munkajog terénümához tartozzon. Érdemes megjegyezni, hogy ez a folyamat nemcsak az egyházi fenntartású intézmények tekintetében figyelhető meg, hanem más jogviszony vonatkozásában is (egészségügyi dolgozók, szakképzésben dolgozók, tudományos kutatóintézetek, egyes egyetemek alkalmazottai). Utóbbi kapcsán talán érdemes megemlíteni, hogy a katolikus egyetemek tanárai már régóta munkaszerződéssel végzik a tevékenységüket, jóllehet az egyetemi tanári – de nem a beosztásra szóló – kinevezések az állami egyetemekkel megegyező mechanizmusok mentén történik. Továbbá a katolikus felsőoktatási intézmények sajátossága az is, hogy ez esetben az egyetemi munkaviszony alatt az egyházi személy jogviszonyát is érteni kell.

De megemlíthető még az egyházi fenntartású oktatási intézmények is, amelyeknek alkalmazottai fokozatosan kerültek ki a Kjt. hatálya alól. A szakigazgatási jogszabályok<sup>10</sup> természetesen érzékeltetik az egyházi intézmények esetében a tárgyi hatály eltéréseit, de ettől függetlenül a személyi állomány jellegzetességei közelebb állnak a közszférához, mint a magánszektor jellemzőihez. Szakács Gábor 2015-ben a közszféra kapcsán jegyzi meg, hogy a szabályozás „indokolatlanul merev jogszabályi keretből áll, szünni nem akaró jogszabályváltozások, továbbá az ellentmondásoktól sem mentes jogi normák okozta bizonytalanságok és az ezekből is levezethető értelmezési problémák jellemzik.<sup>11</sup> A közszféra joganyagának azóta történt változásai,<sup>12</sup> (Kjt., Kttv., Kit., Hszt., Hjt.,

<sup>8</sup> Lehetnek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) alá tartozó megbízási vagy vállalkozási jogviszonyok is. Ez azonban kevésbé jellemző és a közszolgálati jogviszonnyal való összevetésben is kevesebb relevanciája van.

<sup>9</sup> Kovács-Szilágyi Eszter – Szentiné Bosnyák Zsuzsanna: *Munkajogi protokoll*. Budapest, 2015. 4.

<sup>10</sup> Például 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről

<sup>11</sup> Szakács Gábor: Az emberierőforrás-gazdálkodás és a felsőoktatás egymásra gyakorolt hatása a közszolgálatban. *Hadtudomány*, 2015. 8–9.

<sup>12</sup> Horváth István: Munkaügyi kapcsolatok – szabályozási kérdőjelek egykor és manapság. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. 202–212.

Haj., Üsztv., Bjt.), azt mutatja, hogy a jogterület a személyi hatály tekintetében a közfeladatot ellátó egyházi intézmények dolgozóira való kiterjesztést is elbírná. Az egyes jogszabálymódosításokból érzékelhető, hogy a rendszerváltás után a jogalkotó is érezte a közszolgálati feladatokat ellátó egyházi intézmények atipikus jellegét, de a rossz történelmi emlékek miatt, beérte annyival, hogy főszabály szerint elismerte az egyház önrendelkezési jogát a munkavilága területén. Azonban néhány foglalkoztatási viszony, mint az egészségügy, a közoktatás és köznevelés, a szociális ellátóhelyek stb. keret és részletszabályait a „közsféra egészére” vagy „ágazati jogszabályok” területéhez utalta. Miközben párhuzamosan egyre inkább érvényesült a szektor magánjogiasítása is.<sup>13</sup> A folyamat nem nemzetközi példa nélküli, a magyarhoz leginkább a német és osztrák folyamatok állnak közel. Ezeknek a magyar kodifikációs folyamatok és jogalkalmazás szempontjából való összehasonlítása azért sem elhanyagolható, mert mind Németországban, mind Ausztriában az egyház a közszolgáltatásokat nyújtó intézmények fenntartásában élen jár. Tekintve a közszolgáltatások területén növekvő egyházi szerepvallást ezeknek az országoknak a munkajogi és közszolgálati jogi vizsgálata az egyházakra kivetítve nem haszontalan.

## 2. Elhatárolási szempontok a munkajog és a közjog között az egyházi alkalmazottak tükrében

A közszolgálati jog és a munkajog elhatárolását a két jogterületet megkülönböztető általános elvek, illetve a pragmatikák vagyis inkább a gyakorlati kérdések (lásd táblázat) mentén lehet szemléltetni. Az egyházi fenntartású intézmények alkalmazottai szempontjából is érdemes először az alapelveket vizsgálni: elvonatkoztatva a tényleges jogalkotói rendelkezéstől, amely főszabályként az Mt. alá rendeli az egyházi intézmények alkalmazottait. Azt a kérdést érdemes ebben az esetben vizsgálni, hogy az egyházi fenntartású intézmények tekintetében melyik érvényesülnek inkább: a közjogias közszolgálati jogviszony- vagy a magánjogias munkajog alapelvei.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Analógiákhoz Kun Attila – Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről. In: Bokodi Márta (szerk.): *Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás*. Budapest, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, 2014. 92–96.

<sup>14</sup> Mélypataki Gábor: A közszolgálati- és munkajog szerepének, jogrendszerbeli helyének változása és hatása a jogviszony szereplőire a mindennapokban Ki méltó a bizalomra? A bizalomvesztés és a méltatlanság több szempontú munkajogi vizsgálata. *MTA Law Working Papers*, 2015/23. 3–4.

A közszolgálati jogviszonyokat meghatározó jogszabályok, szinte kivétel nélkül tartalmazzák az egész jogszabályra átsugárzó bevezetőt – *praeambulumot*. Ez általában az egész szektor és az állomány tekintetében felsorolja a szektorral és a humánerőforrással szembeni metajuridikus elemeket. A Kit.

„a nemzeti érdekek előtérbe helyezése, a társadalom közmegebecsülése, hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges, törvényesen működés, a korszerű szakmai ismeretek, a közjő előmozdítását jelöli meg. Eltekintve attól, hogy akár a Kit. akár a Kttv. (illetve a közszférára vonatkozó egyéb törvények) kijelölik a személyi, illetve szervei hatályt a *praeambulum* célkitűzései más a jogszabály által nem szabályozott intézmények tekintetében is felismerhető. Érdemes megemlíteni, hogy még a huszadik században is tartotta magát az a megközelítés, hogy az „az egyházak és a vallási jellegű munkakört betöltő alkalmazottak között közjogi alapozású jogviszony jött létre. A vallási igazgatás olyan közcélú és közérdeket szolgáló tevékenység, amelyet ezért közjogi természettel indokolt felruházni.”<sup>15</sup>

Az állam ezekben az intézményekben inkább közvetett módon tud megjelenni. A közjogias szakigaztás, szakhatósági szabályokon keresztül például ezeknek az intézményeknek a humánerőforrás gazdálkodását is szabályozza. Az tény, hogy a jogterület önállóságának ismerve, mely szerint a jogviszony egyik oldalán a „kormányzati vagy közfeladatot ellátó szerv” áll ezekben az intézményekben nem jelenik meg. A munkáltató ugyanis a katolikus egyház valamelyik önálló jogi személyiséggel rendelkező szerve. Az állami ilyen, inkább közvetett kapcsolata azonban nem ismeretlen, amennyiben a régi közüzemekre vagy közvállalatokra gondolunk. Sőt, a kormány, mint absztrakt foglalkoztató a közszolgálati jogon belül is ismert kategória. Maga a Kit. majd a Küt. is elmozdul a sematikus jogviszony felfogástól.<sup>16</sup> Ezt mutatja a régi egy intézmény – egy jogállástól való elszakadás, vagy az „álláshely” fogalmának és a hozzákapcsolt jogviszonyoknak bevezetése. Utóbbi akár azt is lehetővé teszi, hogy az álláshelyet az Mt. alá tartozó munkavállalóval töltsék fel. A munkavégzésre irányuló rugalmas jogviszonyfelfogás az egyházi fenntartású intézmények vo-

<sup>15</sup> Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Budapest, Grill, 1942. 35. Idézi: Hazafi Zoltán: *Közszolgálati Jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (De Lege Lata, De Lege Ferenda)* Budapest, 360.

<sup>16</sup> Dávid Péter – Lóczy Péter: *Közszolgálati személyi jog (az integritás közszolgálati jogi szabályozása)*. Budapest, Ludovika, 2013. 5.

natkozásában is megfontolandó. Ez különösen is igaz, ha figyelembe vesszük, hogy a jelenlegi kormányzat az egyházakat stratégiai partnerként kezeli, és számos állami vagy önkormányzati fenntartású közszolgáltatást végző intézmény került az egyházak fenntartásába. Ezek az intézmények és foglalkoztatottjai továbbra is közszolgálati karaktert hordoznak, attól függetlenül, hogy az Mt. hatálya alá kerülnek, hiszen a hatályos jogi szabályozás értelmében, amikor egyházi fenntartásúvá válik az intézmény, akkor jogviszonyváltás is történik. Az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató lesz. A hatályos magyar jog nem tesz különbséget, hogy ez a munkáltató egyházi jogi személy, és jogviszonyváltást ugyanúgy szabályozza, mintha az intézményt, vagyis a munkáltatói jogokat a privát szektor szereplői vennék át. A közszolgálati – rendszerint közalkalmazotti – jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik. Berke Gyula rámutat, hogy a jogviszonyváltás összetett jogintézmény.<sup>17</sup> A Kit. álláshelyalapú filozófiája azt mutatja, hogy jogviszonyváltás akár intézmények vagy ágazaton belül is lehetséges. Ez utóbbi azonban szemben a közszférából a magánszférába való átmenettel nagy érdeklődésre nem tart igényt.<sup>18</sup> A garanciális elemektől eltekintve (az átvevő munkáltató állásfelajánlási illetményvédelemi, értesítési kötelezettség stb.) nem elhanyagolható eleme az új intézmény politikával, vallási közösségekkel kapcsolatos atipikus viszonya. Ez a közszférát szabályozó általános jogi szabályozással szemben hat.

Bár a közszféra racionalizálása miatt sem ismeretlen, hogy az állami közfeladatok egyes területeinek megszervezését – adott esetben sajátos szerződés keretében – az állam a közszférán kívüli ellátásba adja. Ez a modell a nyugati társadalmakban sem ismeretlen, de Magyarországtól eltérően ott organikusabb fejlődő modellek mentén lett kiépítve. Peter V. Schaeffer és Scott Loveridge tanulmányából kiderül, hogy a magánszektor és a közszféra együttműködése – beleértve a munkavállalók jogállását is – nem egységes, hanem a körülményekhez, a helyi társadalmi igényekhez és a jogszabályi környezethez igazított különböző megoldások vagy kísérletek.<sup>19</sup> Ez igaz az egyház és az állam együttműködésére az egyházi intézményekben alkalmazottak jogállására

<sup>17</sup> Berke Gyula: A jogviszonyváltásról: a közösségi szolgáltatások átszervezésének munkajogi következményei. *Pro Futuro*, 2021/2. 81–102.

<sup>18</sup> Akár az egyetemi modellváltások, akár az egészségügyi alkalmazottak jogviszonyváltása miatt. 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról. Horváth István – Kártyás Gábor: Látélet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 2021/1. 1–17.

<sup>19</sup> Peter V. Schaeffer – Scott Loveridge: Toward an Understanding of Types of Public-Private Cooperation. *Public Performance & Management Review*, Vol. 26., No. 2. (2002) 169–189.

is. A magánszektor hasonló profilú intézményeitől is jól elkülöníthetők, ha figyelembe vesszük a közszolgálat általános jellemzőit. Az egyházi fenntartású közszolgálatot végző intézményeknek nem célja a termelés, a szolgáltatás vagy értékesítés. A társadalom valamely tagja számára nyújtják a szolgáltatásokat, bár tény, hogy egyes intézményeinek megvannak a speciális jellemzői (szociális otthonok, oktatási intézmények stb). A szektoron belül azonban oktatási vagy szociális intézményeit nem tartja fenn a társadalom bizonyos részének. Az intézmények nem profitorientáltak, hanem az állami vagy önkormányzat fenntartású intézmények által nyújtott szolgáltatásokhoz igazodva látják el a tevékenységet. Főszabály szerint nem vesznek részt a piaci versenyben (vagy legalábbis nem jobban, mint az állami intézmény párjai). Illetmény és fizetés tekintetében érdemes megemlíteni, hogy elnevezéstől függetlenül a katolikus oktatási intézmények és szociális intézményekben dolgozók – igaz egyházi intézményi közvetítéssel – de a központi költségvetésből kapják a bérüket. A jogalkotó maga is érezte az elhatárolás nehézségeit és a közszféra joganyagát kiterjeszti az egyházi fenntartású intézményekre is. Így például a Kit. értelmező rendelkezései öregségi nyugdíjkorhatár tekintetében említi az egyházi jogi személyeket és a felekezeti nyugdíjt. (Kit. 280. § 34/3 c). Nyilván a legtöbb utaló szabályt a Kjt. és a kapcsolódó számtalan kormány és miniszteri rendelet kapcsán találjuk. Igaz ugyan, hogy a magyar jogrendszerben a precedens jog csak átvitt és töredékes értelemben érvényesül, de ahogy arra Bodnár Zoltán is felhívja a figyelmet a „magyar állami bíróságok ítélkezési tevékenységében egyre hangsúlyosabbá válik a sajátosan egyházas életviszonyokra vonatkozó rendelkezések értelmezése, vagy más, általános rendelkezések kánonilag is szabályozott életviszonyokra történő adaptálása.” Sőt ami talán még jelentősebb a magyar Alkotmánybíróság is érintette néhány határozatában az egyházi foglalkoztatottak munkajogi helyzetét.<sup>20</sup> Anélkül, hogy teljességben megismételnénk Bodnár kutatási eredményeit utalva a konklúzióra a Kúria, illetve a Legfelsőbb Bíróság is, azon túl, hogy az egyházi munkáltatókkal fennálló jogviszonyokra alkalmazta a joganyagot, figyelembe vette az egyházi munkaadóval fennálló jogviszonyok sajátosságait, amikor létesítés megszüntetés kapcsán döntést hozott.

Nemcsak a két terület elméleti megközelítéséből lehet kiindulni, hanem a pragmatikus szabályokból is. A pragmatikus kérdések elemzéséhez segítségül az összehasonlító táblázat:

<sup>20</sup> 3193/2020. (VI. 11.) AB határozat; 3034/2016. (II. 23.) AB végzés. Idézi B. Z. 104.

Összehasonlítás szempontjai	Közszolgálati jogviszonyok	Munkajogi viszonyok	Egyházi intézmények foglalkoztatottjai	Lelkész
Jogviszony feltételeinek meghatározása	Kit. Alapvetően kógens (Megfelelés általános feltételei Megfelelés különös feltételei)	Mt diszpozitív (Azontúl szakmai követelmények)	Mt diszpozitív plusz sajátosságok (megfelelés sajátos hitéleti követelményei)	Nem Mt. nem Kit (Egyház saját belső szabályozása – kógens szabályok) Ütközések (pl. nemzetiség)
Jogviszonyok létesítése	Kit (főképp kógens)	Mt (eltérés a munkavállaló javára)	Mt. Bár diszpozitív sajátos egyházi hatósági jóváhagyások (kógens)	Egyház belső szabályai (kógens, eltérés az egyházi közjó figyelembevételére)
Munkáltatói jogkör gyakorlója	Kit. Állam (absztrakt) Államigazgatási központi szerv + delegáció Kttv Autonóm közigazgatási szerv Stb	Munkáltató	Egyházi intézmény vezetője	Sajátos – saját egyházi vezető, de bizonyos polgári jogi vonatkozások központi szerv (MKPK)
Jogviszonyok	Kit (és a közszolgálati jog viszonyai)	Munkaviszony Munkavállaló-munkáltató Mt	Mt Munkaviszony	Magyar jogrendszerben atipikus – hivatás Egyház belső jogában „klerikusok”
Joganyag	Mozaikos	Kétszintű	Kétszintű + ágazati szabályok + belső egyházi szabályok	Egyházi szabályok (CIC és más jogszabályok)
Jogviszony megszűnése/Megszűntetése	Kit (megszűnés és megszüntetés+garanciális elemek)	Mt (megszűnés és megszüntetés +garanciális elemek)	Mt (megszűnés és megszüntetés+garanciális elemek+a vallási közösség elvárásainak való megfelelés - érdemtelenség)	Belső egyházi szabályok – klerikus állapot elvesztésnek esetei manapság polgári jogi szempontok figyelembevétele)

(folyt. a köv. oldalon)

Összehasonlítás szempontjai	Közszolgálati jogviszonyok	Munkajogi viszonyok	Egyházi intézmények foglalkoztatottjai	Lelkész
Összeférhetetlenség	K.it Összeférhetetlenségek közjogi szempontok (tételles felsorolás + alkotmányos szempontok)	Mt Összeférhetetlenség magánjogi szempontok (veresényszabályok, diszpozitív szabályok)	Mt + ágazati szakjogszabályok (pl. Köznevelés, Eü.tv)	Belső egyházi szabályok + magánjogi vonatkozások (pl. kereskedés tilalma)
Illetmény/munkabér és érdemek elismerése	K.it kógens (bár már rugalmasabb) Érdemek elismerése Szabályozott támogatási rendszer Garanciák - K.it	Mt diszpozitív munkaszerződés Garanciák Mt	Mt diszpozitív munkaszerződés, de mégis az ágazati jogszabályoknak megfelelően Garanciák Mt	Nem munkabér, nem illetmény. Ún. stolaris jövedelem. (Magyar jogszabályok szerint adómentes) Garanciák egyház belső jogszerűsége Érdemek elismerése – rokon a közszféra érdem elismerésével. (erkölcsi).
Felelősség	K.it	Munkajogi	Munkajogi + az intézmény sajátos jellegéből adódó normák SZMSZ és egyházi ágazati szabályok. (Felügyeleti szervek)	A polgári jogi hatású területeket leszámítva – belső kánonjogi szabályok

### 3. Következtetések

Mivel a közszolgálatban szolgálatot teljesítők nagyon eltérő feladattal és munkakörrel rendelkeznek, nem lehet egységes közszolgálati törvényt alkotni. Emellett egyes területek magánjogiasodtak és fokozatosan kiszorultak a közszolgálati jogi szabályozásából. Az egyházi fenntartású szociális, kulturális és oktatási intézmények foglalkoztatottjai tipikusan ehhez a területhez tartoznak. Jóllehet, a „köznevelési, felsőoktatási, egészségügyi, karitatív, szociális, család-, gyermek- és ifjúságvédelmi, kulturális vagy sporttevékenységet ellátó egyházi fenntartású intézményekben dolgozók ugyanazokon a közfeladaton dolgoznak, mint a hasonló profilú állami vagy önkormányzati intézmények alkalmazottai.<sup>21</sup> A nehézséget a jogalkotó is érezte, hiszen az egyházi fenntartású intézményekben bizonyos munkakörben foglalkoztatottakra, vagyis „az Mt. szerinti munkaviszonyban állókra”, a jogalkotó kiterjeszti a közszféra alkalmazottaira vonatkozó szabályokat.<sup>22</sup>

A jogalkotás is jelzi az egyházak és az egyházi alkalmazottak közszférával való sajátos kapcsolatát. Olyan tevékenységekről van ugyanis szó, amelyek a közigazgatásnak is vizsgálati területei. Éppen tevékenységük okán közelebb állnának a közszféra személyi állományának jogi szabályozásához, mint a munkajogi szerződésekhez.

Az egyházi alkalmazotti körön belül is meg kell különböztetni a bevett egyházak lelkészeit. A magyar jogalkotó a bevett egyházak lelkészeinek jogviszonyát az Mt és munkaszerződés köréből is kiveszi.<sup>23</sup> Azonban ez esetben is igaz, hogy a lelkészek hivatásteljesítésük természete miatt a közszolgálati és munkajogi dichotómiában helyezve, inkább a közszolgálat jegyeit hordozza, mintsem a magánjogi munkajog elemeit. Egyes országokban egyébként ebből a logikából kiindulva a jogalkotó a közszolgálati jog terepéhez utalja a lelkészeket, figyelembe véve azokat a lelkészi munka jellegzetességeit. Ilyen esetekben persze vagy általános állami kinevezéssel, sajátos besorolással és díjazással rendelkeznek. Más esetekben az állami kinevezés parciális az egyes közjogi tevékenységre vonatkozik. Ez általában azokban az országokban, ahol az egy-

<sup>21</sup> Horváth István: „*Diagnózis és terápia*”. *Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és hazai helyzetünkre*. Budapest, 2006.

<sup>22</sup> 2021. (XII. 20.) Korm. rendelet a költségvetési szervek és a bevett egyházak és belső egyházi jogi személyek foglalkoztatottjainak 2022. évi kompenzációjáról.

<sup>23</sup> A nem bevett egyházak, hanem a vallási tevékenységet végző szervezetek lelkészei (vallásos szertartást hivatásszerűen végző személy) azonban munkaviszonyban állnak.

ház egyes tevékenységének – tipikusan ilyenek a házasságok – közjogi hatása is van. Az angolszász országok többségében azonban a munkajogi viszonyok határozzák meg a lelkészek jogállását. A magyar jogalkotás ilyen radikális elköteleződést egyik jogterület irányába sem tesz. A magyar harmadik utas megoldás beéri annyival, hogy egyes esetekben akár a közszolgálat különböző területeit lefedő jogszabályokban, akár a munkajog területén tesz utalást a lelkészekre, de a részletszabályokat a bevett egyházra bízza.

Más kérdés a tábori lelkészek – vagy egyes országokban rendőrségi lelkipásztorok esete –, hiszen az ő kettős jogállásukat nemzetközi szerződésben rendezik. Itt a nemzetközi szerződések nemzeti jogban való érvényesülése az alapelv. Általában azonban elmondható, hogy ezek a személyek a legtöbb tekintetben az adott szektor jogszabálya (Hjt.)<sup>24</sup> alá esnek. Magyarországon ez még az előmeneteli rendszerre is igaz (tiszttek, főtiszttek, tábornokok).<sup>25</sup>

<sup>24</sup> 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

<sup>25</sup> Kovács Tamás – Szekendi Gyöngyvér: *Közszolgálati életpályák a honvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus, 2018.